BROCÉLIANDE ATLANTIQUE GROUPEMENT HOSPITALIER	**CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES**	CODE Date application : **27/08/2026** Nbre de pages : 1/12

PROGRAMME KERIOLET 2029
PARCOURS DE FORMATION - ACTION

Objet :

PROGRAMME « KERIOLET 2029 »

Parcours de formation-action pour accompagner la transformation des pratiques professionnelles et l'appropriation des nouvelles organisations dans le cadre de la reconstruction de l'EHPAD de Keriolet.

Emménagement dans les nouveaux locaux prévu en janvier 2029

Sommaire

Article 1 – Contexte institutionnel et territorial 3
Article 2 – Fondements de la démarche 3
Article 3 – Objet du marché 4
Article 4 – Publics bénéficiaires et volumétrie 5
Article 5 – Résultats attendus 6
Article 6 – Liberté de conception et co-construction du parcours 7
Article 7 –Annexe financière 8
Article 8 – Conditions pédagogiques d'éligibilité 8
Article 9 – Obligations réglementaires du titulaire au titre du droit de la formation 9
Article 10 – Livrables attendus 10
Article 11 – Gouvernance et pilotage 11
Article 12 – Calendrier d'exécution et articulation avec les campagnes ANFH 11
Article 13 – Moyens mis à disposition par l'établissement 12
Article 14 – Convention de formation – Clause de dénonciation 12
Article 15 – Condition d'exécution environnementale 12

Article 1 – Contexte institutionnel et territorial

L'EHPAD de Keriolet est un établissement rattaché au Centre Hospitalier Bretagne Atlantique (CHBA), situé en cœur de ville d'Auray. Son fonctionnement est étroitement lié à celui des deux autres EHPAD alréens, Kerleano et Pratel Izel.

L'établissement est intégré au pôle de gériatrie du CHBA, devenu pôle territorial au 1er janvier 2026 avec l'intégration du secteur nord (CH de Josselin, EHPAD de Malestroit, secteur gériatrique du CH de Ploërmel), soit un ensemble de plus de 1 200 lits et places répartis sur 5 sites.

L'EHPAD dispose à ce jour d'un capacitaire de 107 places d'hébergement, intégrant un PASA de 14 places, un accueil de jour de 6 places et une plateforme de répit pour les aidants. Le futur établissement est dimensionné à 120 places, organisé en 5 maisonnées de 24 résidents. Le marché global sectoriel portant sur la conception, la réalisation, l'entretien et la maintenance de l'EHPAD a été notifié le 11 juin 2026 ; l'emménagement est prévu en janvier 2029.

Les équipes ont engagé depuis 2019 un travail de réorganisation approfondi (plan d'action médico-social, plan d'attractivité RH, démarche qualité de vie au travail, CPOM) qui constitue le socle sur lequel s'appuie le présent parcours.

Article 2 – Fondements de la démarche

2.1 Distinguer le projet immobilier du projet de transformation

Le risque identifié par l'établissement est que l'emménagement de janvier 2029 soit perçu et conduit comme un simple projet logistique, alors qu'il s'agit d'une transformation profonde des pratiques professionnelles et des organisations. Le nouveau bâtiment doit être compris comme un accélérateur du changement, et non comme la cause de ce changement.

Le programme d'usages élaboré dans le cadre du projet architectural met en évidence que les nouveaux espaces doivent transformer les pratiques (fonctionnement en maisonnées, logistique, coopération, qualité de vie au travail, ouverture sur la ville) et non se limiter à un remplacement des locaux actuels.

2.2 Un besoin de compétences

Le passage d'une organisation en trois unités de 32 à 35 résidents à une organisation en 5 maisonnées de 24 résidents modifie substantiellement le contenu du travail : polyvalence hôtelière et soignante, autonomie d'équipe sans présence permanente de l'encadrement, préparation et service des repas en maisonnée, gestion décentralisée du linge et des approvisionnements, relation aux familles en espace domiciliaire, usage d'équipements techniques nouveaux.

Ces évolutions constituent des **actions d'adaptation à l'évolution prévisible des emplois** et de **développement des compétences** au sens de l'article 1er, 2° b) et c) du décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière. Elles entrent à ce titre dans la typologie FPTLV et relèvent du plan de formation de l'établissement.

Le titulaire est réputé avoir pris connaissance du **guide d'éligibilité des actions de formation de l'ANFH (édition avril 2026)**, et notamment de sa fiche n° 8, VI, consacrée aux formations-conseil, formations-actions et coaching, qui pose une exigence de proportionnalité entre la composante formative et la composante de conseil.

2.3 Les enjeux

- Améliorer durablement la qualité de l'accompagnement des habitants ;
- Développer un fonctionnement davantage centré sur le domicile et l'autonomie ;
- Transformer les organisations de travail et sécuriser la montée en compétences associée ;
- Améliorer la qualité de vie au travail ;
- Renforcer l'efficience économique du fonctionnement du futur établissement, dans un contexte budgétaire contraint ;
- Sécuriser une entrée dans les nouveaux locaux préparée et non subie.

Article 3 – Objet du marché

3.1 Objet

Le présent marché a pour objet la conception, l'organisation et la mise en œuvre d'un parcours de formation-action pluriannuel destiné aux professionnels de l'EHPAD de Keriolet, dans le cadre de la préparation à l'ouverture du futur établissement et de l'évolution des pratiques professionnelles et organisationnelles qui en découle.

Les prestations d'ingénierie, de cadrage, d'adaptation pédagogique, d'accompagnement méthodologique ou d'évaluation prévues au présent marché sont exclusivement réalisées en appui de ces actions de formation et constituent des prestations indissociablement liées à leur conception, à leur mise en œuvre ou à leur évaluation.

Le titulaire n'a pas vocation à se substituer à la gouvernance de l'établissement, ni à assurer une mission générale de conseil en organisation, d'assistance à maîtrise d'ouvrage ou de conduite de projet. Les arbitrages stratégiques, les choix d'organisation, les décisions managériales et le dialogue social relèvent exclusivement du CHBA.

Chaque action de formation commandée fait l'objet d'un programme pédagogique et, le cas échéant, d'une convention de formation identifiables. Les prestations sont rémunérées sur la base de l'annexe financière et font l'objet d'une facturation permettant leur justification auprès des organismes financeurs.

3.2 Principe directeur : une obligation de résultat, non de méthode

Le CHBA définit les compétences à acquérir (article 5). Il ne prescrit ni l'architecture des modules, ni leur nombre, ni leur durée, ni les modalités pédagogiques à employer.

La conception du parcours relève de l'expertise du titulaire qui a proposé, dans le cadre de son offre, l'architecture, la progression, les formats et les modalités du parcours au regard des résultats attendus, du public concerné et des contraintes de continuité de service.

3.3 Cinq axes stratégiques du programme « Keriolet 2029 »

Axe	Objectif
Axe 1 – Transformer les pratiques professionnelles	Développer l'approche domiciliaire, l'autonomie des habitants, la personnalisation de l'accompagnement
Axe 2 – Repenser les organisations	Construire et s'approprier l'organisation cible du futur EHPAD
Axe 3 – Préparer les équipes	Développer les compétences individuelles et collectives
Axe 4 – Préparer le bâtiment	Faire correspondre bâtiment et usages
Axe 5 – Préparer le déménagement	Sécuriser la bascule

Article 4 – Publics bénéficiaires et volumétrie

4.1 Publics éligibles

Ce dispositif de formation s'adresse exclusivement aux **agents de la fonction publique hospitalière** employés par le CHBA et affectés à l'EHPAD de Keriolet, ainsi qu'aux personnels médicaux intervenant sur le site.

Sont expressément exclus, faute d'appartenir au périmètre des publics finançables par l'ANFH : les résidents et leurs familles, les représentants des usagers, les élus, les bénévoles et les intervenants extérieurs.

4.2 Volumétrie prévisionnelle

Population	Effectif physique estimé
IDE	8 à 10
Aides-soignants	45 à 50
ASH / agents hôteliers	20 à 24
Encadrement (cadre, IDEC, cadre supérieur)	3 à 4
Fonctions support (restauration, lingerie, logistique, technique, administratif, animation, psychologue)	10 à 15
Personnels médicaux	2 à 3
Total	**88 à 106 agents**

Ces effectifs sont prévisionnels et seront consolidés par la DRH. Le volume de formation cible est de l'ordre de **450 à 550 jours-agents** sur la période 2027-2029, soit une moyenne de 5 à 6 jours de formation par agent sur trois exercices.

Ces ordres de grandeur ne constituent pas un engagement de commande. La taille des groupes, la répartition entre populations et le séquencement relèvent de la proposition du titulaire, sous réserve de compatibilité avec la continuité de service.

Article 5 – Résultats attendus

Le parcours vise l'acquisition, par les professionnels concernés, des compétences nécessaires au fonctionnement du futur établissement. Les résultats attendus sont exprimés ci-après en domaines de compétences.

Il appartient au titulaire de déterminer comment ces domaines sont couverts : regroupement ou décomposition, ordonnancement, durées, publics, formats.

5.1 Accompagner en logique domiciliaire

Les professionnels sont en capacité d'expliciter les principes de l'approche domiciliaire, de situer leur rôle dans le fonctionnement d'une maisonnée, et d'appliquer au quotidien les principes de préservation de l'autonomie et du pouvoir d'agir des habitants.

5.2 Exercer son métier dans les nouvelles organisations

Les professionnels sont en capacité d'exercer leur activité dans le cadre de l'organisation cible : repas en maisonnée associant les habitants, accompagnement individualisé en espace domiciliaire, circuits logistiques, hôteliers et de bio-nettoyage décentralisés, polyvalence et coopération entre métiers.

5.3 Manager et travailler en équipe autonome

L'encadrement est en capacité de poser un cadre de délégation et d'autonomie d'équipe, d'animer le pilotage d'une maisonnée, et d'accompagner les professionnels dans les transitions. Les équipes sont en capacité de s'organiser et de réguler leur fonctionnement sans présence permanente de l'encadrement.

5.4 Développer une capacité formative interne

L'établissement dispose, à l'issue du parcours, d'un réseau de professionnels ressources capables de transmettre les nouvelles pratiques, d'accompagner leurs pairs et de pérenniser la dynamique au-delà de la durée du marché.

Cet attendu est structurant : le CHBA recherche un transfert de compétences durable, et non une dépendance à un prestataire externe.

5.5 S'approprier le futur bâtiment et réussir la bascule

Les professionnels sont en capacité d'utiliser les espaces, équipements et circuits du futur établissement, d'identifier les écarts entre usage prescrit et usage réel, et d'appliquer les organisations cibles en conditions réelles ou simulées, y compris en mode dégradé, dans le contexte du déménagement.

Article 6 – Liberté de conception et co-construction du parcours

6.1 Phase initiale de cadrage et de co-construction

À la notification du marché, le CHBA émet un premier bon de commande couvrant une phase de cadrage, conduite conjointement par le titulaire et l'établissement. Cette phase comprend :

- Une réunion de lancement ;
- L'analyse des documents socles du projet et l'appropriation du contexte ;
- Une analyse partagée des besoins de compétences, associant l'encadrement et les professionnels ;
- La construction de la progression pédagogique pluriannuelle ;
- La définition du programme de la première année.

Les modalités de cette phase (durée, format, personnes associées, méthode d'analyse des besoins) sont proposées par le titulaire dans son offre.

Elle donne lieu à une **note de cadrage** remise dans un délai de 45 jours calendaires à compter de la réunion de lancement, soumise à la validation du CHBA. Le titulaire intègre les observations formulées dans le cadre d'un cycle unique de consolidation. La validation de cette note conditionne l'émission des bons de commande relatifs aux actions de formation.

L'architecture présentée dans l'offre a valeur d'orientation. Elle peut être ajustée à l'issue de la phase de cadrage, dès lors que les résultats attendus de l'article 5 demeurent visés et que l'économie générale du marché est préservée.

6.2 Expertises mobilisables et ouverture aux groupements

Le CHBA n'attend pas du titulaire qu'il détienne l'ensemble des expertises techniques mobilisées par le projet. L'établissement met à disposition ses propres ressources et celles de ses partenaires : assistance à maîtrise d'usage, assistance à maîtrise d'ouvrage technique, direction des travaux, direction des soins, services logistiques, restauration et lingerie, service qualité.

Le titulaire peut, pour couvrir un domaine particulier, recourir à un groupement, à la sous-traitance avec des intervenants spécialisés. Cette faculté est expressément ouverte, sous réserve que l'organisme certifié soit cocontractant de la convention de formation et conserve la maîtrise du déroulement pédagogique.

6.3 Adaptabilité du parcours

Les prestations sont exécutées au moyen de bons de commande émis selon les besoins de l'établissement. Le titulaire assure la cohérence globale du parcours pendant toute la durée du marché et adapte l'ordonnancement des prestations lorsque le périmètre, l'ordre, le volume ou le calendrier évoluent, notamment en fonction des financements obtenus et de l'avancement du projet immobilier.

En cas de modification substantielle, le titulaire actualise la progression pédagogique et identifie les mesures d'ajustement permettant de préserver l'atteinte des résultats attendus.

Article 7 – Annexe financière

Afin de préserver la souplesse de conception, l'annexe financière est construite en unités d'œuvre génériques, indépendantes de l'architecture retenue :

Ingénierie pédagogique

- Journée d'ingénierie (conception, adaptation ou actualisation).

Animation

- Animation d'une journée de formation, quel que soit le format mobilisé ;
- Animation d'une demi-journée de formation.

Accompagnement des professionnels ressources

- Journée de formation, d'accompagnement ou de supervision des professionnels ressources internes.

Évaluation et bilan

- Journée d'évaluation, de bilan pédagogique ou d'analyse d'impact.

Article 8 – Conditions pédagogiques d'éligibilité

Les stipulations du présent article conditionnent la prise en charge financière des actions par l'ANFH. Elles portent sur le cadre formel des actions, non sur leur contenu, qui relève de la liberté de conception du titulaire.

8.1 Programme pédagogique

Chaque action fait l'objet d'un programme pédagogique préétabli précisant : l'intitulé, les objectifs exprimés en termes de compétences observables, le public ciblé, le contenu, la durée en heures, les modalités pédagogiques, les moyens d'encadrement, les modalités d'évaluation des acquis et les modalités de sanction de l'action.

8.2 Évaluation des acquis

Le titulaire met en œuvre, au minimum :

- Une évaluation de la satisfaction des participants ;
- Une **évaluation des acquis** permettant d'apprécier l'atteinte des objectifs pédagogiques, selon les modalités qu'il propose (mise en situation, grille d'observation, production, quiz, entretien).

Ces deux niveaux conditionnent la délivrance des attestations de fin de formation et sont opposables en cas de contrôle.

Le titulaire propose, en complément, les modalités qu'il juge pertinentes pour apprécier le transfert des acquis en situation de travail et les effets du parcours. Ces modalités alimentent le pilotage de la démarche et le bilan présenté aux instances ; elles ne peuvent servir de critère de rémunération du titulaire.

8.3 Formation en situation de travail

Le recours à la formation en situation de travail (AFEST) n'est pas imposé. S'il est mobilisé, le titulaire garantit le respect des quatre conditions fixées par le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 et reprises par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 : analyse préalable de l'activité de travail ; désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ; mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation ; évaluations spécifiques des acquis.

L'établissement appelle l'attention du titulaire sur la nécessité d'aménager le « droit à l'erreur » de manière compatible avec la sécurité des résidents : les situations à risque sont travaillées en simulation ou sur locaux témoins, et non en situation réelle.

8.4 Visites apprenantes et voyages d'études

Si le titulaire propose des visites d'établissements, chacune est rattachée au parcours par un document pédagogique précisant les objectifs, le public, la grille d'observation et les modalités de restitution, et donne lieu à une séquence de restitution et d'évaluation.

Article 9 – Obligations réglementaires du titulaire au titre du droit de la formation

9.1 Conditions relatives au titulaire

Le titulaire, ou le membre du groupement, ou le sous-traitant qui assure l'exécution des actions de formation, doit :

- **Disposer d'un numéro de déclaration d'activité (NDA)** délivré par la DREETS, conformément aux articles L.6351-1 et suivants du Code du travail ;
- **Être certifié Qualiopi** au titre des actions de formation, conformément à l'article L.6316-1 du Code du travail et au décret n° 2019-564 du 6 juin 2019, et le demeurer pendant toute la durée d'exécution. La certification doit être effective au moment de la réalisation de chaque action ;
- **Être référencé dans la base des organismes de l'ANFH**, ou engager la démarche de référencement dès la notification ;
- Le cas échéant, **produire une attestation de vigilance URSSAF** en cours de validité (articles L.243-15 du Code de la sécurité sociale et R.8222-1 du Code du travail).

9.2 Formalisme préalable

- Établissement d'un **programme pédagogique** contenant les mentions exigées par l'article L.6362-6 du Code du travail ;

- Signature d'une **convention de formation** comportant les mentions obligatoires de l'article D.6353-1 du Code du travail : intitulé, contenu et objectifs ; durée exprimée en heures et en journées avec la durée horaire journalière et la période de réalisation ; modalités de déroulement, de suivi et de séquencement ; modalités de sanction de l'action ; prix et modalités de règlement ;
- Remise aux participants, avant inscription définitive, des objectifs et contenus, de la liste des formateurs, des horaires, des modalités d'évaluation, des coordonnées du référent stagiaires et du règlement intérieur applicable ;
- Respect de la durée minimale d'une action de formation retenue par l'ANFH : une heure continue en présentiel, trente minutes pour les séquences à distance, une séquence discontinue ne pouvant être inférieure à quinze minutes.

9.3 Formalisme en cours d'exécution

- **Feuilles d'émargement par demi-journée**, signées par chaque participant et contresignées par le formateur, mentionnant l'intitulé de l'action, le lieu et les horaires précis ;
- Pour les séquences à distance, **certificat de réalisation / attestation d'assiduité** mentionnant les objectifs, la nature et la durée estimée des heures réalisées, les travaux et évaluations réalisés et les modalités de correction ;
- Pour les séquences en situation de travail, traçabilité des mises en situation, des phases réflexives et des évaluations.

9.4 Formalisme postérieur

- Délivrance à chaque participant d'une **attestation de fin de formation**, distincte de l'attestation de présence et de la feuille d'émargement ;
- **Conservation de l'ensemble des pièces justificatives pendant quatre années** à compter de la fin de chaque action, et mise à disposition, dans un délai maximal de 5 jours calendaires à compter de la demande, en cas de contrôle de l'ANFH ou de la DREETS (articles L.6362-12 du Code du travail et L.176 du livre des procédures fiscales) ;
- Transmission à l'établissement, dans les quinze jours suivant chaque session, du dossier complet de justification.

9.5 Facturation

Les factures mentionnent exclusivement les prestations de formation et les prestations d'ingénierie, d'accompagnement ou d'évaluation indissociablement liées aux actions de formation commandées. Elles précisent la référence du bon de commande et, le cas échéant, de la convention de formation, ainsi que la nature, la durée et les quantités exécutées.

Article 10 – Livrables attendus

- La note de cadrage et la progression pédagogique pluriannuelle ;
- Le programme pédagogique de chaque action commandée ;
- Le projet de convention de formation ;
- Les supports pédagogiques remis aux participants ;

- Les outils transmis aux professionnels ressources internes, cédés à l'établissement avec droit d'usage pérenne ;
- Les feuilles d'émargement, attestations de fin de formation et certificats de réalisation ;
- Les résultats d'évaluation de la satisfaction et des acquis ;
- Le bilan pédagogique annuel, exploitable pour le bilan de formation présenté aux instances.

Article 11 – Gouvernance et pilotage

COPIL : Composé de la direction de pôle, du cadre coordonnateur de pôle, du cadre de santé, du médecin chef de service, de la direction des travaux.

Équipe projet : Chef de projet, cadre de santé, référents métiers, cadres, représentants des professionnels, représentants des habitants et des familles.

Groupes de transformation : Groupes thématiques associant professionnels et parties prenantes (habitat, soins, vie sociale, restauration, logistique, hôtellerie, RH, management, numérique, organisation des unités).

Le titulaire précise, dans son offre, les modalités d'articulation qu'il propose avec cette gouvernance et le rythme de points d'avancement souhaité.

Le plan de formation intégrant le parcours est présenté au comité social d'établissement dans les conditions de droit commun.

Article 12 – Calendrier d'exécution et articulation avec les campagnes ANFH

Le calendrier ci-après présente la trajectoire prévisionnelle envisagée à la date de publication de la consultation. Il ne constitue pas un engagement de commande. Les actions effectivement réalisées, leur séquencement, leur volume, le nombre de groupes et les périodes d'intervention sont arrêtés par bons de commande, en fonction notamment des financements obtenus, de l'avancement du projet immobilier, des arbitrages du CHBA et des contraintes de continuité de service.

Période	Jalon
4e trim. 2026	Notification. Phase de cadrage. Dépôt des demandes de financement pour l'exercice 2027
2027	Déploiement de la première année du parcours. Appui aux locaux témoins
2028	Poursuite du parcours. Préparation opérationnelle de la bascule
Janvier 2029	Accompagnement de la bascule
1er sem. 2029	Consolidation post-emménagement et bilan

Contrainte structurante. Les décisions de prise en charge de l'ANFH sont annuelles et adossées au plan de formation de l'exercice concerné. Le parcours est en conséquence découpé en **séquences annuelles autonomes**, chacune dotée de ses propres objectifs, programme, convention et évaluation, de sorte qu'un exercice puisse être présenté, financé et justifié indépendamment des autres.

Le titulaire fournit, à l'issue de la phase de cadrage, un calendrier d'exécution décliné par exercice civil, précisant pour chaque session le nombre de groupes, de participants, d'heures et de jours-formateur.

Article 13 – Moyens mis à disposition par l'établissement

- Accès aux données et documents socles : projet médico-soignant partagé, plan d'action médico-social, CPOM, contrat de pôle, philosophie de projet médico-sociale, socle commun d'assistance à maîtrise d'usage, rapports d'évaluation, PAQSS, baromètre social, enquêtes de satisfaction, programme technique détaillé, scénarios d'effectifs ;
- Les locaux témoins et les prototypes d'aménagement, aux échéances prévues par le calendrier de l'opération ;
- Un correspondant identifié au sein de la DRH pour la gestion administrative des actions de formation ;
- Les professionnels ressources internes désignés et leur temps dédié ;
- L'appui des expertises internes et partenaires mentionnées à l'article 6.3 ;
- Salles de réunion et accès aux outils numériques collaboratifs de l'établissement.

Article 14 – Convention de formation – Clause de dénonciation

- La convention précisera que le ou les formateurs sont soumis au secret professionnel ;
- Les conventions de formation seront rédigées et cosignées pour l'année civile ;
- Le CHBA se réserve le droit de dénoncer la convention et donc de ne pas poursuivre l'action de formation en cas de désaccord entre les objectifs attendus et le parcours de formation proposé.

Chaque convention annuelle peut être résiliée dans les conditions prévues au CCAP en cas de manquement du titulaire à ses obligations contractuelles. L'absence d'émission de nouveaux bons de commande ne constitue ni une résiliation ni un droit à indemnité pour le titulaire, sous réserve du respect du montant minimum lorsqu'un minimum est prévu.

Article 15 – Condition d'exécution environnementale

Pendant toute la durée du marché, le titulaire s'engage à :

- Transmettre l'ensemble des livrables, comptes rendus, supports pédagogiques, bilans et documents de suivi sous format numérique ;
- Limiter les impressions aux seuls documents rendus indispensables par les obligations réglementaires ou demandés expressément par le CHBA ;
- Utiliser, lorsque des impressions sont nécessaires, du papier comportant au minimum 50 % de fibres recyclées ou bénéficiant d'un écolabel reconnu ;
- Privilégier l'impression recto-verso et en noir et blanc.

Le non-respect de ces dispositions peut donner lieu à l'application de pénalités prévues au CCAP.