



SERVICE DFC

THEMES AFN 2018



SOMMAIRE

01 AFN DGOS 2018	3
Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail dans les établissements de la FPH	Erreur ! Signet non défini.
Formation des professionnels de santé en matière de vigilance, de prévention, de protection et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité globale des établissements de santé.....	7
Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soin partagé	9
Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en EHPAD)	Erreur ! Signet non défini.
Accompagnement et la prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA)	Erreur ! Signet non défini.
02 AFN ANFH 2018	14
Reclassement professionnel et reconversion.....	Erreur ! Signet non défini.
Soins de support en cancérologie.....	16
Comment intégrer les nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation et déterminer les méthodes pédagogiques appropriées ?	17

01

AFN DGOS 2018

Intitulé	Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements de la FPH
Contexte	<p>La ministre en charge de la santé a présenté le 5 décembre 2016 une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail (SN-QVT) aux représentants des professionnels de santé des établissements sanitaires et médico-sociaux. Elle comporte de nombreux engagements parmi lesquels l'engagement 2 « Adapter les formations initiales et continues pour développer la qualité de vie au travail » de l'axe I « Donner une impulsion nationale pour porter une priorité politique » et l'engagement 5 « Placer la QVT au cœur du dialogue et des politiques sociales » en incitant les établissements à inscrire au projet d'établissement, dans la partie projet social d'établissement, un volet consacré à la qualité de vie au travail de l'ensemble des professionnels de l'axe II « Améliorer l'environnement et les conditions de travail des professionnels au quotidien ».</p> <p>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 prise en charge des patients. Elle renforce aussi l'attractivité des emplois, le sentiment d'appartenance et la motivation.</p> <p>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.</p> <p>Elle induit le fait de « penser autrement la place du travail dans l'organisation de l'établissement », d'intégrer le développement personnel et professionnel, ainsi que de pérenniser les équipes par rapport au turnover.</p> <p>Les liens avérés entre qualité de vie au travail et qualité des soins ont d'ailleurs conduit la Haute Autorité de Santé (HAS) à intégrer la qualité de vie au travail comme une des dimensions à prendre en compte dans le cadre de la certification des établissements de santé.</p> <p>Enfin, en écho à l'expérimentation « clusters pour le développement de la démarche qualité de vie au travail » lancée en décembre 2015, la DGOS, la HAS et l'ANACT ont reconduit, pour l'année 2017, un appel à candidatures pour expérimenter, au sein de clusters composés de 5 à 8 établissements, une approche de leurs projets à nouveau fondée « pour le déploiement de démarches qualité de vie au travail » (QVT).</p> <p>Au regard de ces éléments, il semble important qu'une action de formation mise en œuvre à compter de 2018, utilisant la méthodologie et les documents publiés par la HAS et l'ANACT, puisse être proposée à l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pour étendre le déploiement d'une démarche qualité de vie au travail dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH).</p>
Objectifs généraux de la formation	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibiliser l'ensemble des professionnels à la qualité de vie au travail ; ➤ Savoir mettre en œuvre une démarche qualité de vie au travail en lien avec un projet organisationnel de l'établissement ; ➤ Inciter les établissements à intégrer au projet social de l'établissement un volet consacré à la qualité de vie au travail de l'ensemble des professionnels. ➤ Être en mesure d'impulser et faire vivre des espaces de discussion sur le travail en lien avec les circuits de décision de l'établissement ;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail et savoir utiliser les outils nécessaires ; ➤ Former les professionnels amenés à conduire des équipes à développer des pratiques favorisant le bien-être au travail des personnes qu'ils encadreront. ➤ Redonner à l'encadrement intermédiaire des marges de manœuvre pour réguler les problèmes organisationnels liés au travail.
Eléments du programme	<p>L'action I « Appréhender et développer la qualité de vie au travail » s'adresse à l'ensemble des agents de l'établissement</p> <p>L'action II « Approfondissement et amélioration de la qualité de vie au travail mise en œuvre au sein de l'établissement » : s'adresse aux membres des équipes de direction, à l'encadrement et à l'encadrement supérieur de tous secteurs d'activité.</p> <p>I-Appréhender et développer la qualité de vie au travail</p> <p>1-Concepts et démarches : « qualité de vie au travail », « espaces de discussion », « management du travail », « organisations apprenantes », « analyse de l'activité », « expérimentation », « évaluation embarquée », « environnement de travail », « articulation entre les temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle ».</p> <p>2-Expériences de développement de qualité de vie au travail dans différentes entreprises : des démarches qualité de vie au travail en soutien à des projets de transformation, exemples d'expériences d'établissements.</p> <p>3-Etat des lieux des sujets QVT propres à l'établissement en distinguant ce qui se relève d'une analyse et d'une résolution locale (dans le cadre d'un espace de discussion sur le travail par exemple), de ce qui relève d'une démarche QVT en accompagnement d'un projet organisationnel de l'établissement.</p> <p>4- Mise en place d'une démarche expérimentale de la qualité de vie au travail au sein d'un établissement : définition d'un périmètre (unité, service, pôle, établissement), insertion du projet dans les circuits décisionnels de l'établissement (articulation entre les espaces opérationnels et décisionnels), accompagnement d'un projet technico-organisationnel, dispositif d'interprétation des résultats, suivi et évaluation de la démarche, choix des indicateurs</p> <p>II Approfondissement et amélioration de la qualité de vie au travail mise en œuvre au sein de l'établissement</p> <p>1. Identifier les leviers d'amélioration de la QVT : Savoir mettre en place des indicateurs et les décliner en outils opérationnels visant à améliorer leurs résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ gestion des plannings (tableau de suivi), ➤ inscription de la qualité de vie au travail dans le projet social de l'établissement, ➤ équilibre vie professionnelle / vie personnelle, ➤ existence de services pratiques (les crèches...) ➤ chartes du temps (organisation des temps de travail), focus sur l'égalité professionnelle, respect de la diversité et de la non-discrimination...), ➤ partage de valeurs propres à chaque établissement (critères de qualité,

	<p>engagement participatif...),</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ promotion de parcours et le développement professionnel (formation, parcours et compétences...). <p>2. Développer une approche réflexive sur la qualité de vie au travail et apprendre à impulser collectivement la démarche QVT au sein de l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comment mettre en place un projet associant davantage les personnels à sa construction ? ➤ Comment faire du management participatif pour transformer au plus près des unités de travail l'organisation et les règles de travail ? ➤ Comment penser en réseau ? ➤ Comment faire remonter les événements de terrain et en tenir compte dans la transformation des organisations ? <p>3. Facteurs à prendre en compte</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Importance du rôle de l'encadrement dans la qualité de vie au travail : proximité auprès des agents, gestion et l'animation d'équipe, leviers de la reconnaissance, résolution des conflits, conduite de projets, principe de subsidiarité, charge de travail des managers, qualité de l'information et communication, management du travail (intégration effective du travail dans les modes d'organisation et dans le fonctionnement global de l'établissement sanitaire, sociale et médico-social). ➤ Importance de l'équipe : vie des collectifs de travail, espaces de discussion (échanger en vue d'améliorer le travail et les conditions de sa réalisation) et implication de chaque agent (travail en équipe : travail collectif, travail solidaire, travail en sécurité et de qualité). ➤ Implication des acteurs institutionnels (direction, partenaires sociaux, instances) : articulation des démarches participatives, concertation et négociation, processus de décision.
Public	<p>L'action I « Appréhender et développer la qualité de vie au travail » s'adresse à l'ensemble des agents de l'établissement</p> <p>L'action II « Approfondissement et amélioration de la qualité de vie au travail mise en œuvre au sein de l'établissement » : s'adresse aux membres des équipes de direction, à l'encadrement et à l'encadrement supérieur de tous secteurs d'activité.</p> <p>La participation d'une équipe constituée par établissement lors d'une même session de formation est un objectif qui doit permettre le déploiement facilité d'une démarche qualité de vie au travail.</p>

Intitulé	<p>Formation des professionnels de santé en matière de vigilance, de prévention, de protection et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité globale de l'établissement de santé (incivilités, actes malveillants, accidents majeurs, menace terroriste et attentats)</p>
Contexte	<p>En plus des violences et des incivilités auxquelles le personnel de santé est régulièrement confronté, le contexte de la menace terroriste et les récents attentats nécessitent une vigilance accrue et rendent nécessaire la mise en œuvre de mesures particulières de sécurité au sein des établissements de santé.</p> <p>Afin d'y répondre, un plan d'action a été établi. La lettre conjointe des ministres des affaires sociales et de la santé et de l'intérieur relative à la sécurisation des établissements de santé du 16 novembre 2016 (réf. NOR AFSC1633394C) en fixe les principales orientations.</p> <p>Le plan d'action est décliné dans l'instruction n°SG/HFDS/2016/137 du 16 novembre relative aux mesures de sécurisation dans les établissements de santé publics et privés.</p> <p>Ils devront élaborer une politique globale de sécurité intégrant notamment la prévention des attentats. Dans ce domaine, leur responsabilité s'exerce tant vis-à-vis du personnel, au titre de la responsabilité de l'employeur, que vis-à-vis des patients, usagers et prestataires (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail).</p> <p>À ce titre, une attention particulière sera portée à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble du personnel sur son rôle en matière de vigilance, de prévention et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité de l'établissement.</p>
Objectif de la formation	<p>La prévention des crises de différentes natures s'inscrit à la fois dans le cadre de l'amélioration du climat quotidien et de la réduction des risques et des menaces auxquelles sont confrontés les établissements de santé.</p> <p>L'objectif de cette formation est de disposer, sur l'ensemble du territoire, de professionnels de santé sensibilisés aux réactions à tenir face aux incivilités, violences et attaques terroristes.</p> <p>Elle s'inscrit en cohérence avec les modules de formation aux enjeux de sécurité qui seront mis en place en 2018 dans le cadre de la formation initiale du personnel de direction, médical, paramédical et administratif.</p> <p>Il s'agit bien de développer une véritable « culture pérenne de la gestion des risques et de la vigilance », permettant une réaction individuelle et collective efficace face aux violences et aux menaces de plus en plus variées et propre à garantir l'accueil et la qualité de l'offre de soins dus aux patients.</p>

	<p>Avec en trame de fond l'utilisation d'un message fort à faire passer vis-à-vis de l'ensemble du personnel :</p> <p style="text-align: center;">« Prendre soin de son patient, c'est être aussi vigilant »</p>
Éléments du programme	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mobiliser les membres de la communauté de santé pour que tous contribuent à la sécurité de l'établissement ; 2) Contribuer à l'instauration et au maintien d'un climat propice aux soins et veiller au bien-être des personnels et des patients ; 3) Appréhender les fondements juridiques et les bases légales (code pénal, code de procédure pénale, etc.) face aux incivilités, actes de malveillance et risques d'attentats ; 4) Savoir anticiper les signaux faibles et les situations à risques, exceptionnelles, endogènes ou exogènes à un établissement de santé, susceptibles de perturber le fonctionnement normal de l'activité ; 5) Maîtriser les processus d'identification et d'alerte face à une situation exceptionnelle ; 6) Savoir gérer la crise dans le cadre du fonctionnement interne, permettant à chacun des acteurs de retrouver des mécanismes de positionnement et de répartition des rôles, en lien avec le poste fonctionnel occupé au sein de l'établissement ; 7) Aborder les bases de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement.
Public	<p>Professionnels de santé et personnels des établissements de santé.</p>

Observations complémentaires:

Documents de référence des Ministères sociaux : Guides « Vigilance attentats : les bons réflexes » à destination des équipes de direction et du personnel des établissements de santé, sociaux et médicaux sociaux.

<http://www.gouvernement.fr/reagir-attaque-terroriste>

<http://social-sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/observatoire-nationaldes->

[violences-en-milieu-de-sante-onvs/article/onvs-les-bonnes-pratiques-contre-les-violences-en-milieu-de-sante](http://social-sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/observatoire-nationaldes-violences-en-milieu-de-sante-onvs/article/onvs-les-bonnes-pratiques-contre-les-violences-en-milieu-de-sante)

Intitulé	Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés
Contexte	<p>Les GHT ont été créés depuis l'été 2016 et les projets médicaux et projets de soins partagés ont été élaborés à l'été 2017.</p> <p>Conformément à l'article R6132-3 du code de la santé publique, le projet médical partagé doit être construit selon une approche patient, autour de filières de prise en charge. Pour chaque filière, le projet médical partagé précise la répartition entre les différents établissements, des activités selon le niveau de gradation de prise en charge.</p> <p>La mise en œuvre du projet médical et du projet de soins partagés suppose une transformation des organisations et pratiques professionnelles afin de s'inscrire dans cette approche par filière.</p>
Objectifs de la formation	<p>Permettre aux professionnels de santé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comprendre et assimiler ce qu'est une filière de soins dans le cadre des GHT ➤ Formaliser les chemins cliniques ➤ Développer une gouvernance clinique et un management par la clinique ➤ Mobiliser des modes d'évaluation comme celle du patient traceur, à l'échelle du GHT, donc en inter-établissement, pour mesurer l'efficacité de la mise en œuvre opérationnelle de ces filières de soins ➤ Développer la pluri-professionnalité, la collégialité et les pratiques collaboratives ➤ Structurer les interactions entre chaque niveau d'intervention des professionnels afin de limiter les ruptures de prise en charge
Éléments de programme	<p>Apport théorique et pratique sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ les filières de soins conformément aux orientations des pouvoirs publics ➤ la méthode d'évaluation du patient traceur ➤ les analyses de processus ➤ la gouvernance clinique et le management par la clinique ➤ les pratiques collaboratives ➤ la démarche continue d'amélioration de la qualité
Public	<p>Professionnels des établissements de la FPH (responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, personnels soignants...) dans le cadre d'une approche d'équipe.</p> <p>Il est souhaitable que des équipes pluri-disciplinaires soient constituées et puissent participer conjointement à une même session de formation.</p>

Intitulé	<p>Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en EHPAD)</p>
Contexte	<p>L'amélioration de la qualité de vie ainsi que de la réponse aux attentes et besoins des personnes touchées par une maladie neuro-dégénérative constituent une priorité nationale matérialisée par le plan maladies neuro-dégénératives (PMND) 2014-2019.</p> <p>Le nombre de personnes atteintes est en constante progression, en particulier pour les pathologies affectant les fonctions cognitives. Ainsi, la maladie d'Alzheimer et les maladies apparentées touchent près d'un million de personnes en France. La maladie de Parkinson et la sclérose en plaques affectent quant à elles plus de 250 000 personnes.</p> <p>La douleur est un symptôme commun aux maladies neuro-dégénératives, qui, s'il n'est pas systématique est fréquent et lourdement invalidant.</p> <p>Deux tiers des malades de Parkinson souffrent de façon chronique quel que soit le stade de la maladie. La douleur survient souvent très précocement et s'aggrave avec l'évolution de la maladie. De même, elle est un symptôme fréquent de la sclérose en plaques, dont 60% des malades souffriraient.</p> <p>C'est dans le cas de la maladie d'Alzheimer que la douleur est particulièrement difficile à diagnostiquer et à soigner. En effet, mal ou non exprimée, souvent à l'origine de troubles psycho-comportementaux mal interprétés, elle est sous-diagnostiquée et donc insuffisamment prise en charge.</p> <p>Un colloque organisé par AVIESAN (l'Alliance nationale pour les sciences de la vie et de la santé) et l'Institut thématique multi organismes (ITMO) neurosciences en mai 2016 a permis aux différents acteurs (représentants de diverses disciplines médicales et paramédicales, d'associations, ainsi que chercheurs et malades) de faire le point sur les attentes et les besoins dans le domaine du soin et de la recherche.</p> <p>Il a été en particulier souligné d'une part, la complexité de la prise en charge des douleurs neuropathiques qui peuvent coexister avec des douleurs inflammatoires mais ne peuvent être soulagées par des antalgiques et d'autre part, la méconnaissance de la prise en charge pluridisciplinaire des douleurs neuropathiques.</p> <p>La mise en place de programmes de formation des professionnels leur permettant de mieux identifier la douleur neuropathique, ses spécificités ainsi que les modes de prise en charge les plus adaptés à la soulager est donc nécessaire afin d'améliorer la qualité de vie des personnes atteintes de maladies neurodégénérative qui en souffrent.</p>
Objectifs de la formation	<p>Mieux faire connaître les spécificités des douleurs et souffrances dans les MND, présenter les différentes approches et traitements disponibles (médicamenteux et non médicamenteux) ainsi que les innovations à attendre dans ce domaine.</p>

Éléments du programme	<ul style="list-style-type: none"> ➤ l'identification de la douleur neuropathique dans le cadre général de la douleur ➤ les particularités des douleurs neuropathiques dans les MND ➤ les traitements médicamenteux et non médicamenteux ➤ les innovations à attendre dans le domaine
Public	<p>Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD, auprès de personnes souffrant de MND dans le cadre d'approches pluriprofessionnelles.</p>

Intitulé	<p>Accompagnement et prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA)</p>
Contexte	<p>La Haute Autorité de Santé a estimé, sur la base des études internationales, qu'un nouveau-né sur 150 serait concerné par des troubles du spectre de l'autisme (TSA). En 2016, la prévalence serait estimée à 1 pour 100.</p> <p>L'accompagnement et la prise en charge des personnes avec TSA est une priorité de la politique nationale de santé, en témoigne le 3^{ème} plan autisme en cours (2013-2017), et le 4^{ème} plan annoncé par le Président à l'été 2016.</p> <p>L'accompagnement et la prise en charge des adultes avec TSA sera un axe fort de la politique nationale à partir de 2017.</p> <p>Cette formation permettra :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la mise en œuvre de la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS qui sera publiée fin 2017, mais dont une première version non publiée sera disponible à la fin du 1^{er} semestre 2017. ➤ le suivi de la mise en œuvre du 3^{ème} Plan autisme (2013-2017) : l'axe 2 (accompagner tout au long de la vie) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs). ➤ la mise en œuvre du 4^{ème} Plan autisme (objectif de publication en septembre 2017) : qui prévoira des actions spécifiques concernant l'accompagnement, les pratiques de soins et l'inclusion sociale des adultes autistes
Objectifs de la formation	<p>L'objectif de la formation est de diffuser auprès des professionnels la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS 2017 et de contribuer à leur appropriation par les équipes.</p> <p>La finalité des recommandations dans le champ des TSA est « d'assurer la continuité des interventions à mettre en œuvre auprès [des] enfants et adolescents lors du passage à l'âge adulte et toute leur vie, et d'adapter les modalités d'intervention et d'organisation pour l'accompagnement des personnes adultes avec des TED et des troubles associés, notamment sensoriels ». Il est essentiel de les diffuser auprès des professionnels et de contribuer à leur appropriation par les équipes.</p> <p>Les enjeux pour les professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ améliorer et harmoniser les modes d'accompagnement et les pratiques de soins en tenant compte des spécificités des personnes adultes autistes, ➤ assurer la cohérence des modes d'accompagnement et des pratiques de soins entre l'adolescence et l'âge adulte.

	<p>Les enjeux pour les personnes avec TSA :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ améliorer leur autonomie et leur qualité de vie, les aider à conserver leurs acquis et à poursuivre leur développement, ➤ améliorer leur participation sociale dans tous les domaines (logement, vie sociale, vie professionnelle, formation professionnelle et enseignement supérieur, loisirs, etc.).
Éléments du programme	<p>L'appropriation par les professionnels de la mise en œuvre des RPPB HAS /ANESM auprès de chaque patient autiste / personne autiste accueillie/prise en charge par la structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Quelle est place de la personne, de sa famille et de son représentant légal ? ➤ Comment élaborer le projet personnalisé ? Comment articuler projet personnalisé et évaluations ? Quelles interventions proposer en fonction des besoins et attentes repérés dans chacun des domaines identifiés ? ➤ Comment assurer l'organisation optimale des interventions et du parcours de l'adulte ?
Public	<p>En priorité les personnels paramédicaux et médicaux des établissements sanitaires autorisés en psychiatrie et des personnels des établissements et services médico-sociaux qui sont susceptibles d'accueillir des adultes avec TSA</p>

02

AFN ANFH 2017

REGION	PROVENCE-ALPES-CÔTES-D'AZUR
Titre de l'action	Reclassement professionnel et reconversion
Description du besoin Contexte général	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'usure au travail fait de plus en plus de "dégâts" chez des personnels de plus en plus jeunes. C'est pourquoi, il est important de mieux connaître les dispositifs existants afin de maintenir et reclasser les personnels de la FPH. ➤ L'Ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 apporte des modifications sur les temps partiels thérapeutiques, les périodes de préparation au reclassement et les accidents et maladies imputables au service. Il est important de permettre aux différents acteurs concernés d'actualiser leurs connaissances.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'approprier les outils existants ➤ S'approprier les évolutions juridiques récentes ➤ Etre en capacité de mettre en place une stratégie cohérente ➤ Accompagner les personnels concernés ➤ S'approprier les outils existants ➤ S'approprier les évolutions juridiques récentes ➤ Etre en capacité de mettre en place une stratégie cohérente ➤ Accompagner les personnels concernés
Public	Personnels de la DRH, membres du CHSCT, médecins du travail...
Durée	2 ou 3 jours
Experts identifiés sur cette thématique	Non renseigné
Éléments complémentaires	Non renseigné

REGION	LANGUEDOC ROUSSILLON
Titre de l'action	Soins de support en cancérologie
Description du besoin Contexte général	Conformément aux recommandations de l'INCA, il est essentiel d'être en capacité d'accompagner dignement les patients pris en charge en cancérologie. L'acquisition de nouvelles techniques d'accompagnement sont en ce sens indispensables.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaître les différentes méthodes non médicamenteuses pour optimiser la prise en soins des patients atteints de pathologie cancéreuses. ➤ Aborder les différentes méthodes existantes (sophrologie, toucher, aromathérapie, hypno analgésie...) ➤ Initiation à l'hypno analgésie ➤ Répondre aux besoins spécifiques des personnes soignées
Public	Soignant, Médecin, Cadre de santé, Directeur
Durée	Action discontinuée avec une intersession
Experts identifiés sur cette thématique	Non renseigné
Éléments complémentaires	Non renseigné

REGION	BRETAGNE
Titre de l'action	Comment intégrer les nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation et déterminer les méthodes pédagogiques appropriées ?
Description du besoin Contexte général	<p>En 40 ans, la formation continue a connu de fortes évolutions en cherchant à répondre à l'expression des besoins propres aux métiers exercés dans les établissements de la FPH. La pédagogie a progressivement évolué, se démarquant de la salle de classe en préconisant le travail en petit groupe autour d'un animateur assurant le partage des connaissances et des compétences nouvelles. Elle a fait ses preuves mais d'autres formes ont émergé, les unes issues des nouvelles technologies, les autres empruntant à la science de la simulation, d'autres encore à des disciplines artistiques. La question du meilleur choix se pose désormais.</p> <p>L'ANFH souhaite proposer une formation pour aider les acteurs de la formation à choisir des méthodes d'apprentissage innovantes afin de les intégrer dans leur politique de formation tout en maintenant les méthodes déjà éprouvées.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Savoir construire un dispositif de formation en utilisant les nouveaux modes d'apprentissage. ➤ Identifier les nouveaux modes d'apprentissage et choisir ceux qui sont les plus appropriés en fonction des objectifs de la formation, du public et du type de formation (individuelle ou collective), ➤ Repérer les impacts potentiels des nouveaux dispositifs sur les processus de travail et de formation, ➤ Déterminer et objectiver les critères d'évaluation pour chaque type de formation prévu dans le plan.
Public	Directeurs, DRH, Présidents de CME, DAM, membres des CME, Directeurs de soins, Responsables de formation, Responsables DPC, Responsables en charge de la qualité, membres des commissions de formation, CTE et DPC
Durée	2 jours en continu
Experts identifiés sur cette thématique	Si cette formation est retenue, nous proposerons aux Responsables de Formation d'établissements faisant partie du groupe de travail «Carrefour Formation » de participer aux commissions de conception des AFN et à la sélection des prestataires.
Éléments complémentaires	<p>Panorama complet des nouveaux modes d'apprentissage.</p> <p>Vadémécum de l'évaluation de la formation par rapport à tous les modes d'apprentissage permettant de mesurer les acquis.</p>