

# PLAN D' ACTIONS 2019 OFFRES ET SERVICES DE PROXIMITÉ





# MOT DU PRÉSIDENT RÉGIONAL

La formation professionnelle est un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie, en s'appuyant sur une formation initiale solide pour tous, afin de permettre une élévation du niveau des qualifications et/ou des compétences. Elle est nécessaire pour l'agent, l'établissement de santé public, mais également la population.

L'ANFH Champagne-Ardenne met à la disposition des établissements de santé, pour la dixième année consécutive, un plan d'actions construit à partir des besoins recensés auprès des établissements au cours des séminaires de territoires, des besoins identifiés par les membres du Conseil pédagogique régional (CPR) et des propositions de la délégation régionale dans le cadre des trois axes du projet stratégique :

- axe 1: soutien à l'évolution des compétences pour tous les agents, développement de la certification, des parcours qualifiants et de la promotion professionnelle;
- axe 2: renforcement de l'articulation de la formation avec la stratégie des établissements de la FPH;
- axe 3: multiplication des points d'accès à la formation et aux services pour les agents et les établissements de la FPH.

Il se compose de 85 thèmes de formation, qui se déclinent sous forme d'Actions de formation régionales (AFR) et d'Actions de formation coordonnées (AFC). Près de 35 nouveautés sont intégrées dans ce PAR 2019, notamment des actions communes au sein de la région Grand Est.

Les formations liées à nos projets régionaux conservent une place importante: Métiers-compétences Grand Est, Compétences-clés, Safitech, De la prévention des risques professionnels à la Qualité de vie au travail, Maintien dans l'emploi.

Forte du nouveau périmètre de la région Grand Est depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et afin de porter ses réflexions dans cette nouvelle configuration, l'ANFH s'est engagée de manière expérimentale dans la mise en place d'un Bureau unique Grand Est, composé de manière paritaire d'administrateurs des trois territoires (Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine). Une feuille de route a été définie au niveau national portant sur l'état des lieux régional, l'harmonisation des règles, la réalisation d'un projet inter-délégations et enfin sur la proposition d'une offre socle régionale. 25 actions de formation communes aux trois territoires ont ainsi été intégrées dans l'offre du plan régional 2019.

Le projet Grand Est, proposé par le Bureau unique et validé par les trois CRG « Métiers compétences » via la réalisation d'une cartographie, nous aidera à établir nos plans d'actions régionales futurs.

## GÉRARD MARÉCHAL

PRÉSIDENT RÉGIONAL  
ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE



“

L'ANFH :  
L'OPCA DE  
LA FONCTION  
PUBLIQUE  
HOSPITALIÈRE

”

---

**SES MISSIONS :** COLLECTE, MUTUALISATION & GESTION DE FONDS –  
INFORMATION & CONSEIL – DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

---



# SOMMAIRE

|                                                                |       |
|----------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Mot du président régional</b>                               | p. 03 |
| <b>Sommaire</b>                                                | p. 05 |
| <b>Présentation générale de l'ANFH</b>                         | p. 06 |
| <b>Financements ANFH</b>                                       | p. 07 |
| <b>Projet stratégique ANFH Champagne-Ardenne</b>               | p. 08 |
| <b>Les chiffres-clés 2017</b>                                  | p. 09 |
| <b>Une équipe à votre service</b>                              | p. 10 |
| <b>Carte des établissements adhérents</b>                      | p. 11 |
| <b>Modalité d'inscription et conditions de prise en charge</b> | p. 12 |

## **AFR** ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES **P. 14**

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| → Projet régional : métiers et compétences Grand Est.....                                          | 18 |
| → Accompagnement des agents dans le cadre du maintien dans l'emploi .....                          | 22 |
| → Projet SAFITECH : dispositif de professionnalisation des filières techniques et logistiques..... | 23 |
| → AXE 01 MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES .....                                                   | 25 |
| → AXE 02 PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTÉ .....                                           | 37 |
| → AXE 03 AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT ET DE LA QUALITÉ DES SOINS .....            | 53 |
| → AXE 04 ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE ET AUTONOMIE .....                                            | 65 |

## **AFC** ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES **P. 72**

|                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| → AXE 01 MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES .....                                        | 77  |
| → AXE 02 PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTÉ .....                                | 87  |
| → AXE 03 AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT ET DE LA QUALITÉ DES SOINS ..... | 95  |
| → AXE 04 ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE ET AUTONOMIE .....                                 | 111 |
| → AXE 05 SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL : HANDICAP .....                               | 123 |

## **AFN** ACTIONS DE FORMATION NATIONALES **P. 126**

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| → Thèmes des actions de formation nationales ..... | 128 |
|----------------------------------------------------|-----|

|                                                                                         |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Les principaux dispositifs et financements proposés par l'ANFH Champagne-Ardenne</b> | p. 129 |
| <b>Les services destinés aux établissements adhérents</b>                               | p. 130 |
| <b>Glossaire</b>                                                                        | p. 132 |
| <b>Fiche d'inscription</b>                                                              | p. 133 |
| <b>Index</b>                                                                            | p. 134 |

# 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

Les instances de décision sont composées conjointement de 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 aux niveaux national, territorial 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), 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, l'ANFH gère les fonds de formation et DPC des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'ANFH, et d'une contribution financière versée par l'ANDPC.

### **PARTENARIATS FINANCIERS**

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

# PROJET STRATÉGIQUE ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE



**SOUTIEN À L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES POUR TOUS LES AGENTS, DÉVELOPPEMENT DE LA CERTIFICATION, DES PARCOURS QUALIFIANTS ET DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

## **PRIORITÉ 1**

- Encourager et favoriser l'accès à la formation pour tous.
- Sécuriser les parcours professionnels.

## **PRIORITÉ 2**

- Soutenir les nouvelles compétences des agents en position de coordination/management/démarche projet dans les établissements.
- Promouvoir la formation des filières techniques, administratives et logistiques.

## **PRIORITÉ 3**

- Poursuivre l'accompagnement du déploiement du DPC.



**RENFORCEMENT DE L'ARTICULATION DE LA FORMATION AVEC LES STRATÉGIES DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE**

## **PRIORITÉ 1**

- Mettre en place une cartographie régionale des métiers, en appui aux démarches de GPMC.
- Accompagner les nouvelles compétences dans le cadre de nouvelles configurations de GHT.

## **PRIORITÉ 2**

- Poursuivre la mise en place de projets régionaux intégrés.



**MULTIPLICATION DES POINTS D'ACCÈS À LA FORMATION ET AUX SERVICES POUR LES AGENTS ET LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE**

## **PRIORITÉ 1**

- Favoriser les nouveaux modes d'apprentissage pour développer, enrichir et compléter l'offre de formation en région.
- Faciliter le développement d'actions de « compétences-clés » sur les nouveaux outils informatiques et la bureautique.

## **PRIORITÉ 2**

- Accompagner le déploiement du logiciel Gesform Evolution au sein des établissements.
- Favoriser la dématérialisation des informations sur les parcours des agents et leurs formations.

# LES CHIFFRES-CLÉS 2017



**68**

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
À L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

## ADHÉRENTS

**100%**

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

SOIT 98,5 % DES AGENTS DE LA FPH  
DE LA RÉGION

**14** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU DPC MÉDICAL

**28 488** DÉPARTS EN FORMATION

**88** DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT  
(DOSSIERS CLASSIQUES)

**22** DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT

**117** BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS\*

**388** ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES\*\*

\* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**62,3%**

TAUX D'ACCÈS  
À LA FORMATION

## DONNÉES FINANCIÈRES

**21 157 K€**

COLLECTÉS EN 2017

RÉPARTITION:

**15 063 K€** 2,1 % PLAN DE FORMATION

**4 304 K€** 0,6 % ÉTUDES PROMOTIONNELLES

**1 435 K€** 0,2 % CFP/BC/VAE

**355 K€** 0,5 % OU 0,75 % DPC MÉDICAL

## UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

### DÉLÉGUÉ RÉGIONAL



**Jean GOURNAY**  
→ 03.26.87.78.21  
j.gournay@anfh.fr

### ACCOMPAGNER LES PARCOURS SUR LES DISPOSITIFS INDIVIDUELS



**Murielle DUMARGNE**  
Conseillère  
en dispositifs individuels  
→ 03.26.87.78.23  
m.dumargne@anfh.fr

### CONSEILLER EN MATIÈRE DE FORMATION ET DÉPLOYER UNE OFFRE RÉGIONALE EN RÉPONSE À VOS BESOINS



**Sylvie HACHON**  
Conseillère  
en formation  
→ 03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr



**Aube GROSSET**  
Conseillère en formation  
→ 03.26.87.78.28  
a.grosset@anfh.fr

### OPTIMISER LA GESTION DES FONDS DE FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS



**Jessica CARVALHO**  
Conseillère  
en gestion de fonds  
Territoire de Champagne  
→ 03.26.87.78.24  
j.carvalho@anfh.fr



**Brigitte CHEVALIER**  
Conseillère en gestion de fonds  
Territoire de la Marne,  
Haute-Marne et Meuse  
→ 03.26.87.78.20  
b.chevalier@anfh.fr



**Jessica FRERE**  
Conseillère  
en gestion de fonds  
Territoire Nord Ardenne  
→ 03.26.87.78.27  
j.frere@anfh.fr



**Céline LEFEVRE**  
Conseillère  
en gestion de fonds  
Territoire Aube et Sézannais  
→ 03.26.87.78.25  
c.lefevre@anfh.fr

# CARTE DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

GHT 1 : NORD-ARDENNE

GHT 2 : CHAMPAGNE

GHT 3 : AUBE ET SÉZANNAIS

GHT 5 : MARNE – HAUTE MARNE – MEUSE

● CHU  
● CH, GCS, GIP  
● CHS, EPSM  
● EHPAD  
● HANDICAP, ENFANCE, FAMILLE  
● NON-ADHÉRENTS ANFH CHA

\* GROUPE HOSPITALIER SUD-ARDENNES  
\*\* GROUPE HOSPITALIER AUBE-MARNE  
\*\*\* ÉTABLISSEMENT DÉPARTEMENTAL PUBLIC D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL



# MODALITÉS D'INSCRIPTION ET CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

Dans le cadre du nouveau découpage qui a instauré la région Grand Est, nous avons travaillé avec les délégations Alsace et Lorraine sur l'identification des besoins en formation communs à nos trois territoires. Les 25 actions de formation déployées sur l'ensemble du Grand Est sont reconnaissables par le pictogramme suivant :



Vous les retrouverez dans les parties  
« Actions de formation régionales » et  
« Actions de formation coordonnées ».

## LES ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES (AFR)

- 1 - Le projet régional : Métiers-compétences Grand Est.
- 2 - Le projet régional : Maintien dans l'emploi.
- 3 - SAFITECH : dispositif de professionnalisation des filières techniques et logistiques.
- 4 - Les actions de formation régionales.

## LES ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES (AFC)

L'ANFH achète pour le compte des établissements adhérents des actions de formation coordonnées. Lors de la participation d'un agent à une formation, « le coût-stagiaire » est répercuté sur le plan de son établissement. En effet, l'ANFH étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées. Elle recevra également les factures relatives aux groupes réalisés et répartira ensuite par établissement les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents inscrits.

## LES ACTIONS DE FORMATION NATIONALES (AFN)

Les AFN sont le fruit d'un partenariat entre l'ANFH et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS).

**Ce plan régional est disponible sur le site internet de l'ANFH Champagne-Ardenne : <http://www.anfh.fr/champagne-ardenne>.**

Vous y retrouverez également la fiche d'inscription.

## MODALITÉS D'INSCRIPTION :

Le retour de la fiche d'inscription correctement complétée doit se faire au minimum 2 mois avant le début de la formation choisie, par courrier ou par mail, à la conseillère ayant en charge la formation. La substitution d'un ou plusieurs agents doit nous être communiquée au minimum 3 semaines avant le début de la formation. Chaque groupe comprend au minimum 6 agents et au maximum 15 agents.

## MODALITÉS D'INSCRIPTION POUR LE PERSONNEL MÉDICAL :

Pour inscrire des professionnels médicaux à une action de formation, l'établissement devra transmettre au préalable à la Délégation régionale une Demande d'accord de prise en charge (DAPEC) au titre du DPC médical. L'envoi peut se faire par courrier ou par mail à la conseillère ayant en charge la formation.

Les coûts pédagogiques seront imputés sur le plan DPC médical de l'établissement (sauf indications contraires mentionnées dans le détail des fiches formations). Concernant la facturation, l'organisme adressera à l'établissement concerné une facture en spécifiant les noms des bénéficiaires.

# PRÉSENTATION

## CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

|                                      | Frais d'enseignement       | Frais de restauration                                                                           | Frais de déplacement, d'hébergement et de traitement | À votre écoute                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Action de formation régionale (AFR)  | Fonds régionaux mutualisés | Fonds régionaux mutualisés si l'action est réalisée dans les locaux de l'ANFH Champagne-Ardenne | Enveloppe établissement                              | Projet régional :<br>Métiers-compétences<br><b>Aube GROSSET</b><br>a.grosset@anhf.fr<br>03.26.87.78.28<br><br>Projet SAFITECH et AFR :<br><b>Sylvie HACHON</b><br>s.hachon@anhf.fr<br>03.26.87.78.22 |
| Action de formation coordonnée (AFC) | Enveloppe établissement    | Enveloppe établissement                                                                         | Enveloppe établissement                              | <b>Brigitte CHEVALIER</b><br>b.chevalier@anhf.fr<br>03.26.87.78.20<br><br><b>Aube GROSSET</b><br>a.grosset@anhf.fr<br>03.26.87.78.28                                                                 |
| Action de formation nationale (AFN)  | Fonds nationaux            | Fonds nationaux                                                                                 | Enveloppe établissement                              | <b>Brigitte CHEVALIER</b><br>b.chevalier@anhf.fr<br>03.26.87.78.20                                                                                                                                   |

### Cas particuliers d'actions non imputables sur les crédits de formation continue :

- Les formations à la sécurité incendie à caractère obligatoire et destinées à l'ensemble du personnel qui portent notamment sur des exercices pratiques et théoriques sur la conduite à tenir en cas d'incendie (Article L231-3 du Code du Travail).
- Les formations des représentants titulaires du personnel au CTE (Article 1 du Décret 2001-345 du 13 avril 2016).
- Les formations des membres du CHSCT.
- Les formations à la sécurité à caractère obligatoire : préparation à l'habilitation électrique, mise en route et prise en main d'une installation ou d'un matériel, opérateur sur autoclaves, travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

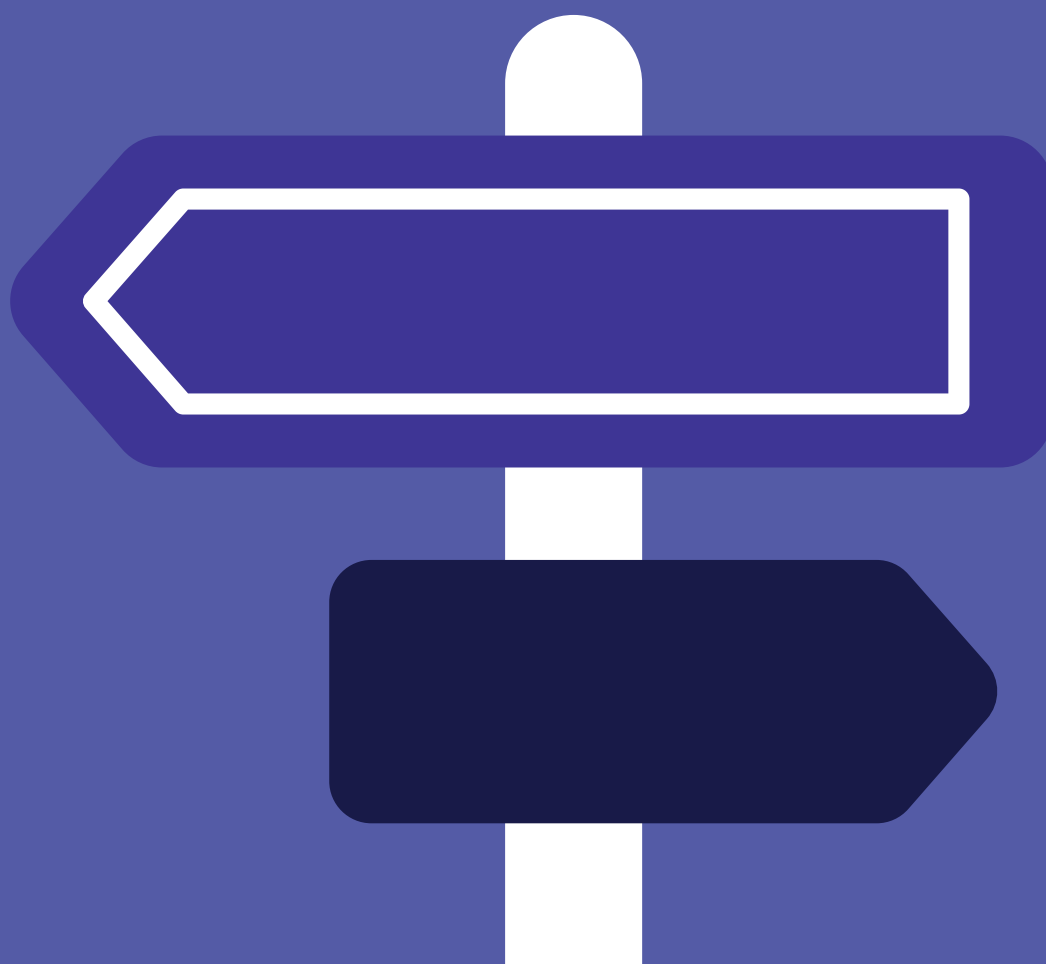
**Ces formations sont à la charge de l'établissement et non imputables sur les crédits du plan de formation.**



AFR

---

# ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES



# SOMMAIRE DES ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES

|                                                                                                                                                          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PROJET RÉGIONAL: MÉTIERS COMPÉTENCES GRAND EST</b>                                                                                                    | <b>18</b> |
| → Module 1 : Les enjeux RH et la mise en œuvre de l'actualisation des fiches de poste <b>AFR P1.01 NOUVEAU</b>                                           | 19        |
| → Module 2 : S'approprier le référentiel métiers et le décliner en emplois, postes et compétences dans son domaine <b>AFR P1.02 NOUVEAU</b>              | 20        |
| → Module 3 : Complémentarité entre les cadres et les RH et finalisation des fiches emplois <b>AFR P1.03 NOUVEAU</b>                                      | 21        |
| <b>ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>                                                                                 | <b>22</b> |
| <b>PROJET SAFITECH: DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION DES FILIÈRES TECHNIQUES ET LOGISTIQUES</b>                                                        | <b>23</b> |
| → Parcours acheteur public <b>AFR P3.01</b>                                                                                                              | 24        |
| <b>01 MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES</b>                                                                                                              | <b>25</b> |
| → Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction <b>AFR 1.01</b>                                                       | 26        |
| → Coordination de la formation continue au sein d'un GHT <b>AFR 1.02</b>                                                                                 | 27        |
| → Élaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé <b>AFR 1.03</b>                             | 28        |
| → Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés <b>AFR 1.04 NOUVEAU</b> | 29        |
| → Communication et accompagnement au changement <b>AFR 1.05</b>                                                                                          | 30        |
| → Outils et démarche de médiation pour le manager <b>AFR 1.06</b>                                                                                        | 31        |
| → Gestion du temps de travail <b>AFR 1.07</b>                                                                                                            | 32        |
| → Entretien d'évaluation efficace <b>AFR 1.08</b>                                                                                                        | 33        |
| → Manager une petite équipe <b>AFR 1.09</b>                                                                                                              | 34        |
| → Prévention et gestion de l'absentéisme <b>AFR 1.10 NOUVEAU</b>                                                                                         | 35        |
| <b>02 PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTÉ</b>                                                                                                      | <b>37</b> |
| → Les nouveaux modes d'apprentissage <b>AFR 2.01</b>                                                                                                     | 38        |
| → Accompagnement des services des systèmes d'information dans le cadre des GHT <b>AFR 2.02</b>                                                           | 39        |
| → GHT : élaboration et mise en œuvre du plan de formation <b>AFR 2.03</b>                                                                                | 40        |
| → Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT <b>AFR 2.04</b>                                                                   | 41        |
| → Assurer les conditions de réussite d'une formation PRAP 2S en établissement <b>AFR 2.05</b>                                                            | 42        |
| → PRAP 2S (Prévention des risques liés à l'activité physique dans le milieu sanitaire et social) <b>AFR 2.06</b>                                         | 43        |
| → Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC <b>AFR 2.07</b>                                            | 44        |
| → Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste - Module 1 <b>AFR 2.08 NOUVEAU</b>                         | 45        |
| → Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste - Module 2 <b>AFR 2.09 NOUVEAU</b>                         | 46        |
| → Cohésion d'équipe et collaboration entre professionnels <b>AFR 2.10 NOUVEAU</b>                                                                        | 47        |
| → Se perfectionner dans ses fonctions d'agent médico-administratif <b>AFR 2.11</b>                                                                       | 48        |
| → Formation de formateurs : élaboration, animation et évaluation d'une action de formation <b>AFR 2.12</b>                                               | 49        |
| → Identifier et développer les compétences-clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir <b>AFR 2.13</b>                                              | 50        |
| → Positionnement de l'agent sur les compétences-clés <b>AFR 2.14</b>                                                                                     | 51        |
| → Parcours de formation aux compétences-clés <b>AFR 2.15</b>                                                                                             | 52        |

---

### 03 AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT ET DE LA QUALITÉ DES SOINS

53

|                                                                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| → Développement durable et pratiques professionnelles <b>AFR 3.01</b> .....                                                                                                          | 54 |
| → Initiation à la langue des signes française (LSF) <b>AFR 3.02 NOUVEAU</b> .....                                                                                                    | 55 |
| → Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance<br>dans les maladies neurodégénératives (en établissement de santé et en EHPAD) <b>AFR 3.03 NOUVEAU</b> ..... | 56 |
| → Le patient chronique <b>AFR 3.04 NOUVEAU</b> .....                                                                                                                                 | 57 |
| → Éducation thérapeutique du patient <b>AFR 3.05</b> .....                                                                                                                           | 58 |
| → Les directives anticipées : garantir la volonté du patient <b>AFR 3.06</b> .....                                                                                                   | 59 |
| → Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort <b>AFR 3.07</b> .....                                                                                                  | 60 |
| → Organisation d'une unité de chirurgie ambulatoire <b>AFR 3.08</b> .....                                                                                                            | 61 |
| → Gestion des lits efficiente <b>AFR 3.09</b> .....                                                                                                                                  | 62 |
| → Éthique et déontologie dans la pratique soignante <b>AFR 3.10</b> .....                                                                                                            | 63 |
| → Dénutrition, du dépistage à la prise en charge <b>AFR 3.11</b> .....                                                                                                               | 64 |

### 04 ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE ET AUTONOMIE

65

|                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| → Accueil des personnes handicapées <b>AFR 4.01 NOUVEAU</b> .....                                                                        | 66 |
| → Les droits des résidents <b>AFR 4.02 NOUVEAU</b> .....                                                                                 | 67 |
| → L'accueil des nouveaux résidents en EHPAD <b>AFR 4.03 NOUVEAU</b> .....                                                                | 68 |
| → Prise en charge de la dépendance : soins et approche relationnelle de la personne âgée <b>AFR 4.04</b> .....                           | 69 |
| → Parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe<br>entre équipes sanitaires et médico-sociales <b>AFR 4.05</b> ..... | 70 |

## PROJET RÉGIONAL : MÉTIERS COMPÉTENCES GRAND EST

L'ANFH Champagne-Ardenne, en lien avec son projet stratégique 2016-2019 et notamment l'axe 2 « Anticiper/ Soutenir », met en place un projet régional « Métiers-compétences Grand Est » par l'élaboration d'une cartographie régionale des métiers médicaux et non médicaux sur les trois territoires (Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine).

Ce projet permettra de relancer, dynamiser et accompagner le déploiement des démarches GPMC des établissements de la Fonction publique hospitalière de notre région.

### Il répond à quatre objectifs principaux :

- disposer d'une meilleure connaissance des métiers et des besoins en compétences ainsi que des métiers sensibles ;
- développer le volet prévisionnel de la gestion des ressources humaines et la capacité à anticiper ;
- enrichir et mieux cibler les différents publics pour les plans de formation et ainsi identifier les passerelles et les possibilités d'évolution ;
- disposer d'un référentiel commun, favoriser les synergies entre les établissements.

Au-delà de la cartographie régionale des métiers à la fois médicaux et non médicaux, ce dispositif comprend également l'organisation d'ateliers thématiques Métiers-compétences pouvant prendre différentes formes, telles que des ateliers pratiques, des ateliers réflexifs ou encore des ateliers de mise en situation. Plusieurs thèmes-socles pourront être abordés, comme par exemple : attractivité et fidélisation des professionnels, compétences sensibles et émergentes, la GPMC au service des GHT, etc.

Enfin, ce projet comprend également 3 actions de formations détaillées ci-après.

### La méthodologie retenue est détaillée sur le schéma suivant :

#### Information et sensibilisation - préparation de la démarche

- Réunions d'information / Présentation de la méthodologie
- Mobilisation des différents acteurs
- Lettre d'engagement des établissements



#### Déploiement - recueil des données métiers-compétences

- Recueil et validation des données RH via une plateforme
- Réalisation des entretiens
- Production de la cartographie des métiers pour chaque établissement



#### Communication et accompagnement

- Mise à disposition des livrables et focus spécifiques (établissement, territoire, secteur d'activité...)
- Journée(s) de restitution
- Ateliers thématiques « Métiers-compétences »
- Offre ANFH : formation et accompagnement GPMC...

#### CONTACT

Aube GROSSET

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

**AFR P1.01****PUBLIC**

Public RH.

**ORGANISÉ PAR**

Ambition Santé

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**Seront communiqués  
ultérieurement**NOMBRE DE PARTICIPANTS**De 6 à 15 personnes  
par groupe**COÛT PÉDAGOGIQUE**Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

## MODULE 1 : LES ENJEUX RH ET LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTUALISATION DES FICHES DE POSTE

**CONTEXTE GÉNÉRAL**

Dans le cadre du projet « Métiers-compétences Grand Est », ce parcours de formation composé de trois modules propose un accompagnement à la cartographie des métiers puis des ateliers RH suite à la restitution de celle-ci.

**OBJECTIFS**

Définir la place de la compétence et le rôle de la fonction RH dans une politique RH globale.

- Intégrer les notions de référentiel métiers / emplois / postes / compétences.
- Appréhender les finalités des fiches métiers / emplois / postes / compétences.

**PROGRAMME**

- Éléments de définition et notions se rapportant à la compétence et au référentiel métiers / emplois / postes et compétences.
- Organisation et pilotage du recensement des données « métiers » et « postes » pour l'élaboration, le suivi et la déclinaison des fiches métiers / emplois / postes et compétences.
- Conception et concrétisation de la compétence.

**CONTACT****Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

**AFR P1.02****PUBLIC**

Cadres ou agents  
en situation  
d'encadrement - toutes  
filières.

**ORGANISÉ PAR**

Ambition Santé

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

Seront communiqués  
ultérieurement

**NOMBRE DE PARTICIPANTS**

De 6 à 15 personnes  
par groupe

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

**CONTACT**

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

## MODULE 2 : S'APPROPRIER LE RÉFÉRENTIEL MÉTIERS ET LE DÉCLINER EN EMPLOIS, POSTES ET COMPÉTENCES DANS SON DOMAINE

**CONTEXTE GÉNÉRAL**

Dans le cadre du projet « Métiers-compétences Grand Est », ce parcours de formation composé de trois modules propose un accompagnement à la cartographie des métiers puis des ateliers RH suite à la restitution de celle-ci.

**OBJECTIFS**

- Situer le rôle du cadre dans la démarche métiers/emplois/postes/compétences.
- Intégrer les notions de référentiel métiers/emplois/postes/compétences.
- Appréhender l'utilité des fiches métiers/emplois/postes/compétences en termes de management opérationnel.

**PROGRAMME**

- Éléments de définition et notions se rapportant à la compétence et au référentiel métiers/emplois/postes et compétences.
- Le rôle du cadre dans la démarche et l'articulation avec la démarche de la DRH/de l'établissement.
- Réalisation des fiches métiers/emplois/postes et compétences et évaluer les compétences.
- Appropriation des outils opérationnels déclinés des fiches.
- Synthèse des outils de la gestion des compétences.

**AFR P1.03****PUBLIC**

Agents cadres ou en situation d'encadrement, DRH, responsables, agents du service RH.

**ORGANISÉ PAR**

Ambition Santé

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**NOMBRE DE PARTICIPANTS**

De 6 à 15 personnes par groupe

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## MODULE 3 : COMPLÉMENTARITÉ ENTRE LES CADRES ET LES RH ET FINALISATION DES FICHES EMPLOIS

**CONTEXTE GÉNÉRAL**

Dans le cadre du projet « Métiers-compétences Grand Est », ce parcours de formation composé de trois modules propose un accompagnement à la cartographie des métiers puis des ateliers RH suite à la restitution de celle-ci.

**OBJECTIFS**

- Communication et échange entre les différents publics et validation commune des travaux réalisés.
- Rappeler le rôle de chacun et les attentes respectives.
- Proposer des outils facilitant la communication entre les cadres et le personnel RH dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche.

**PROGRAMME**

**Suite aux modules 1 ou 2, selon le public, une intersession a été programmée pendant laquelle un outil, c'est-à-dire une fiche de poste, de compétences, ou un diagnostic de l'état d'avancement de la démarche a été élaboré**

- Partage et définition des attentes communes et du rôle de chacun.
- Le fonctionnement du service RH dans le cadre de la démarche.
- Appropriation des outils facilitant la communication entre les cadres et le personnel.
- Partage des travaux réalisés et validation des outils.
- Définition des plans d'actions pour la poursuite de la démarche.

**CONTACT**

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

# ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le secteur hospitalier présente une proportion importante d'agents intervenant sur des métiers considérés comme sensibles qui conduisent généralement vers des situations d'incapacité au poste de travail.

## CONTEXTE

Ces situations requièrent souvent une attention particulière car, au-delà de la prise en compte du handicap, il s'agit d'accompagner ces agents vers un reclassement professionnel pour raisons de santé, ce qui n'est pas sans difficultés. La gestion de ces situations par les personnels administratifs devient très vite complexe avec souvent des solutions peu satisfaisantes pour l'établissement et pour l'agent lui-même. C'est pourquoi l'ANFH Champagne-Ardenne propose un parcours modulaire de formation-action de professionnels sur la thématique « maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière » en fonction des problématiques rencontrées.

## PROGRAMME

### MODULE 1

#### Pré-diagnostic : identifier les besoins d'accompagnement

Établir un état des lieux de la situation actuelle / Diagnostiquer les points forts et points d'amélioration / Identifier les possibilités d'orientation.

### MODULE 2

#### Diagnostic : faire le bilan professionnel et personnel

S'approprier et identifier les outils nécessaires à l'identification des aptitudes, des compétences et des motivations / Retracer et mettre en cohérence le parcours de vie scolaire et professionnel / Établir le bilan professionnel et personnel.

### MODULE 3

#### Repositionnement professionnel : accepter et entamer le changement

Comprendre les phénomènes liés au changement du point de vue de la psychologie de la personnalité / Reconstruire l'identité professionnelle / Repositionner le projet professionnel en fonction de l'auto-évaluation de l'agent et de ses perspectives.

### MODULE 4

#### Élaborer le projet professionnel

Définir les besoins en termes de parcours professionnel / Compléter le projet professionnel / Organiser et évaluer la mise en œuvre de ce projet.

### MODULE 5

#### Sécuriser la mise en œuvre : concrétiser le projet professionnel

Préparer la candidature / Développer le Curriculum Vitae et la lettre de motivation / Préparer l'entretien de recrutement.

### MODULE 6

#### Être acteur de l'adaptation au poste de travail : veiller à la réussite du projet professionnel

Permettre à l'agent d'être acteur de sa prise de poste / Organiser le poste de travail / Identifier et relater les difficultés / Renforcer pas à pas l'efficacité professionnelle.

## CONTACTS

### Aube GROSSET

03.26.87.78.28

a.grosset@anf.fr

### Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anf.fr

| PHASE 1                    | Module 1 – pré-diagnostic                              |                                 |              |                                                       |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------|
| Les orientations possibles |                                                        |                                 |              |                                                       |
| PHASE 2                    | Maintien dans l'emploi                                 | Passerelle adaptation du métier | Reconversion | Pas de solution envisagée                             |
| PHASE 3                    | Module 2 – Diagnostic                                  |                                 |              | VAE                                                   |
|                            | Module 3 – Repositionnement professionnel              |                                 |              | Compétences-clés                                      |
|                            | Module 4 – Élaboration du projet                       |                                 |              | Co-construction avec les dispositifs de la délégation |
|                            | Module 5 – Accompagnement à la mise en œuvre du projet |                                 |              |                                                       |
|                            | Module 6 – Accompagnement sur le poste de travail      |                                 |              |                                                       |



# PROJET SAFITECH : DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION DES FILIÈRES TECHNIQUES ET LOGISTIQUES

L'ANFH Champagne-Ardenne souhaite, comme le prévoit l'axe 1 du projet stratégique régional, promouvoir la formation des agents des filières techniques et logistiques.

C'est pourquoi elle déploie le projet SAFITECH : dispositif de professionnalisation des filières techniques et logistiques.

## Ce projet répond à un triple objectif :

- Capitaliser les démarches autour des résultats des cartographies et process métiers
- Impulser et soutenir une dynamique de réseau d'échanges de pratiques via les clubs métiers
- Proposer des parcours de professionnalisation permettant une évolution vers du diplômant

## Il comprend :

### DES CLUBS MÉTIERS :

En appui des parcours de formation, ils réunissent des professionnels de terrain et experts. Les clubs métiers sont l'occasion de découvrir d'autres établissements de santé, sites industriels et de se confronter à des pratiques innovantes afin de :

- élaborer des outils d'aide à la décision
- mutualiser les bonnes pratiques et résoudre des cas pratiques à partir de situations professionnelles vécues
- découvrir des pratiques innovantes
- capitaliser les acquis de la formation

## DES PARCOURS DE FORMATION :

D'une durée de 1 à 16 jours, le dispositif Safitech propose des parcours de formation adaptés aux professionnels de la logistique hospitalière et facilite l'accès à des formations diplômantes, pour ceux qui le souhaitent. Enrichis de clubs métiers, ces parcours sont opérationnels et visent à s'immerger dans des problématiques hospitalières concrètes au plus proche des besoins des établissements et des professionnels.

Retrouvez toutes les évolutions du projet SAFITECH sur notre site internet [www.anfh/champagne-ardenne](http://www.anfh/champagne-ardenne) rubrique service aux établissements.

## Managers / Opérateurs

|                                                             |                                                                                                                            |                                                                              |                                                                            |                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TRONC COMMUN<br>FONDAMENTAUX<br>DE LA FILIÈRE<br>LOGISTIQUE | Chaîne logistique de la santé / Production de logistique / Acheminement / Projets logistiques / Logistique de distribution |                                                                              |                                                                            | 15 jours<br>5 jours                                                                             |
| LINGE                                                       | GESTION ENTREPÔT                                                                                                           | TRANSPORT                                                                    | RESTAURATION                                                               | HÔTELLERIE                                                                                      |
| Lavage, finition<br>Evolution QHSE<br>Maîtrise des coûts    | Tenue de stocks<br>Coûts logistique<br>Implantation<br>Tableaux de bord                                                    | Gestion de flux<br>Suivi prestataire<br>Coût de revient<br>Parc de véhicules | Agencement d'une cuisine<br>Adaptation des repas<br>Prévention des risques | Accueil patient<br>Hygiène, bio nettoyage<br>Gestion des déchets<br>Performance des équipements |
| 6 jours                                                     | 8 jours                                                                                                                    | 8 jours                                                                      | 7 jours                                                                    | 10 jours                                                                                        |
| 6 jours                                                     | 5 jours                                                                                                                    | 3 jours                                                                      | 5 jours                                                                    | 6,5 jours                                                                                       |
| CLUBS MÉTIERS                                               | Visites                                                                                                                    | Analyse et échanges de bonnes pratiques                                      |                                                                            | 2 à 4 rencontres                                                                                |
| AMÉLIORATION CONTINUE                                       | Analyse de données / Performance logistique /Simulation de flux /Optimisation                                              |                                                                              |                                                                            | 10,5 jours<br>1 jour                                                                            |

## CONTACT

**Sylvie HACHON**  
03.26.87.78.22  
[s.hachon@anfh.fr](mailto:s.hachon@anfh.fr)

**AFR P3.01****PUBLIC**

Le dispositif s'adresse à l'ensemble des professionnels impliqués dans le processus achat : professionnels de la cellule achat, de la cellule marché public, les contributeurs métiers et les approvisionneurs.

**ORGANISÉ PAR**

En cours de consultation

**DURÉE**

À déterminer

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

**CONTACT**

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## PARCOURS ACHETEUR PUBLIC

**CONTEXTE**

De nos jours, les achats effectués par les hôpitaux représentent au total 18 milliards d'euros en dépenses annuelles, dont 60 % d'achats médicaux. Ils sont égaux aux achats de l'État dans son ensemble, qui s'élèvent à 17 milliards d'euros, hors armement. À l'hôpital, les achats sont extrêmement divers.

Il apparaît donc essentiel d'activer l'ensemble des leviers d'un achat « réussi » en renforçant les actions suivantes :

- l'activation du marché fournisseurs, qui nécessite une bonne connaissance des produits disponibles sur le marché et permet de faire jouer la concurrence entre fournisseurs, détecter les innovations... ;
- le raisonnement en coût complet, favorisant l'anticipation sur le cycle de vie des produits achetés, sur leurs conditions précises d'utilisation ou d'installation et sur leur maintenance ;
- la bonne définition des besoins et la standardisation des produits achetés, qui évitent généralement les surcoûts liés à des produits trop spécifiques ou trop pointus ;
- la négociation des prix des produits achetés, en vue d'obtenir des prix raisonnables et justifiés.

**OBJECTIFS**

L'un des grands bénéfices recherchés est **de sécuriser le processus achat** en dotant les professionnels impliqués dans la chaîne de l'achat de solides compétences, pour appréhender la recherche de performance dans le respect de la régularité des procédures. C'est pourquoi le cycle de formation que nous avons retenu est construit et animé sous la double responsabilité d'un expert technique spécialiste de l'achat et d'un expert juridique spécialiste du code des marchés publics.

**PROGRAMME****MODULE 1**

Team Building.

**MODULE 5**

L'expression du besoin.

**MODULE 10**

Communication de l'acheteur.

**MODULE 2**

Processus et activités achats.

**MODULE 6**

L'analyse des coûts.

**MODULE 11**

Mesure de la performance et pilotage.

**MODULE 3**

Marketing et stratégie achat.

**MODULE 7**

Les fondamentaux de la Supply chain.

**MODULE 12**

Marchés spécifiques (NTIC, informatique, travaux et immobilier), étude de cas et évaluation finale.

**MODULE 4**

Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant.

**MODULE 8**

Négociation achat.

**MODULE 9**

L'achat public durable.

**AXE 1**

---

# MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES





## AFR 1.01

### PUBLIC

Directeurs  
d'établissements,  
praticiens hospitaliers  
en responsabilité.

### ORGANISÉ PAR

Arthur Hunt consulting

### DURÉE

4 jours (1+1+1+1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

Personnels médicaux :  
financement sur les fonds  
mutualisés nationaux de  
l'ANFH au titre du DPCM

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

## CONTEXTE

La fonction directeur des établissements hospitaliers est aujourd'hui confrontée à des défis de transformations 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

- 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 (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 choisi 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 propositions de solutions par le groupe issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, modalités de mise en œuvre...
- Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions.

### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



## AFR 1.02

### PUBLIC

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

### ORGANISÉ PAR

CNEH

### DURÉE

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

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

### CONTACT

**Sylvie HACHON**  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr

# COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT

## CONTEXTE

Dans le cadre de la réforme des Groupements hospitaliers de territoires (GHT), article 107 de la loi de modernisation de notre système de santé du 16 janvier 2016, précisé par le décret d'application du 27 avril 2016, les délégations ANFH Alpes et Rhône proposent un dispositif pour aider les DRH et responsables formation à répondre aux exigences des textes réglementaires relatifs aux GHT en matière de formation.

Le dispositif proposé comprendra plusieurs étapes (diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et plan d'action par GHT) que devront suivre les établissements. Les GHT pourront intégrer le dispositif avec ou sans le diagnostic en fonction de leur avancement.

## OBJECTIFS

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

## PROGRAMME

### MODULE 1

Initier la réalisation de l'état des lieux (approche par processus).  
Classe virtuelle 1 (2h30) pour assurer le suivi des travaux d'intersession.

### MODULE 2

Initier la réalisation du diagnostic territorial.  
Classe virtuelle 2 (2h30) pour assurer le suivi des travaux d'intersession.

### MODULE 3

Construire le plan d'action pour la mise en place de la coordination de la formation par GHT.  
Classe virtuelle 3 (2h30) pour assurer le suivi de la mise en place du plan d'action.



## AFR 1.03

### PUBLIC

Directions des ressources humaines - affaires médicales et des soins, représentants de la CME et de la communication DPC, responsables qualité, référents DPC et responsables de formation.

### ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

### DURÉE

5 jours (2 + 3)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Une implication effective des participants est requise, qui aboutira à l'élaboration d'un plan d'actions à déployer en établissement.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anhf.fr

# ÉLABORER UN PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DISPOSITIF DPC DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

## CONTEXTE

Le Développement professionnel continu (DPC) a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et ses textes d'application. En décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques. En outre, la création des Groupements hospitaliers de territoire (GHT) impacte aussi l'élaboration et l'achat de programmes et d'actions DPC. Dans ce contexte, l'ANFH propose un dispositif d'appui à ses établissements adhérents pour déployer le nouveau dispositif DPC.

La présente formation-action a pour objectif de se mettre en conformité avec le nouveau dispositif DPC. Elle intègre un état des lieux (réalisé en 1<sup>re</sup> partie de formation et en intersession au moyen d'une grille-type adaptée à chaque structure) débouchant sur un plan d'actions sur-mesure (actions identifiées en cours de formation puis formalisées sous forme de plan en fin de formation). Elle peut être conduite soit en établissement (formule intra), soit en inter-établissements.

## OBJECTIFS

- Comprendre les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC.
- Réaliser un autodiagnostic 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.



## AFR 1.04

### 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, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants, praticiens hospitaliers.

### ORGANISÉ PAR

Info Santé

### DURÉE

3 jours (2+1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux : financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

### PRÉREQUIS

Connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anhf.fr

# METTRE EN ŒUVRE DES ORGANISATIONS MÉDICALES ET SOIGNANTES AUTOUR DES FILIÈRES DU PROJET MÉDICAL ET DU PROJET DE SOINS PARTAGÉS

## CONTEXTE

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 : nouvelle vision du soin et de sa qualité, nouvelles formes de raisonnement clinique.

## 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.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Définition et critères-qualité du parcours (de vie, de santé, de soins).
- 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 (Plan personnalisé de santé) 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 (Plan de soins personnalisé).
- Méthodologie pour compléter les filières communication et systèmes d'information au sein d'un GHT.
- Ressources rares à partager.
- Télémédecine.
- Sécurisation des parcours de soins à l'échelle de la filière.
- Organisation de programmes : l'exemple de l'ETP.
- Gouvernance clinique : indicateurs de filière (première partie).

## AFR 1.05

### PUBLIC

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

### ORGANISÉ PAR

CNEH

### DURÉE

2 jours (1 + 1)

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne

#### Groupe 1:

Les 13 mai et 3 juin 2019

#### Groupe 2:

Les 6 et 27 septembre 2019

### NOMBRE DE STAGIAIRES

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux).

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anf.fr

# COMMUNICATION ET ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

## CONTEXTE

Les transformations et les restructurations qui ont été engagées au cours de ces dernières années ont considérablement étendu et complexifié les fonctions des personnels d'encadrement et provoquent un vrai changement culturel.

Outre la gestion administrative, les cadres de proximité doivent se consacrer au développement et à l'ajustement des compétences des personnels face aux nouvelles organisations, mais également dynamiser leur motivation dans des contextes difficiles.

Les missions managériales englobent aussi l'amélioration des conditions de travail, le maintien dans l'emploi et le dialogue social. Afin de renforcer les capacités de chacun de ces acteurs à assumer pleinement ses missions,

**l'ANFH Champagne-Ardenne propose un parcours de formation au management pour tout personnel en situation d'encadrement,**

quelle que soit sa filière professionnelle (cadres soignants, techniques, administratifs ou personnes en charge d'une équipe).

## OBJECTIFS

- Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues.
- Animer un groupe de travail, une réunion d'équipe, etc.
- Accompagner les changements dans la FPH.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Savoir prendre la parole en public : prendre confiance en ses capacités à prendre la parole en public, vaincre son appréhension.
- Communiquer efficacement : comprendre les principes de base de la communication, la communication efficace.
- Préparer et conduire des réunions efficaces : la préparation et l'organisation efficace d'une réunion, la conduite de la réunion.

### JOUR 2

- Comprendre le changement : les fondamentaux du changement.
- Accompagner le changement : conduire un projet de changement.
- Communiquer sur le changement : adapter sa communication à chaque étape, application de la méthode participative sur les différentes étapes du changement.

## AFR 1.06

### PUBLIC

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

### ORGANISÉ PAR

Grieps

### DURÉE

3 jours (2+1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE STAGIAIRES

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## OUTILS ET DÉMARCHE DE MÉDIATION POUR LE MANAGER

### CONTEXTE

Les équipes sont soumises à de nombreuses pressions, tant organisationnelles que relationnelles. Pour garantir la qualité des soins, il est important de maintenir un bon climat social et d'apaiser les tensions interpersonnelles. Pour cela, les professionnels peuvent s'appuyer sur les techniques de médiation et développer ainsi leurs capacités relationnelles.

### OBJECTIFS

- Être facilitateur de relations positives.
- S'approprier les clés d'une communication réussie.

### PROGRAMME

- Comprendre la dynamique des situations de tension (individuelles et collectives) pour anticiper.
- Cadre de fonctionnement : définir – identifier.
- Qu'est-ce que le conflit ? Comprendre et repérer.
- Les relations conflictuelles.
- Connaître les objectifs et le cadre de la médiation.
- Outils de régulations.
- La médiation, un outil de prévention et de gestion.
- La posture du médiateur.
- Positionnement du cadre de la médiation.
- Connaître les méthodes et outils appropriés pour apaiser et désamorcer le conflit.
- Techniques de médiation.
- Les attitudes d'écoute.
- Déjouer les jeux psychologiques.
- Utiliser la médiation comme outil de communication au quotidien y compris dans un contexte de changement.
- Faire vivre les phases du processus de médiation.
- Le manager-médiateur.
- Utiliser la médiation dans le changement et les réorganisations.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## AFR 1.07

### PUBLIC

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

### ORGANISÉ PAR

CNEH

### DURÉE

3 jours (1 + 2)

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne

#### Groupe 1:

Les 20 mai  
et 17, 18 juin 2019

#### Groupe 2:

Les 07 octobre et 12, 13  
novembre 2019

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

## GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### CONTEXTE

L'objectif de ce parcours est également d'apporter les connaissances et les compétences méthodologiques nécessaires pour aider le personnel encadrant dans ses missions quotidiennes.

### OBJECTIFS

- Définir les règles de la gestion du temps de travail.
- Permettre aux managers d'organiser le temps de travail de leur équipe en intégrant la réglementation ainsi que les priorités et contraintes du service.

### PROGRAMME

#### JOUR 1

#### Appréhender les aspects réglementaires de la gestion du temps de travail du personnel non médical

- La réglementation relative au temps de travail dans la FPH.
- Le compte épargne-temps dans la FPH.
- Les incidences des absences sur la gestion du temps de travail.

#### JOURS 2 ET 3

#### Organiser et planifier de manière efficiente le temps de travail du personnel non médical

- L'évaluation de l'organisation existante.
- L'analyse des processus de gestion et de management du temps de travail.
- L'optimisation de l'organisation existante.
- Les principes de décompte du temps de travail avec l'outil Diapers.
- Savoir construire un planning dans le cadre d'un cycle de travail**
- Analyser la performance d'un cycle de travail (état de l'existant).
- La conception des cycles de travail et la projection des tableaux de service avec l'outil Diagcycle.
- Atelier d'optimisation de l'organisation du travail pour un service.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## AFR 1.08

### PUBLIC

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

### ORGANISÉ PAR

Prisma

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

#### Groupe 1 :

06 et 07 mars 2019

#### Groupe 2 :

25 et 26 septembre 2019

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## ENTRETIEN D'ÉVALUATION EFFICACE

### CONTEXTE

Depuis plusieurs années, le ministère de la Santé incite les établissements à s'engager dans une démarche d'évaluation des compétences. Le décret et l'arrêté de septembre 2010 ont impulsé un élan massif pour passer à l'action. Cet élan propulse l'entretien comme un moment-clé des pratiques d'encadrement.

### OBJECTIFS

- Donner du sens à l'entretien, tant pour l'évaluateur que pour l'évalué.
- Approfondir la notion de compétences en dotant des moyens d'une évaluation plus objectivée.
- Proposer une structure d'entretien qui facilite l'échange sur les pratiques professionnelles (par l'analyse des référentiels), rendant ainsi plus constructif ce moment privilégié.
- Passer à un entretien avec des objectifs de progrès.
- S'entraîner dans les différentes parties du déroulement de l'entretien.

### PROGRAMME

#### Les enjeux individuels et collectifs d'un entretien

- Enjeux de l'entretien pour l'encadrement.
- La place de l'entretien dans la GPMC.
- Enjeux de l'entretien pour l'agent.
- L'entretien professionnel comme outil de motivation.

#### Préparation de l'entretien et les étapes de la structure globale de l'entretien

- La préparation de l'entretien.
- La structure globale de l'entretien depuis son ouverture jusqu'à sa clôture.
- Appropriation du compte-rendu d'entretien tel que proposé dans l'arrêté du 29 septembre 2010.

#### Appliquer une méthodologie pour le déroulement intégrant des outils proposés

- Méthodologie d'évaluation des compétences et entraînement.
- L'évaluation fondée sur des faits.
- Argumenter sur des bases factuelles.
- Gérer les divergences de points de vue.
- Conclure constructivement sur un plan d'amélioration en cas de besoin.
- Fixation d'objectifs individuels et collectifs.
- Plan d'action associé.
- Entraînement aux différents outils de communication au service de l'entretien.
- Rédaction de la synthèse.

#### Le lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation

- L'expression des besoins de formation.
- Les perspectives professionnelles.
- Repositionner la formation comme moyen au service des compétences.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



## AFR 1.09

### PUBLIC

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

### ORGANISÉ PAR

Inforelec

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

07 et 08 février 2019

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## MANAGER UNE PETITE ÉQUIPE

### CONTEXTE

Les agents hospitaliers encadrant une petite équipe, souvent issus de la promotion interne et/ou sans formation au management, rencontrent des difficultés pour se positionner en tant que managers et encadrer leur équipe dans de bonnes conditions. Cette action a pour objectif de les accompagner face aux difficultés qu'ils rencontrent, de les outiller et les faire progresser dans leurs pratiques de management.

### OBJECTIFS

- Clarifier son positionnement de manager et développer les compétences associées.
- Mettre en œuvre des méthodes et outils de base pour la gestion d'une équipe.
- Réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir les motiver.
- Savoir conduire les entretiens, les réunions.
- Diagnostiquer le fonctionnement de son équipe.

### PROGRAMME

- Clarifier le rôle et les compétences du « manager d'équipe ».
- Identifier et savoir adapter ses modes de management.
- Savoir choisir les bons leviers pour motiver ses collaborateurs, son équipe.
- Réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir mener les entretiens-clés.
- Réaliser le diagnostic de la gestion et du fonctionnement de son équipe.
- Optimiser ses pratiques d'animation et de dynamisation collectives.
- Savoir gérer les situations difficiles.

### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



## AFR 1.10

### PUBLIC

Personnels en situation d'encadrement : cadres soignants, cadres administratifs, cadres médicotextuels, cadres logistiques.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 participants

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Partenariat ARS Grand Est

# PRÉVENTION ET GESTION DE L'ABSENTÉISME

## CONTEXTE

L'absentéisme et ses causes réelles mais aussi ses coûts sociaux, humains et financiers sont souvent sous-évalués. Saviez-vous, par exemple, qu'une hausse d'un point du taux d'absentéisme génère une augmentation de près de 2% de la masse salariale, en accroissant le recours aux heures supplémentaires, compléments de salaire, paiement des périodes de carence, CDD, intérim... ?

## OBJECTIFS

Développer auprès du personnel encadrant une culture de prévention et de gestion de l'absentéisme, et d'accompagnement du retour dans l'emploi.

## PROGRAMME

### Partie théorique

Une demi-journée.

- Comprendre les types et causes d'absentéisme à l'hôpital.
- Connaître son rôle de manager : valorisation de l'engagement professionnel comme levier de motivation, observation, alerte, communication ; en prenant en compte les risques juridiques et sociaux.
- Savoir mener les étapes d'accompagnement d'un agent dans sa reprise.
- Focus sur le retour à l'emploi (sera envisagé).

### Partie pratique

Une journée et demi.

- Analyser les situations emblématiques.
- Le recueil des pratiques managériales pour pallier à une absence imprévue d'un agent afin de repérer les situations emblématiques à travailler.
- L'analyse de ces situations avec différents outils.
- Le repérage des invariants et / ou des pratiques innovantes.
- La modélisation des schèmes d'action et de coopération efficaces.
- Acquérir des outils et des clés de lecture pour gérer les absences.
- La dimension individuelle et collective de l'absence.
- Le positionnement du cadre de proximité : source de solutions pour l'agent, l'équipe et référence institutionnelle.
- La gestion de l'absence pour le cadre, pour l'agent, pour l'équipe : impact, éthique, organisation.

- L'impact de la communication autour de l'absence : dimension éthique et interrogation des habitudes de fonctionnement. Enrichir ses pratiques et innover.
- La modélisation des bonnes pratiques managériales pour les situations initialement choisies de gestion de l'absence.
- La présentation des expérimentations choisies et l'élaboration d'axes d'action managériaux.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



“  
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 FINANCIÈRE DES FONDS. POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ VOTRE DÉLÉGATION RÉGIONALE.**

---



AXE 2

---

# PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTÉ





## AFR 2.01

### PUBLIC

Responsables et chargés  
de formation continue.

### ORGANISÉ PAR

Dinaxio Management

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

## LES NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE

### CONTEXTE

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 petits groupes 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. 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.

### OBJECTIFS

- Se familiariser, en amont de la session, avec les formats de formation contemporains.
- Connaître et comprendre les nouveaux modes d'apprentissage.
- Savoir identifier et sélectionner les modes d'apprentissage utiles au sein de son établissement.
- Promouvoir et mettre en œuvre les nouveaux modes d'apprentissage.
- Entreprendre ou préparer la mise en application de cette formation.

### PROGRAMME

#### JOUR 1

- Les raisons de l'émergence de nouveaux modes d'apprentissage.
- Nouveaux besoins, nouveaux formats de formation, nouvelles techniques pédagogiques et d'animation.
- La place du digital dans les dispositifs de formation.
- La place des apprentissages sociaux et entre pairs.
- Une cartographie des modes d'apprentissage, formats de formation, méthodes pédagogiques, techniques d'animation de dernière génération.
- Repérage de l'impact sur les processus de travail et de formation.
- Les critères pour choisir les formules adaptées.
- Les conditions pour réussir leur mise en œuvre.

#### JOUR 2

- Quelle recevabilité des nouveaux formats au titre du plan de formation ?
- Le rôle de conseil du RFC au regard des nouveaux modes d'apprentissage, y compris sociaux, informels, entre pairs.
- Correspondance entre les publics et les nouveaux modes d'apprentissage et nouveaux formats de formation.
- Adaptation d'actions de formation ou programmes actuels en dispositifs intégrant les nouvelles approches.
- Conception de démarches pédagogiques modernisées.
- Feuille de route personnelle pour la mise en action au sein de son établissement.

### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anhf.fr



## AFR 2.02

### PUBLIC

Professionnels intervenant sur les SI dans le cadre des GHT.

### ORGANISÉ PAR

CNEH

### DURÉE

1 à 2 jours en fonction du module

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

# ACCOMPAGNEMENT DES SERVICES DES SYSTÈMES D'INFORMATION DANS LE CADRE DES GHT

## CONTEXTE

En application de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé et de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), les établissements sont confrontés à un certain nombre d'évolutions tant organisationnelles que techniques.

Il est notamment prévu que la fonction des systèmes d'information devienne une fonction mutualisée obligatoire, transférée à l'établissement support. À ce titre, l'ensemble des professionnels travaillant dans ce domaine ont besoin d'un accompagnement à ces changements qui vont fortement impacter leurs pratiques.

L'ANFH propose un cycle de formation abordant l'ensemble des composantes : stratégie SI, processus de travail, fonctions offertes et leurs applications, et les ressources (humaines et infrastructures) permettant le fonctionnement du SI.

Ce parcours se décompose en modules.

## PROGRAMME

### Les évolutions des SI dans le cadre des GHT

- Comprendre les enjeux réglementaires et ayant un impact sur le système d'information des GHT et son urbanisation.
- Savoir utiliser et créer des outils pragmatiques adaptés aux différents « formats » des GHT.
- Identifier les axes prioritaires de travail préparatoire à la convergence des SI.

### La convergence des SI : conduite du changement dans le cadre des GHT

- Comprendre les enjeux du changement dans le cadre des GHT.
- Intégrer les besoins issus du projet médical partagé et du projet de soins partagés dans la stratégie de convergence du SI.

- Identifier les leviers et les freins au changement et appréhender les différents modèles organisationnels et de gouvernance selon le contexte du GHT.
- Déterminer l'organisation et les compétences nécessaires.

### Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT

- Repérer les grands chantiers qui touchent à la convergence (techniques et fonctionnels).
- Mesurer les impacts techniques et organisationnels au niveau du GHT.
- Définir un plan d'action adapté au GHT concerné.
- Maîtriser les outils nécessaires à l'urbanisation.

### Mesurer l'opportunité de mutualiser et / ou de recourir à des services ou prestataires externes

- Évaluer la pertinence ou non (bénéfice / risque) du recours à certains services ou prestataires externes dans un contexte de GHT et identifier les impacts.
- Mobiliser les outils nécessaires de l'étude d'opportunité au pilotage.
- Définir les indicateurs (qualité, ROI...).

### Auditabilité des SI dans le cadre des GHT

- Démontrer la cohérence et le lien entre l'auditabilité des SI et les autres référentiels (hôpital numérique, certification HAS, HDS...).
- Les risques à isoler : l'auditabilité des SI des autres référentiels.
- Quel pilote « GHT » pour conduire l'auditabilité des SI ?
- Mobiliser les outils associés dans le cadre du GHT.

### CONTACT

Sylvie HACHON  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr



## AFR 2.03

### PUBLIC

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation.

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

2 jours  
Un suivi par classe virtuelle à 6 mois.

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# GHT : ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION

## CONTEXTE

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 nouvelle démarche de regroupement 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. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

## OBJECTIFS

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

## PROGRAMME

### JOUR 1

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

### JOUR 2

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

### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



## AFR 2.04

### PUBLIC

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT.

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### DURÉE

2 jours

Un suivi par classe virtuelle à 6 mois.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# ANIMER UNE DÉMARCHE DE COORDINATION DE LA FORMATION AU SEIN D'UN GHT

## CONTEXTE

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 nouvelle démarche de regroupement 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. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

## OBJECTIFS

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

## PROGRAMME

### JOUR 1

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

### JOUR 2

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

### CONTACT

**Sylvie HACHON**  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr



## AFR 2.05

### PUBLIC

Directeurs  
d'établissements,  
directeurs délégués,  
responsables de services  
de santé au travail,  
responsables  
hiérarchiques des  
formateurs internes.

### ORGANISÉ PAR

Compétences Prévention

### DURÉE

1 jour

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

# ASSURER LES CONDITIONS DE RÉUSSITE D'UNE FORMATION PRAP 2S EN ÉTABLISSEMENT

## CONTEXTE

En raison d'une succession de réformes et de l'exigence toujours plus affirmée de maîtriser les dépenses de santé, les établissements hospitaliers ont dû augmenter leur activité tout en économisant leurs ressources. Par conséquent, différentes contraintes pèsent sur le travail : intensification des rythmes ou de la charge de travail, restructurations, réorganisations des services...

Face à ces constats, la Haute autorité de santé porte parmi ses priorités la promotion de la qualité de vie au travail, qui a pour objectif de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'établissement.

## OBJECTIFS

- Connaître les enjeux de la mise en place d'une démarche de prévention des risques liés à l'activité physique.
- Appréhender le rôle du formateur PRAP et les conditions de réussite de son action.
- Mettre en cohérence l'action du formateur PRAP avec la stratégie de prévention des risques professionnels de l'établissement.

## PROGRAMME

### Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- Identifier le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques.
- Maîtriser les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- Comprendre les processus d'apparition des risques professionnels.
- Identifier les différents risques du secteur professionnel.
- Clarifier les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

### Initier une démarche de santé et performance dans son établissement

- Appréhender une conception globale de la prévention dans son établissement.
- Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités de la structure.
- Impulser une approche participative de la prévention dans son établissement.
- Déterminer les rôles fondamentaux et les actions-clés de chaque acteur de l'établissement.

### Manager la performance et la qualité de vie au travail

- Définir une montée en compétences des acteurs adaptée aux besoins de sa structure.
- Motiver et mobiliser sa structure dans la démarche santé et performance.
- Modéliser ses premières actions de pilotage de la démarche.
- Définir des critères de choix de son animateur en prévention.

## CONTACT

Aube GROSSET

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFR 2.06

### PUBLIC

Tous professionnels de santé ayant réussi le prérequis nécessaire à la formation, c'est-à-dire le module de formation « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels ».

### ORGANISÉ PAR

Compétences Prévention

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### DURÉE:

12 jours (4 + 4 + 4)

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# PRAP 2S (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DANS LE MILIEU SANITAIRE ET SOCIAL)

## CONTEXTE

En raison d'une succession de réformes et de l'exigence toujours plus affirmée de maîtriser les dépenses de santé, les établissements hospitaliers ont dû augmenter leur activité tout en économisant leurs ressources.

Par conséquent, différentes contraintes pèsent sur le travail : intensification des rythmes ou de la charge de travail, restructurations, réorganisations des services...

Face à ces constats, la Haute autorité de santé porte parmi ses priorités la promotion de la qualité de vie au travail qui a pour objectif de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'établissement. Cette formation s'inscrit dans la continuité du projet régional 2015-2017 « Prévention des risques professionnels et Qualité de vie au travail ».

## OBJECTIFS

- Devenir formateur PRAP pour accompagner l'établissement dans une démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention.
- Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques.
- Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement.
- Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique.

## PROGRAMME

- Les bases de la prévention : enjeux et valeurs, acteurs internes et externes, risques professionnels et risques d'atteinte à la santé des personnes, concepts d'apparition d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
- Initiation à l'évaluation des risques professionnels : objectifs, identification et classement des risques, mesures de prévention.
- Initiation à l'analyse d'accident : recherche et examen des faits, analyse des causes et recherche de solutions.
- Initiation à l'analyse d'une situation de travail.
- Risques liés à l'activité physique, troubles musculosquelettiques : définition et facteurs déterminants.

- Différents facteurs de risques biomécaniques, facteurs aggravants, éléments d'anatomie et de physiologie de l'appareil locomoteur.
- Méthodes d'analyse du travail.
- Différents outils de détection des situations pouvant nuire à la santé.
- Outils de recherche et de hiérarchisation de pistes d'amélioration de la situation de travail.
- Formation aux techniques gestuelles.
- Méthodologie de projet, différentes étapes d'un projet de formation.
- Conception d'une action de formation.
- Organisation, animation et évaluation d'une action de formation-action.

### CONTACT

Aube GROSSET

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr



## AFR 2.07

### PUBLIC

Responsables / chargé(e)s de formation, concepteurs / animateurs de programmes / actions de DPC, référents DPC, gestionnaires du DPC, DAM, DRH, qualité, direction des soins.

### ORGANISÉ PAR

CNEH

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION D'ÉTABLISSEMENT PLURIANNUEL INTÉGRANT LES SPÉCIFICITÉS DU DPC

## CONTEXTE

La mise en œuvre du Développement professionnel continu est établissement-dépendante. En fonction des dynamiques internes existantes et de la mobilisation possible de certains acteurs, le DPC sera singulier et unique dans chacun des établissements représentés.

L'ANFH poursuit son accompagnement des établissements de santé à la connaissance du DPC et sa mise en œuvre.

Cette formation en fait partie, puisque les plans de DPC sont directement impactés par les changements réglementaires liés aux obligations de DPC et à ses modalités de mise en œuvre.

## 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 de personnels médicaux et paramédicaux).
- Optimiser la gestion financière des plans de formation médicaux et paramédicaux.
- Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leur parcours.

## PROGRAMME

### JOURS 1 ET 2

- Lancer la dynamique du groupe.
- Actualiser les connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC.
- S'approprier les orientations du DPC 2016-2018.
- Articuler la formation – le DPC – les enjeux et les priorités de la structure au regard des projets.
- Optimiser la gestion financière des plans de formation médicaux et paramédicaux DPC et GHT.

### JOUR 3

- Comprendre et identifier les conditions de réussite d'un plan pluriannuel pluriprofessionnel.
- Mobiliser les acteurs autour du DPC et de la formation.
- Conclure et évaluer la formation.

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

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



## AFR 2.08

### PUBLIC

Praticiens hospitaliers, tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social.

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

1 jour

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne  
Le 15 mars 2019.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux : financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

### CONTACT

Sylvie HACHON  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr

# VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE - MODULE 1

## CONTEXTE

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

## OBJECTIFS

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

## PROGRAMME

### CONTRIBUER À LA STRUCTURATION DU PLAN DE SÉCURISATION DE L'ÉTABLISSEMENT EN ACQUÉRANT UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ

#### MATINÉE

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

#### APRÈS-MIDI

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



## AFR 2.09

### PUBLIC

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

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

1 jour

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne  
Le 29 mars 2019.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

### PRÉREQUIS

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

### CONTACT

**Sylvie HACHON**  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr

# VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE - MODULE 2

## CONTEXTE

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

## OBJECTIFS

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

## PROGRAMME

### COLLABORER À LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DU PLAN DE SÉCURISATION DE L'ÉTABLISSEMENT

#### EN AMONT DE LA FORMATION

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

#### MATINÉE

- Définition et objectifs de chaque plan lié à la sécurité de son établissement.
- Messages d'alerte, communication, travail avec les médias et création de cellule de crise : mises en situation sur cas complexe.

#### APRÈS - MIDI

- Exercice pratique de construction de discours et de communication.
- Coordonner et connaître les ressources internes et partenaires externes.
- Proposer un plan d'actions pluriannuel.

#### EN AVANT DE LA FORMATION

(Entre 9 mois et 1 an après la clôture de la formation) : classe virtuelle de 2H RETEX avec suivi des actions mises en place.



## AFR 2.10

### PUBLIC

- Éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs.
- IDE, AS.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## COHÉSION D'ÉQUIPE ET COLLABORATION ENTRE PROFESSIONNELS

### CONTEXTE

La prise en charge d'un patient ou résident relève d'un travail en équipe basé sur la collaboration des professionnels, dans le respect du domaine de compétences et des responsabilités des deux acteurs (infirmiers-aides-soignants / éducateurs spécialisés-moniteurs éducateurs...).

De plus, les établissements sont confrontés à la nécessité d'une nouvelle organisation du travail induite par à une augmentation de leur capacité d'accueil. L'occasion est donc donnée d'approfondir le fonctionnement de ces binômes.

### OBJECTIFS

- Cerner le rôle de chaque fonction et les responsabilités propres à chaque métier.
- Améliorer la collaboration entre chaque fonction pour une meilleure qualité et efficacité des soins.
- Hiérarchiser les priorités dans l'urgence.
- Définir la notion de « collaboration sous la responsabilité de ».
- Développer la qualité du travail d'équipe.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



## AFR 2.11

### PUBLIC

Assistants médico-administratifs ou faisant fonction.

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

4 jours (2 + 2)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# SE PERFECTIONNER DANS SES FONCTIONS D'AGENT MÉDICO-ADMINISTRATIF

## CONTEXTE

Le métier de secrétaire médicale est en pleine mutation depuis plusieurs années, impacté par l'évolution technologique (bureautique, systèmes d'information) mais aussi par les réorganisations des services médicaux (gouvernance...). Le métier de secrétaire médicale nécessite des compétences en bureautique, relationnel, planification et organisation du travail avec en plus la connaissance du monde médical (réglementation des soins, termes médicaux, compréhension du fonctionnement des services).

Traitant au quotidien des informations personnelles concernant les patients, il est indispensable que la secrétaire médicale fasse preuve de discrétion dans son travail mais aussi d'éthique (secret médical, droit des patients...).

La secrétaire médicale joue un rôle essentiel entre le médecin, le personnel soignant, le malade et la famille.

## OBJECTIFS

- Comprendre l'évolution du métier de secrétaire médicale.
- Maîtriser l'orthographe et la signification des termes médicaux.
- Clarifier le positionnement de la secrétaire médicale au sein de l'établissement.
- Connaître les responsabilités juridiques et risques encourus à l'exercice du métier.
- Identifier une terminologie médicale riche, complexe, spécifique du métier de la santé.

## PROGRAMME

### L'environnement institutionnel de la fonction de secrétaire médicale : son rôle, ses missions, ses responsabilités

- Le service public et les règles de gouvernance de l'hôpital.
- Contexte et évolution récente du droit du malade hospitalisé.
- Le statut applicable au métier de secrétaire médicale.
- Respecter le droit à l'information du patient.
- Répondre correctement aux demandes d'informations de tiers.
- Le principe général du consentement préalable.
- Participer à la gestion du dossier médical.

- Les responsabilités encourues.
- La protection de la secrétaire.
- Les procédures juridiques à connaître.
- Les responsabilités des secrétaires médicales vis-à-vis du secret professionnel et médical.
- Identifier les problématiques spécifiques liées au développement des NTIC.

### Maîtriser le vocabulaire médical

- Les éléments de construction des mots médicaux.
  - Décryptage des sigles liés à la santé.
  - La décomposition des mots.
  - Du bon usage des dictionnaires et lexiques.
  - Comprendre l'importance d'un langage commun entre les professionnels.
  - Identifier les mots dérivés du corps humain.
  - Définir les disciplines et pathologies par leur étymologie.
  - Comprendre les examens médicaux et thérapeutiques par leur étymologie.
- Pour le bon déroulement de cette séquence, se munir d'un dictionnaire de vocabulaire médical.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## AFR 2.12

### PUBLIC

Tous agents appelés à assurer une mission de formation dans leur établissement.

### ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

### DURÉE

5 jours (3 + 2)

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne

Les 18, 19, 20 septembre  
et les 7 et 8 novembre 2019.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

# FORMATION DE FORMATEURS : ÉLABORATION, ANIMATION ET ÉVALUATION D'UNE ACTION DE FORMATION

## CONTEXTE

Les professionnels des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux sont de plus en plus amenés à assumer un rôle de formateur interne, même occasionnellement, dans leur structure pour transmettre leur expertise sur des thématiques relevant du soin ou d'autres filières. Ces missions ponctuelles requièrent une certaine professionnalisation en tant que formateur ; d'autant plus lorsque le formateur intervient dans le cadre du Développement professionnel continu. En effet, les formateurs internes sont amenés à faire preuve de compétences en ingénierie pédagogique, en animation de groupe et des techniques pédagogiques choisies, à évaluer les acquis des participants et à jouer un rôle dans la mesure de l'impact des actions de formation conduites.

## OBJECTIFS

- Identifier les rôles du formateur interne dans le processus de formation des professionnels.
- Construire une formation dynamique et adaptée au public et aux compétences à développer.
- Comprendre et gérer la dynamique de groupe en situation de formation.
- Choisir les techniques pédagogiques adaptées à l'objectif pédagogique et en connaître les principes d'animation.
- Élaborer les outils pédagogiques en lien avec ces techniques.
- Animer une séquence pédagogique en utilisant au moins une technique et ses outils.
- Évaluer chaque séquence pédagogique dans le cadre d'un système d'évaluation global.

## PROGRAMME

### Identifier les rôles du formateur interne dans le processus de formation des professionnels

- Places et rôles du formateur interne.
- Les fondamentaux sur les situations de formation des adultes.
- Construire une formation dynamique et adaptée au public et aux compétences à développer.
- Analyser les besoins, cibler le public, préciser la durée...
- Traduire la demande et les résultats attendus en objectifs pédagogiques.
- Construire une progression pédagogique favorisant l'interactivité.
- Place du numérique dans la formation, aujourd'hui et à l'avenir.

- Comprendre et gérer la dynamique de groupe en situation de formation.
- Positionnement et aisance du formateur dans la prise de parole.
- Le formateur, animateur d'un groupe : techniques de communication, dynamique de groupe, gestion des situations et personnalités délicates.

### Choisir les techniques pédagogiques - Élaborer les outils pédagogiques - Animer une séquence pédagogique en utilisant au moins une technique pédagogique et ses outils

- L'exposé.
- Le questionnaire et l'organisation de la production.
- Les jeux pédagogiques.

- Les travaux individuels, en binômes, en sous-groupes ou en séance plénière.
- Autodiagnostic et tests.
- Le travail autour d'un projet individuel ou collectif.
- L'apprentissage par les situations de travail.
- Les mises en situation.

### Évaluer chaque séquence pédagogique dans le cadre d'un système d'évaluation global d'une formation

- Le système d'évaluation.
- Les critères et indicateurs de l'évaluation.
- Les outils d'évaluation.

### CONTACT

Sylvie HACHON  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr



## AFR 2.13

### PUBLIC

DRH, responsables RH et formation, personnel d'encadrement étant amené à repérer des agents en difficulté

### ORGANISÉ PAR

CNEH

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# IDENTIFIER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES-CLÉS: REPÉRER, DIAGNOSTIQUER, VALORISER ET AGIR

## CONTEXTE

Les compétences de base constituent un enjeu majeur pour notre société. Essentielles à la vie personnelle et professionnelle, elles sont le point de départ pour l'acquisition d'autres compétences, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle.

## OBJECTIFS

- Repérer les agents nécessitant un accompagnement sur les compétences-clés à l'aide des outils proposés par l'ANFH.
- Convaincre ou accompagner les agents à suivre un parcours de formation « compétences-clés ».

## PROGRAMME

- Comprendre et s'approprier la démarche de repérage.
- Identifier les acteurs et la place de chacun dans le processus de repérage.
- Réaliser un auto-diagnostic de la situation de l'établissement au regard du ou des projets de l'établissement.
- Repérer un besoin de formation des agents sur les compétences-clés.
- Faire émerger la prise de conscience du salarié: en parler sans stigmatiser.
- Adapter son discours au profil et besoin de l'agent.
- Identifier et mobiliser les acteurs relais.
- Mettre en place un plan d'accompagnement et de suivi.



## CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



## AFR 2.14

### PUBLIC

Tous professionnels ayant déclaré avoir besoin d'acquérir des compétences-clés en situation professionnelle, tous professionnels volontaires repérés par leurs établissements ou par un conseiller ANFH.

### ORGANISÉ PAR

GIP FCIP Alsace

### DURÉE

2 heures

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## POSITIONNEMENT DE L'AGENT SUR LES COMPÉTENCES-CLÉS

### CONTEXTE

L'ANFH Champagne-Ardenne met en place un dispositif pour sécuriser les parcours professionnels, en particulier aux agents de bas niveaux de qualification ou ayant des difficultés dans les savoirs de base :

«Compétences-clés pour travailler en établissement de santé».

Il vise à accompagner les agents dans leur projet professionnel (préparation aux concours, démarches de VAE, adaptation à l'emploi ou au poste de travail), en leur proposant un parcours leur permettant de s'adapter aux évolutions du secteur et des métiers et en sécurisant leur professionnalisation et leur qualification.

Ce dispositif propose à l'agent un parcours en deux phases :

- le positionnement ;
- le parcours de formation.

### OBJECTIFS

**Évaluer le besoin de formation en savoirs de base et compétences-clés aux différentes étapes du parcours de l'agent**

- Déterminer si un parcours de formation orienté compétences-clés répond au besoin du professionnel évalué.
- Orienter vers une ressource interne ou externe à l'ANFH (conseillers DI, référents RH ou formation, interlocuteurs champs formation, conseillers en évolution professionnelle...).
- Définir le parcours individuel de formation (compétences-clés acquises, à développer, à acquérir, en précisant le degré de maîtrise).
- Évaluer à la fin du parcours les écarts entre les compétences-clés visées et les compétences-clés acquises.



### CONTACT

Sylvie HACHON  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr





## AFR 2.15

### PUBLIC

Tous professionnels ayant déclaré avoir besoin d'acquérir des compétences-clés en situation professionnelle, tous professionnels volontaires repérés par leur établissement ou par un conseiller ANFH.

### ORGANISÉ PAR

GIP FCIP Alsace

### DURÉE

10 jours maximum

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)



### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## PARCOURS DE FORMATION AUX COMPÉTENCES-CLÉS

### CONTEXTE

L'ANFH Champagne-Ardenne met en place un dispositif pour sécuriser les parcours professionnels, en particulier aux agents de bas niveaux de qualification ou ayant des difficultés dans les savoirs de base :

« Compétences-clés pour travailler en établissement de santé ».

Il vise à accompagner les agents dans leur projet professionnel (préparation aux concours, démarches de VAE, adaptation à l'emploi ou au poste de travail), en leur proposant un parcours leur permettant de s'adapter aux évolutions du secteur et des métiers et en sécurisant leur professionnalisation et leur qualification.

Ce dispositif propose à l'agent un parcours en deux phases :

- le positionnement ;
- le parcours de formation.

### OBJECTIFS

- Acquérir les savoirs de bases au regard du positionnement individualisé.
- Accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions.
- Accroître l'opérationnalité en situation de travail.
- Sécuriser les parcours professionnels envisagés.
- Faciliter la professionnalisation et la qualification.

### PROGRAMME

#### Utiliser et produire des écrits en langue française

- Traitement de l'information.
- Production d'écrits informatifs.
- Production d'écrits argumentatifs.

#### Communiquer oralement en langue française

- Prise de parole en public.
- Transmission et échange d'informations.
- Participation à un échange verbal, une discussion, un débat.

#### Utiliser les outils et démarches logico-mathématiques pour traiter une situation

- Réalisation d'opérations nécessaires dans la vie quotidienne.
- Mise en œuvre d'un raisonnement mathématique.

#### Mobiliser une démarche scientifique ou technologique

- Prise en compte du risque et de la responsabilité.

#### Utiliser les techniques de l'information et de la communication

- Traitement d'informations et production de documents.
- Recherche et évaluation de l'information.
- Communication et échanges à l'aide d'outils numériques.
- Respect de la réglementation.

#### Acquérir ou étayer des compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société : apprendre à apprendre, développer des compétences civiques et sociales, un esprit d'entreprise et d'initiative, une sensibilité culturelle

- Développement de ses stratégies d'action.
- Organisation, planification et gestion de ses ressources.
- Travail en équipe.
- Adaptation de son comportement.
- Mise en œuvre d'un comportement citoyen.
- Prise d'initiatives.
- Mise en œuvre d'innovations.
- Conception et mise en œuvre d'une action.
- Repérage de la valeur culturelle d'une activité.

## AXE 3

---

# AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT ET DE LA QUALITÉ DES SOINS



## AFR 3.01

### PUBLIC

Tous publics.  
La présence d'au moins deux personnes d'un même établissement est recommandée.

### ORGANISÉ PAR

Générale d'innovation

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PRATIQUES PROFESSIONNELLES

## CONTEXTE

Le développement durable est une dynamique qui consiste à penser et à agir autrement.

Pour que cette prise de conscience se fasse au quotidien, elle doit être individuelle et collective et concerner tant le citoyen que le professionnel de santé.

Lors du déploiement du plan Hôpital 2012, le développement durable s'impose progressivement au sein des établissements de santé. La préoccupation reste forte puisque la loi de santé du 26 janvier 2016, quant à elle, comprend un volet environnement santé.

Le développement durable peut, dans un contexte financier tendu, être perçu comme une véritable opportunité pour renforcer la performance des établissements et fédérer les personnels autour d'un projet commun. Parallèlement, les logiques de certifications prennent en compte l'engagement de l'établissement dans le développement durable, la gestion des ressources humaines, des fonctions logistiques et des infrastructures ainsi que la qualité et la sécurité environnementale.

## OBJECTIFS

**Valoriser les pratiques professionnelles individuelles et collectives pouvant s'intégrer dans une démarche de développement durable dans le secteur de la santé**

- Maîtriser les notions fondamentales en matière de développement durable.
- Mesurer les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé.
- Identifier les bénéfices pour les professionnels et les patients.
- Repérer les bonnes pratiques professionnelles existantes par un partage d'expérience.
- Mettre en œuvre une ou des actions concrètes relevant d'une démarche de développement durable.

## PROGRAMME

### JOUR 1

Appréhender les concepts et les enjeux du développement durable, notamment dans un établissement de santé.

### INTERSESSION

Mise en œuvre individuelle ou par groupe d'un même établissement d'un diagnostic développement durable.

### JOUR 2

Mesurer les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé, par un diagnostic développement durable rapide et efficace.

### JOUR 3

Organiser la mise en œuvre d'actions concrètes de développement durable et anticiper les risques et les bénéfices pour les professionnels, les patients et autres parties prenantes de son établissement.

### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

**AFR 3.02****PUBLIC**

Tous professionnels  
amenés à accueillir du  
public.

**ORGANISÉ PAR**

En cours de consultation

**LIEU & DATES**

Seront communiqués  
ultérieurement

**NOMBRE DE PARTICIPANTS**

De 6 à 15 personnes  
par groupe

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

## INITIATION À LA LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE (LSF)

**CONTEXTE**

La formation s'attachera à donner aux  
soignants les clés qui leur permettront  
d'interagir efficacement avec les patients  
sourds et améliorer ainsi leur prise en charge  
à l'hôpital.

**OBJECTIFS**

- Surmonter l'appréhension liée à la première  
rencontre avec une personne sourde ou  
malentendante.
- Mieux connaître la surdité : les difficultés et  
problématiques.
- Savoir communiquer, répondre à des  
questions simples dans des situations d'accueil  
en utilisant des signes et les expressions du  
visage.

**PROGRAMME INDICATIF**

- Introduction à la culture des  
sourds et leur histoire.
- Présentation des dispositifs  
d'accueil spécifique pour les  
sourds en milieu médical.
- Notions de langue des  
signes française (LSF).
- Règles de communication  
vis-à-vis du patient sourd ou  
malentendant.

**CONTACT**

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



### AFR 3.03

#### PUBLIC

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.

#### ORGANISÉ PAR

IFSO

#### DURÉE

3 jours (2 + 1)

#### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne

Les 15, 16 octobre  
et 5 novembre 2019

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

Personnels médicaux :  
financement sur les fonds  
mutualisés nationaux de  
l'ANFH au titre du DPCM

#### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## PRISE EN CHARGE PLURIDISCIPLINAIRE DE LA DOULEUR ET DE LA SOUFFRANCE DANS LES MALADIES NEURODÉGÉNÉRATIVES (EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ ET EN EHPAD)

### CONTEXTE

Le plan Maladies neurodégénératives (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-psycho-sociales.

→ 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-psycho-sociale dans les MND et leur traitement.

#### JOUR 2

→ Identifier la dimension culturelle et psycho-sociale 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.



## AFR 3.04

### PUBLIC

Cadres de santé, IDE, AS.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## LE PATIENT CHRONIQUE

### CONTEXTE

Le Haut Conseil de la santé publique définit en novembre 2009 la maladie chronique par :

- la présence d'une cause organique, psychologique ou cognitive ;
- une ancienneté de plusieurs mois ;
- l'impact de la maladie sur la vie quotidienne ;
- la dépendance vis-à-vis d'un médicament, d'un régime, d'une technologie médicale, d'un appareillage, d'une assistance personnelle ;
- le besoin de soins médicaux ou paramédicaux, d'aide psychologique, d'éducation.

Les établissements de santé ont de nombreux secteurs de prise en charge de patients porteurs de maladies chroniques : le patient diabétique, cancéreux, en insuffisance rénale, le patient atteint de maladie inflammatoire chronique intestinale...

L'ensemble des soignants doit avoir la possibilité de se former pour comprendre toute la complexité de la maladie chronique et ses retentissements (individuel, humain, social, sociétal...) sur le patient. L'apport de connaissances spécifiques, la nécessité de coordination interdisciplinaire de ces prises en charge complexes, l'adaptation du savoir-être du soignant s'inscrivent dans une amélioration globale de la qualité de prise en charge du patient chronique, impactant à terme sur sa qualité de vie.

### OBJECTIFS

- Comprendre le contexte de la maladie chronique pour l'intégrer dans le milieu de la santé.
- Identifier les processus psychologiques à l'œuvre dans la maladie chronique, avec les différentes étapes de la maladie.
- Comprendre et intégrer les différents concepts d'aide à la prise en charge.
- Développer la compréhension des parcours de soins des patients atteints de maladie chronique.
- Permettre l'état des lieux de la prise en charge dans nos secteurs, et identifier les soins à promouvoir.
- Concevoir et mettre en œuvre un parcours de soins en lien avec les différents acteurs concernés, professionnels de santé, structures de prise en charge, patient et son entourage, identifier les relations entre les acteurs dans une organisation coordonnée, favoriser la mise en relation des différents acteurs, favoriser la transmission d'information.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## AFR 3.05

### PUBLIC

Cadres de santé,  
infirmiers, praticiens  
hospitaliers,  
professionnels de santé  
directement en lien avec le  
patient et qui réalisent  
concrètement des activités  
liées à l'éducation  
thérapeutique du patient.

### ORGANISÉ PAR

IPCEM

### DURÉE

6 jours (2+2+2)

### LIEU & DATES

#### Groupe 1:

Les 10 et 11 janvier,  
4 et 5 février et les  
7 et 8 mars 2019.

#### Groupe 2:

Les 28 et 29 mars,  
25 et 26 avril et les  
16 et 17 mai 2019.

#### Groupe 3:

Les 9 et 10 septembre,  
3 et 4 octobre et les  
14 et 15 novembre 2019.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux).

Personnels médicaux:  
financement sur le plan de  
DPCM de l'établissement.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

# ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE DU PATIENT

## CONTEXTE

L'augmentation des maladies chroniques conduit au développement hétérogène des pratiques d'éducation thérapeutique. Elles vont du simple apprentissage de gestes techniques au programme structuré sur plusieurs années mené par des équipes pluridisciplinaires. La loi « hôpital, patients, santé et territoires » a inscrit l'ETP dans le parcours de soins des patients. L'ETP a été définie par l'OMS en 1998. Cette définition a fait consensus puisqu'elle est reprise ainsi par la HAS et l'INPES: « Un processus continu d'apprentissage, intégré à la démarche de soins. L'éducation du patient est centrée sur le patient et comprend des activités organisées de sensibilisation, d'information, d'apprentissage et d'aide psychologique et sociale, concernant la maladie, les traitements prescrits, les soins à l'hôpital ou dans d'autres lieux de soins, et des informations sur l'organisation des soins et sur les comportements liés à la santé et à la maladie. L'éducation du patient est destinée à aider les patients et leur famille à comprendre leur maladie et leur traitement, à collaborer avec les soignants, à vivre sainement et à maintenir ou améliorer leur qualité de vie. »

## PROGRAMME

Auto-évaluation des pratiques professionnelles (non présentiel).

### MODULE 1

- Mise en place de groupes d'analyse de pratiques au sein des établissements représentés.
- Le contexte global actuel de l'ETP et définitions.
- Représentations des soignants concernant l'éducation thérapeutique.
- Les maladies chroniques concernées par une démarche d'ETP.
- Les étapes :
  - de la mise en place d'un projet éducatif individuel;

- de la démarche d'éducation thérapeutique;
- du diagnostic thérapeutique.
- Les acteurs de la démarche.
- Les méthodes de recueil des besoins.
- Les besoins et les facteurs recherchés.
- La formulation diagnostic éducatif.
- Le contrat éducatif.

### MODULE 2

- La construction du programme éducatif (étude d'un cas).
- La répartition des rôles et la planification.

## OBJECTIFS

- Créer un climat favorable à l'éducation thérapeutique du patient (ETP).
- Analyser avec le patient sa situation, ses pratiques de santé et convenir de ses besoins en ETP.
- S'accorder avec le patient et son entourage sur les ressources nécessaires pour s'engager et construire un plan d'action.
- Se coordonner avec les différents acteurs de la démarche d'ETP pour déployer des activités.
- Mettre en œuvre le plan d'action avec le patient et son entourage.
- Co-évaluer avec le patient les pratiques et résultats de la démarche d'ETP.

### MODULE 3

- Construire un dispositif d'évaluation et de suivi.
- Savoir effectuer une demande d'autorisation à l'ARS.
- Pérenniser la démarche en l'intégrant dans un processus continu d'évaluation.



## AFR 3.06

### PUBLIC

Professionnels paramédicaux en contact avec des patients et des entourages de patients confrontés à la formulation de directives anticipées.

### ORGANISÉ PAR

Forma Santé

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne

### Groupe 1:

Les 28 et 29 mai 2019

### Groupe 2:

Les 3 et 4 décembre 2019

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# LES DIRECTIVES ANTICIPÉES : GARANTIR LA VOLONTÉ DU PATIENT

## CONTEXTE

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

### JOUR 1

- Le regard de la société sur la fin de la vie.
- Connaissance de soi face à la mort : le fonctionnement psychique du soignant.
- 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.

### JOUR 2

- 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.

### CONTACT

Sylvie HACHON  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr



## AFR 3.07

### PUBLIC

Tous publics

### ORGANISÉ PAR

EFORS

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne

#### Groupe 1:

21, 22 janvier  
et 1<sup>er</sup> février 2019.

#### Groupe 2:

18, 19 et 26 mars 2019.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

# ACCOMPAGNER LA SOUFFRANCE DES PROFESSIONNELS FACE À LA MORT

## CONTEXTE

La souffrance des soignants est devenue un problème de santé publique. L'ensemble des professions de la santé sont touchés. Vingt-cinq pour cent en moyenne des infirmières actives de pays occidentaux présentent un niveau élevé d'épuisement professionnel (burn out) quels que soient le milieu de travail et la spécialité. Les médecins sont aussi en difficulté psychologique avec un taux de dépression et de suicide nettement plus important que dans la population générale.

Existe-t-il des phénomènes particuliers qui expliquent cette souffrance au travail dans le monde de la santé? Comment venir en aide à ceux qui souffrent tant en apportant des soins aux malades et aux mourants? Et si les soignants étaient moins épuisés, ne seraient-ils pas plus efficaces plus rigoureux dans leur travail, moins exposés à des erreurs professionnelles, plus stables à leur poste?

## OBJECTIFS

- Identifier ses représentations sur la maladie, la mort et le deuil.
- Cartographier les différents facteurs de la souffrance du soignant.
- Mesurer la souffrance du soignant : le syndrome d'épuisement du professionnel.
- Identifier ses mécanismes de défense.
- Envisager différentes méthodes de prévention de la souffrance.
- Apprendre à se préserver en s'appropriant la démarche et les outils de l'accompagnement.
- Favoriser le travail en équipe.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Les représentations de la maladie, de la mort, du deuil.
- Les situations difficiles à vivre.
- La souffrance du soignant : définition, cartographie, évaluation, conséquences.
- Les mécanismes de défense.

### JOUR 2

- Les méthodes de coping.
- La prévention de la souffrance.
- Le travail en équipe.

### JOUR 3

- Analyse des pratiques.
- Apports en fonction des besoins durant l'AP.
- Réflexion éthique.
- Élaboration d'un plan d'action.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



## AFR 3.08

### PUBLIC

Tous professionnels des services de chirurgie ambulatoire

### ORGANISÉ PAR

Formavenir  
Performances

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

### CONTACT

**Sylvie HACHON**  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr

# ORGANISATION D'UNE UNITÉ DE CHIRURGIE AMBULATOIRE

## CONTEXTE

La chirurgie ambulatoire, hospitalisation de moins de 12 heures sans hébergement de nuit, est une pratique centrée sur le patient. Véritable saut qualitatif de la prise en charge, son bénéfice n'est plus à démontrer tant du côté patient que du point de vue de l'efficacité globale du système de soins. Fortement encouragée par l'État qui a placé son développement comme priorité nationale, l'activité globale de chirurgie ambulatoire progresse en France. Un programme national ANAP/HAS a été lancé pour élaborer des outils organisationnels à destination des établissements de santé et des ARS. Par ailleurs, un des leviers du développement de la chirurgie ambulatoire concerne l'amélioration de la formation des professionnels impliqués.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- La définition, historique et statistique.
- La représentation des participants sur la chirurgie ambulatoire.
- Le concept de la chirurgie ambulatoire et différences avec l'hospitalisation « classique ».
- Les missions des établissements de santé : rappel à la loi « hôpital, santé, territoire » et les directives de l'instruction DGOS du 28 septembre 2015.
- Les aspects réglementaires.
- Les spécificités organisationnelles et fonctionnelles.
- Les conditions techniques de fonctionnement.
- Le processus de prise en charge en ambulatoire en UCA.

- La détermination des patients éligibles à la chirurgie ambulatoire.

- Les étapes de la coordination entre les différents acteurs pour faciliter les flux de patients.
- Les différentes étapes de la prise en charge du patient en ambulatoire (en amont, pendant et en aval).
- La démarche qualité en UCA.

### JOUR 2

- Analyse et définition d'un parcours de soins.
- Les différentes étapes du parcours patient dans les locaux.
- La gestion et l'organisation du flux de patients.
- La gestion sécurisée des risques.
- L'élaboration d'un chemin clinique pour sa structure.

## OBJECTIFS

**Assurer la prise en charge des patients en Unité de chirurgie ambulatoire (UCA) dans le respect de la qualité et de la sécurité des soins**

- Appréhender les bases réglementaires du fonctionnement d'une UCA.
- Définir l'organisation d'une UCA (charte de fonctionnement...).
- Situer le rôle de chaque membre de l'équipe.
- Identifier le parcours du patient en UCA.
- Identifier les partenaires d'une UCA (réseau ville-hôpital).

### INTERSESSION

Travail de recueil de données et de diagnostic.

### JOUR 3

- La sortie du patient et ses enjeux.
- L'organisation du processus de sortie.
- La mise en place du processus de sortie.
- L'importance de la démarche éducative pour une prise en soins en ambulatoire.

## AFR 3.09

### PUBLIC

Tous professionnels impliqués dans une démarche de gestion des lits et plus particulièrement : cadres de santé, infirmiers, secrétaires médicales, praticiens hospitaliers, assistants sociaux.

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux : financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## GESTION DES LITS EFFICIENTE

### CONTEXTE

La recherche d'une offre de soins efficiente, conjuguant maîtrise des dépenses de santé, gains de productivité et évolutions réglementaires, ainsi que le mouvement en 2013 des urgentistes, a soutenu le développement de projets autour de la gestion des lits.

Le « rapport Carli », remis à la ministre de la santé en septembre 2014, liste une série de recommandations pour faciliter l'hospitalisation des patients accueillis par les services d'urgences. Les établissements se sont saisis de ces propositions en créant, par exemple, de nouveaux métiers « gestionnaire de lits », en participant au programme d'accompagnement de l'ANAP de la gestion des lits dans les établissements.

### OBJECTIFS

**Impliquer les personnels des établissements pour une utilisation optimale des lits tout en garantissant une prise en charge sécurisée du patient**

- Repérer les enjeux et les bénéfices pour le patient d'une démarche efficiente de gestion des lits quel que soit le mode d'entrée (en urgence, programmée...).
- Se positionner au sein du processus existant dans les établissements afin d'en améliorer la performance.
- Identifier les bonnes pratiques en matière de gestion des lits.
- Développer des outils de pilotage et de suivi.
- Déterminer des indicateurs de performance dans le cadre d'un plan d'action.

### PROGRAMME

#### JOUR 1

- Faire un diagnostic de la gestion des lits dans son établissement.
- Comprendre le contexte et les enjeux de la démarche ainsi que ses bénéfices (pour le patient, pour le professionnel et pour l'établissement).
- Réaliser le processus parcours du patient de son établissement (avec des arrivées programmées ou en urgence).

#### JOUR 2

- Assimiler les recommandations de bonnes pratiques en matière de gestion des lits.
- Cerner les objectifs de la démarche.
- Construire un processus « cible » du patient et son pilotage.
- Formaliser un plan d'actions.
- Retour d'expérience des formateurs.

#### JOUR 3

- Faire un retour sur les travaux d'intersession : pertinence des actions, résultats obtenus, points forts, difficultés...
- Connaître le métier de gestionnaire des lits.
- Évaluation de la formation.

#### INTERSESSION

- Mise en place du plan d'action.



## AFR 3.10

### PUBLIC

Professionnels  
paramédicaux.

### ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

### DURÉE

3 jours (2+1)

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne

### Groupe 1:

Les 21, 22 mars  
et 26 avril 2019.

### Groupe 2:

Les 19, 20 septembre  
et 11 octobre 2019.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

## ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE DANS LA PRATIQUE SOIGNANTE

### CONTEXTE

Aujourd'hui, les soignants sont confrontés à un contexte fortement évolutif et contraignant. Face aux dilemmes éthiques et aux situations paradoxales, la pratique du questionnement éthique doit aider les soignants et l'encadrement à la prise de décision et à l'action bienveillante.

Pour ce faire, les professionnels ont besoin de se construire des repères juridiques, déontologiques et philosophiques ainsi que d'acquérir une méthodologie d'analyse collective respectueuse de chacun et fédérative.

### OBJECTIFS

- Connaître les grands courants de pensée et les principes éthiques appliqués au soin.
- Être capable d'identifier et d'analyser les dilemmes éthiques.
- Développer ses capacités de réflexion et de discussion sur les dilemmes éthiques en vue de faciliter la prise de décision.

### PROGRAMME

#### Étape 1: apports cognitifs interactifs

##### JOUR 1 - MATIN

- Fondamentaux sur l'éthique et la déontologie.
- Méthodologie de la démarche éthique.
- Posture et comportement bienveillant du professionnel.

#### Étape 2 : analyse de pratiques professionnelles à partir d'études de cas

##### JOUR 1 APRÈS-MIDI ET JOUR 2

- L'information : condition de l'autonomie de la personne et d'une relation soignant-soigné plus équilibrée.
- Consentir : être acteur de ses soins mais aussi pouvoir refuser.
- Place des tiers auprès du patient-résident et de l'équipe.
- Protection de la vie et de la dignité : de la procréation à la fin de vie et au décès de la personne.

#### Étape 3 : mise en œuvre et suivi

##### JOUR 3

- Retour d'expérience et approfondissement des points abordés précédemment.

### INTERSESSION

### CONTACT

Sylvie HACHON  
03.26.87.78.22  
s.hachon@anfh.fr

## AFR 3.11

### PUBLIC

Équipes pluridisciplinaires : personnels médicaux et paramédicaux (praticiens hospitaliers, diététiciens, infirmiers).

### ORGANISÉ PAR

Resclan

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux : financement sur le plan de DPCM de l'établissement

# DÉNUTRITION, DU DÉPISTAGE À LA PRISE EN CHARGE

## CONTEXTE

Le programme national nutrition santé a, dès 2001, fait de la prévention et de la prise en charge de la dénutrition l'un de ses axes majeurs.

Les professionnels de santé sont en première ligne pour identifier le risque, prendre très en amont les mesures de prévention et assurer un suivi nutritionnel.

Le maintien d'un bon état nutritionnel est un prérequis essentiel pour assurer un succès thérapeutique rapide, une minimisation des complications, ainsi que des coûts de santé pour la société.

En établissement médico-social ou de soins, la question nutritionnelle est au cœur de la prise en charge des patients. La nutrition est un soin, reconnu comme tel, et le dépistage de la dénutrition est considéré comme un indicateur de qualité opposable aux établissements et pris en compte pour la certification. Pourtant, cette prise de conscience est encore inégale et insuffisante.

## OBJECTIFS

- Acquérir et /ou conforter les données théoriques et pratiques concernant la dénutrition.
- Maîtriser et mettre en œuvre les outils de dépistage (données anthropométriques et biologiques).
- Aider à l'application des arbres décisionnels du PNNS (Programme national nutrition santé).
- Participer à la mise en place de protocoles de dépistage et de prise en charge au sein des services.
- Transmettre les recommandations des éventuels clan(s) aux équipes de soins, et en retour informer les clan(s) des projets réalisés et des difficultés rencontrées.

## PROGRAMME

- Prévalence de la dénutrition, causes, conséquences (apports théoriques).
- Comment repérer les patients dénutris ?
- Dépistage de la dénutrition : recommandations.
- Quels autres critères possibles ?
- Utilisation des outils de mesures anthropométriques.
- Reprise d'un cas pratique de dépistage.
- Le soin nutritionnel de l'alimentation orale à la nutrition parentérale.
- Calcul de la dépense énergétique de base (DEB) et facteurs correctifs.
- La surveillance alimentaire : pourquoi et comment ?
- Stratégie de nutrition adaptée.
- Cas cliniques complets commentés et argumentés.
- Application pratique dans l'établissement, dans son service : quelles questions se poser ?
- Missions et fonctionnement des clan(s) et resclan.

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anf.fr

**AXE 4**

---

# ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE ET AUTONOMIE





## AFR 4.01

### PUBLIC

Tous publics

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

## ACCUEIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

### CONTEXTE

Le rapport de Pascal Jacob sur « l'accès aux soins et à la santé des personnes handicapées » publié en 2013 indique qu'en France, près de trois millions de personnes handicapées pourraient être mieux soignées. En cause, de nombreux obstacles, parfois difficiles à surmonter : accessibilité des lieux, difficultés de communication, place insuffisante des aidants, manque de coordination entre professionnels de santé, absence d'interlocuteur dédié...

Il est nécessaire pour les institutions de renforcer la qualité et l'efficacité de l'accueil par une meilleure connaissance des attentes parfois spécifiques de ses publics.

### OBJECTIFS

→ Acquérir les savoir-faire et savoir-être nécessaires à l'accueil des personnes en situation de handicap visible ou de handicap invisible dans les établissements recevant du public afin qu'elles puissent accéder aux soins et être accueillies, en toute autonomie et sans discrimination.

### PROGRAMME :

En cours d'élaboration.

### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anhf.fr





NOUVEAU

## AFR 4.02

### PUBLIC

Tous professionnels  
travaillant en EHPAD.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

## LES DROITS DES RÉSIDENTS

### CONTEXTE

Le droit des usagers est consacré par la loi du 2 janvier 2002 qui, tout en harmonisant les pratiques du secteur médico-social, replace l'usager au centre du dispositif de prise en charge.

Les droits du résident doivent être garantis par la mise en œuvre d'outils qui, bien que nécessaire, n'est pas suffisante pour assurer une prise en charge compatible avec la démarche de bientraitance, particulièrement au sein des EHPAD dont la grande vulnérabilité des personnes accueillies s'accroît.

Les professionnels doivent disposer des connaissances pour un exercice respectueux des résidents, savoir concilier les droits et libertés des résidents avec leur sécurité, et intégrer les modifications apportées par la loi d'adaptation de la société au vieillissement et ses décrets d'application.

### OBJECTIFS

- Rappeler les droits des usagers et les obligations institutionnelles régissant les activités des établissements sociaux et médico-sociaux.
- Identifier les références juridiques relatives aux responsabilités de chacun.
- Confronter et analyser ses pratiques professionnelles.
- S'approprier les outils nécessaires à la mise en place des droits fondamentaux des résidents.

### PROGRAMME INDICATIF

- Rappel du contexte réglementaire et de l'environnement juridique des EHPAD.
- Les différents outils (livret d'accueil, charte, projet de vie, contrat de séjour...).
- Les droits entourant l'accueil du résident.
- Les droits liés à la dispensation des soins.
- Les droits du résident dans son cadre de vie.
- La responsabilité des soignants (civile, pénale, sanctions encourues).

### CONTACT

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr



#### AFR 4.03

##### PUBLIC

IDE, AS, ASH, animateurs travaillant en EHPAD.

##### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

##### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

##### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

##### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## L'ACCUEIL DES NOUVEAUX RÉSIDENTS EN EHPAD

### CONTEXTE

L'accueil en EHPAD constitue un tournant majeur dans la vie de la personne âgée et/ou dépendante. Le rôle des différents professionnels est primordial dans l'accueil des nouveaux résidents pour les accompagner et les aider à trouver leurs repères au sein de leur lieu de vie. Leur rôle est aussi déterminant dans le processus de réassurance et de soutien auprès des familles.

### OBJECTIFS

- Connaître les enjeux de l'accueil pour un meilleur accompagnement.
- Améliorer les conditions de l'accueil dans une démarche de qualité.
- Favoriser l'intégration du résident et de sa famille.
- Identifier les rôles des différents acteurs.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration

##### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

**AFR 4.04****PUBLIC**

Agents de services hospitaliers qualifiés, aides-soignant(e)s, infirmier(e)s travaillant au sein des EHPAD, USLD, SSR gériatriques.

**ORGANISÉ PAR**

Ifosep

**DURÉE**

4 jours (2+2)

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**NOMBRE DE PARTICIPANTS**

De 6 à 15 personnes par groupe

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux) et CNSA

## PRISE EN CHARGE DE LA DÉPENDANCE : SOINS ET APPROCHE RELATIONNELLE DE LA PERSONNE ÂGÉE

**CONTEXTE**

La question de la prise en charge de la dépendance constitue l'un des enjeux majeurs des années à venir, le quadruplement du nombre des personnes de plus de 85 ans étant prévu d'ici 2040.

**OBJECTIFS**

- Développer ses capacités à établir ou améliorer une relation de soin.
- Savoir communiquer avec une personne souffrant de pathologies de type démentielles.

**PROGRAMME**

### Développer ses capacités à établir ou améliorer une relation de soin

- Interpréter la notion de respect de la personne soignée ainsi que ses répercussions dans les pratiques professionnelles.
- Positionner à sa juste place l'aspect technique des soins pour favoriser l'approche relationnelle.
- Identifier les différentes approches relationnelles et mettre en place de nouveaux modes de communication non verbale à travers les sens.
- Développer des capacités d'écoute active.
- Améliorer la relation soignant-soigné.

### Savoir communiquer avec une personne souffrant de pathologies démentielles

- Repérer les différentes manifestations cognitives et comportementales liées aux différents stades de la démence afin d'adapter son attitude soignante.
- Apprendre à décoder les messages d'une communication altérée par des comportements troublés.
- Ressentir l'importance et appliquer la stimulation des différents sens à travers des actes relationnels bienveillants.

**CONTACT**

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

## AFR 4.05

### PUBLIC

Professionnels de santé (praticiens hospitaliers, infirmiers, aides-soignants, cadres, directeurs...), professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsables d'encadrement...).

### ORGANISÉ PAR

IFSO

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Délégation ANFH  
Champagne-Ardenne

Les 22, 23 janvier  
et 28 février 2019

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

Personnels médicaux :  
financement sur les fonds  
mutualisés nationaux de  
l'ANFH au titre du DPCM

### CONTACT

**Sylvie HACHON**

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

# PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES EN SITUATION COMPLEXE ENTRE ÉQUIPES SANITAIRES ET MÉDICO- SOCIALES

## CONTEXTE

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

## OBJECTIFS

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

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

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Contextualisation de la problématique.
- Les concepts de « santé », « personne », « sujet » pour situer la réflexion au regard de la thématique.
- La notion de « handicap complexe » rendant l'accès aux soins difficile.
- La place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soin de la personne handicapée.
- Selon les situations de handicap, appréciation de l'état de santé de la personne suivant les domaines d'intervention prioritaires.
- Les outils d'évaluation de l'état de santé des personnes en situation de handicap complexe et recommandations d'utilisation appropriée.

### JOUR 2

- Les facteurs de décroisement entre le sanitaire et le médico-social à partir de retours d'expériences.
- Consolidation des partenariats entre les champs sanitaires et médico-sociaux.
- Les recommandations de bonnes pratiques.
- Les mises en œuvre possibles pour limiter les ruptures de parcours de soins.
- Les outils et procédures soutenant l'amélioration du parcours de soin.
- Les ressources externes (et / ou internes) pour améliorer la gestion des urgences.

### JOUR 3

- Présentation et évaluation du travail en intersession.
- Analyse des pratiques d'élaboration d'outils et procédures dans le cadre d'une collégialité au service des personnes.
- Évaluation (donner de la valeur) des améliorations opérées dans la pratique professionnelle à l'issue des 2 premiers jours de formation.
- Apports de connaissances au regard des analyses et évaluations.

### TRAVAIL INTERSESSION



“

RENDEZ-VOUS  
SUR LE SITE  
INTERNET  
DE L'ANFH POUR  
ORGANISER  
VOS PROJETS  
PROFESSIONNELS  
[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

”



# ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES



# SOMMAIRE DES ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES

---

## 01 MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

77

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| → Reclassement professionnel et reconversion <b>AFC 1.11 NOUVEAU</b> .....                                          | 78 |
| → Droits et obligations du patient et de sa famille <b>AFC 1.12 NOUVEAU</b> .....                                   | 79 |
| → Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction publique hospitalière <b>AFC 1.13</b> ..... | 80 |
| → Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail <b>AFC 1.14</b> .....                          | 81 |
| → Formaliser, actualiser le document unique et contribuer à la mise en place du Papripact <b>AFC 1.15</b> .....     | 82 |
| → La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel <b>AFC 1.16</b> .....                         | 83 |
| → Communication dans le cadre professionnel <b>AFC 1.17</b> .....                                                   | 84 |
| → L'humour dans la relation de soin et l'accueil des patients <b>AFC 1.18</b> .....                                 | 85 |
| → L'accueil à l'hôpital <b>AFC 1.19</b> .....                                                                       | 86 |

## 02 PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTÉ

87

|                                                                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| → Positionnement infirmier au bloc opératoire <b>AFC 2.16 NOUVEAU</b> .....                                                                                     | 88 |
| → Coordonner l'éducation thérapeutique du patient <b>AFC 2.17</b> .....                                                                                         | 89 |
| → Parcours d'initiation à la recherche paramédicale - Module 1 : Introduction à la méthodologie de recherche <b>AFC 2.18</b> .....                              | 90 |
| → Parcours d'initiation à la recherche paramédicale - Module 2 : Lecture rapide en anglais <b>AFC 2.19</b> .....                                                | 91 |
| → Parcours d'initiation à la recherche paramédicale - Module 3 : Recherche documentaire <b>AFC 2.20</b> .....                                                   | 92 |
| → Parcours d'initiation à la recherche paramédicale - Module 4 : Formation-action – Accompagnement à la rédaction d'un synopsis de projet <b>AFC 2.21</b> ..... | 93 |
| → Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux <b>AFC 2.22</b> .....                                                 | 94 |

## 03 AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT ET DE LA QUALITÉ DES SOINS

95

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| → Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle <b>AFC 3.11 NOUVEAU</b> .....                            | 96  |
| → Les soins de support en cancérologie <b>AFC 3.12 NOUVEAU</b> .....                                                  | 97  |
| → Améliorer la communication avec le patient et autour du patient <b>AFC 3.13</b> .....                               | 98  |
| → Prise en charge des soins palliatifs <b>AFC 3.14</b> .....                                                          | 99  |
| → Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques <b>AFC 3.15</b> ..... | 100 |
| → Les transmissions ciblées <b>AFC 3.16</b> .....                                                                     | 101 |
| → Le travail de nuit <b>AFC 3.17</b> .....                                                                            | 102 |
| → Le toucher relationnel <b>AFC 3.18</b> .....                                                                        | 103 |
| → Gestion de l'agressivité et de la violence <b>AFC 3.19</b> .....                                                    | 104 |
| → Prévention du risque suicidaire <b>AFC 3.20</b> .....                                                               | 105 |
| → Plaies et cicatrisation <b>AFC 3.21</b> .....                                                                       | 106 |
| → Soins et hygiène des pieds des personnes âgées <b>AFC 3.22</b> .....                                                | 107 |
| → Gestion des conflits avec les familles des résidents/patients <b>AFC 3.23</b> .....                                 | 108 |
| → Coiffure et soins esthétiques <b>AFC 3.24</b> .....                                                                 | 109 |

---

---

## 04 ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE ET AUTONOMIE

111

|                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| → Le travail en EHPAD <b>AFC 4.06 NOUVEAU</b> .....                                                    | 112 |
| → Animation d'activités « flash » occupationnelles <b>AFC 4.07 NOUVEAU</b> .....                       | 113 |
| → Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD <b>AFC 4.08 NOUVEAU</b> .....                     | 114 |
| → EPRD et nouvelle tarification en EHPAD <b>AFC 4.09</b> .....                                         | 115 |
| → Élaboration et suivi du projet personnalisé en établissement médico-social <b>AFC 4.10</b> .....     | 116 |
| → Bientraitance en institution <b>AFC 4.11</b> .....                                                   | 117 |
| → Prévention des chutes chez la personne âgée <b>AFC 4.12</b> .....                                    | 118 |
| → Alzheimer : quelles techniques de soins ? <b>AFC 4.13</b> .....                                      | 119 |
| → De la connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR en USLD et en EHPAD <b>AFC 4.14</b> ..... | 120 |
| → Lutter contre les troubles de la déglutition <b>AFC 4.15</b> .....                                   | 121 |

## 05 SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL : HANDICAP

123

|                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| → Adultes autistes : accueillir, accompagner, soigner <b>AFC 5.01 NOUVEAU</b> ..... | 124 |
| → L'acte éducatif : poser le sens de l'acte éducatif <b>AFC 5.02</b> .....          | 125 |



“  
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.

---



**AXE 1**

---

# MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES





## AFC 1.11

### 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.

### ORGANISÉ PAR

ENEIS Conseil

### DURÉE

3 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

4 400 € par groupe, soit 733,33 € par agent sur une base de 6 participants.

### 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.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

# RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RECONVERSION

## CONTEXTE

Un nombre croissant d'agents de la FPH est confronté aux conséquences que les troubles de la santé peuvent entraîner en milieu professionnel (absences régulières ou longues, restrictions d'aptitudes, reclassements statutaires, reports 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 FPH 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 (règles statutaires, décisions jurisprudentielles...) ?

## 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 raison 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

### Une formation alternant apports théoriques et mises en situations tirées de la pratique

Cette alternance a pour but de diversifier les modalités d'apprentissage et de laisser la place à une liberté d'échanges entre les participants.

### JOUR 1

#### 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.

### JOUR 2

#### 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.

### INTERSESSION DE 3 SEMAINES À 1 MOIS

### JOUR 3

#### De la gestion individuelle à la gestion collective : la définition d'une politique de gestion et de prévention de l'inaptitude

- Retour sur les 2 premiers jours de formation.
- 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.



## AFC 1.12

### PUBLIC

Tous publics

### ORGANISÉ PAR

EMS

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2450 € par groupe, soit  
408,33 € par agent sur une  
base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

# DROITS ET OBLIGATIONS DU PATIENT ET DE SA FAMILLE

## CONTEXTE

La loi du 4 mars 2002 a consacré la notion de droit des patients dans les établissements hospitaliers, leur reconnaissant les droits suivants : information claire et loyale, codécision, respect de la vie privée, droit à la dignité, accès au dossier médical, droit de se plaindre et d'être indemnisé, etc. Il est donc indispensable que les professionnels connaissent ces droits pour, d'une part, que leur exercice soit garanti au patient et, d'autre part, contribuer à la sécurité juridique de l'établissement ainsi qu'à la leur, dans la mesure où leur responsabilité personnelle pourrait être engagée.

## OBJECTIFS

- Connaître et comprendre les textes et la jurisprudence qui fondent les droits et les devoirs des personnes accueillies (droit au respect du secret professionnel, droit à la dignité, accès du patient à son dossier...).
- Mesurer les conséquences juridiques et pratiques en cas de non-respect de ces droits.
- Être capable de fournir des informations claires au regard de la réglementation actuelle dans son champ de compétence professionnelle.

## PROGRAMME

### JOUR 1

**Connaître les principaux textes pour mieux y intégrer les dispositions concernant les droits des usagers**

- Les dispositions applicables aux droits des personnes et leur portée.
- Les textes de référence applicables aux droits des patients à l'hôpital et leur portée juridique.
- La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des patients.
- L'impact de la loi de modernisation de notre système de santé sur les droits des usagers.

### JOUR 2

**Enrichir les connaissances de chacun en matière de secret et confidentialité, identifier les situations susceptibles de porter atteinte au respect des droits des patients et développer les bonnes pratiques**

- Notion de secret professionnel.
- Concilier gestion de l'information et exigences de secret et de confidentialité à l'hôpital.
- Situations pratiques : le rôle de chacun, médecins, soignants, parents, mineurs / majeurs protégés.
- Les droits du mineur / majeur sous tutelle hospitalisé.
- Situations relatives aux soins.

## AFC 1.13

### PUBLIC

Tous publics

### ORGANISÉ PAR

EMS

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par session

### COÛT PÉDAGOGIQUE

3 980 € par groupe, soit 663,33 € par agent sur une base de 6 participants.

Personnels médicaux : financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

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

## CONTEXTE

**En matière de laïcité**, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux doivent veiller au respect des **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.

**Les évolutions sociétales et le contexte de l'actualité rendent nécessaires une affirmation et une clarification de ces principes.**

Ainsi, **plusieurs actions récentes du gouvernement visent au renforcement des principes de laïcité dans la Fonction publique** et dans les établissements de santé.

## OBJECTIFS

**Accompagner, dans le cadre d'une démarche institutionnelle, les professionnels de santé à 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 tensions.
- 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.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 1.14

### PUBLIC

Tous professionnels de santé.

### ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2300 € par groupe, soit 383,33 € par agent sur une base de 6 participants.

# PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## CONTEXTE

Le contexte fortement évolutif et contraignant pour les établissements de la Fonction publique hospitalière engendre une intensification du travail, des réorganisations ou restructurations et des tensions dans les relations au travail. Aussi devient-il prioritaire, comme le rappelle la Haute autorité de santé, de promouvoir une démarche de qualité de vie au travail pour concilier la performance des établissements et l'amélioration des conditions de travail.

## OBJECTIFS

- Connaître et comprendre les notions de Risques professionnels (RP) et de Qualité de vie au travail (QVT).
- Identifier les enjeux de la prévention RP et de la promotion de la QVT.
- Se situer dans la démarche de prévention des RP et de promotion de la QVT.
- Connaître les étapes, les outils et les principes de la démarche.
- Repérer les éléments qui influent sur la QVT.
- Connaître les différents types d'actions à mettre en œuvre aux niveaux individuels, collectifs, organisationnels pour favoriser la QVT.
- Analyser des situations de travail et des pratiques professionnelles au regard de la Qualité de vie au travail, et identifier des actions d'amélioration possible de la QVT.

## PROGRAMME

### Concepts et enjeux de la prévention des RP et de la QVT

- Rapport de l'homme au travail :
  - le travail dans sa dimension positive et sous ses aspects négatifs ;
  - d'une logique du risque à la dynamique positive de qualité de vie ;
  - notions de risques professionnels et de QVT.
- Enjeux de la prévention des risques professionnels et de la promotion de la QVT :
  - enjeux humains pour les professionnels et les usagers ;
  - enjeux juridiques ;
  - enjeux de performance.

### Démarche de prévention des RP et de promotion de la QVT

- Caractère participatif et rôle de chaque acteur à son niveau
  - action coordonnée des acteurs aux rôles spécifiques et de tous les autres acteurs.
- Étapes de la démarche :
  - les indicateurs relatifs à la QVT ;
  - outils diagnostiques ;
  - plan d'actions d'amélioration, son suivi et la pérennisation de la démarche ;
  - les principes de la démarche « agir pour la Qualité de vie au travail ».

- Le triptyque déterminant la QVT (la capacité d'expression et d'action, les conditions d'emploi et de travail, le contenu du travail)
- Les conditions et leviers à la QVT.
- Lien avec les facteurs de risques psychosociaux et la démarche de prévention des RPS.
- Les principes pour bien agir en faveur de la QVT.
- Les grands axes sur lesquels agir en priorité pour prévenir les RPS et favoriser la QVT.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

## AFC 1.15

### PUBLIC

Directeurs, membres du CHSCT, personnels d'encadrement, praticiens, préventeurs, responsables RH, responsables qualité, toute personne en charge de l'élaboration ou de l'actualisation du document unique et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

### ORGANISÉ PAR

JLO Conseil

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### DURÉE

À déterminer selon le degré de maturité de l'établissement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

930 € par jour

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

# FORMALISER, ACTUALISER LE DOCUMENT UNIQUE ET CONTRIBUER À LA MISE EN PLACE DU PAPRI Pact

## CONTEXTE

L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise. À cette fin, en application des articles L. 4121-1 à 3 et R. 4121-1 et 2 du Code du Travail, il doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise. Cette formation s'inscrit dans la continuité du projet régional 2015-2017 « Prévention des risques professionnels et Qualité de vie au travail ».

## OBJECTIFS

Mettre en place un système de management de la QVT à travers trois outils :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- le bilan annuel du CHSCT ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

## PROGRAMME

### Le DUERP

- Contexte juridique et réglementaire.
- Identifier les risques professionnels.
- Intégrer les risques professionnels dans le DUERP et les prioriser.
- La prise en compte de la particularité des RPS.
- Faire vivre le DUERP.

### Le bilan annuel du CHSCT

- Contexte juridique et réglementaire.
- Identifier les indicateurs obligatoires et pertinents.
- Travailler sur les faits.
- Les moyens et les actions possibles.

### Le Papripact

- Contexte juridique et réglementaire.
- Connaître les objectifs directs et indirects.
- Identifier les mesures techniques, organisationnelles et humaines.
- Élaborer la procédure « Papripact ».
- Élaborer la trame « Papripact ».
- Faire vivre la prévention dans le futur.

## AFC 1.16

### PUBLIC

Tous publics

### ORGANISÉ PAR

Formavenir

### DURÉE

3 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 participants

### COÛT PÉDAGOGIQUE

3930€ par groupe, soit 655€ par agent sur une base de 6 participants.

# LA GESTION DU STRESS ET LA PRÉVENTION DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

## CONTEXTE

En France, 220 500 à 335 000 personnes (soit 1% à 1,4%) sont touchées par une pathologie liée au stress professionnel. Les causes du stress sont à rechercher dans :

- l'organisation du travail (41%);
- la non satisfaction aux exigences personnelles (38%);
- les relations avec la hiérarchie – harcèlement vertical – et les collègues – harcèlement horizontal (31%);
- les changements dans le travail (31%).

Les évolutions de l'organisation hospitalière et des exigences accrues de performance affectent l'activité et les repères professionnels de tous les agents de la Fonction publique hospitalière. En effet, une enquête nationale sur les « conditions de travail de 2013 » a mis en lumière une intensification des changements organisationnels et des rythmes de travail plus marquée dans la Fonction publique que dans le secteur privé.

De plus, la standardisation des tâches et les exigences de traçabilité tendent à réduire les marges de manœuvre des agents. Partant du constat qu'il n'est pas possible d'interférer sur le contexte des structures hospitalière, cette formation permet d'adapter son comportement individuel et le comportement collectif à un changement de culture organisationnelle.

## OBJECTIFS

- Comprendre le stress : physiologie – origine-conséquences.
- Identifier son propre stress et ses mécanismes.
- Les différentes formes de stress chronique.
- La prévention individuelle et collective.
- Apprendre à mieux communiquer en période stressante.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Le stress est une réponse de l'organisme et une adaptation aux facteurs d'agression physiologique et psychologique.
- Clarification et définition du concept de « stress ».
- Identification des phases du stress.
- Le stress... Situations stressantes ou ressentis personnels?
- Les réponses face au stress.
- Stress et appartenance générationnelle.

### JOUR 2

- Les conséquences du stress : inconvénients et avantages.
- Le stress, l'anxiété, la dépression, les états d'angoisse.

- Le stress post-traumatique / le stress pathologique.
- Distinguer stress et burn out (épuisement professionnel).
- Le stress et le syndrome d'épuisement professionnel.
- Les candidats privilégiés du burn out.
- Le changement organisationnel du point de vue de l'individu.
- Identifier les émotions sources de stress et / ou favorables à son apparition.
- Mieux se connaître face au stress – quelles stratégies face aux situations délicates?
- Apprendre à se protéger face au stress et à ses conséquences.
- Les trois niveaux de prévention.
- Diminuer le niveau de tension musculaire et de tension psychique.
- Obtenir une sensation d'apaisement psychologique

en gérant ses réactions émotionnelles et impulsions.

- Maintenir l'esprit en éveil tout au long de la journée, en récupérant par « des mini-pauses ».

### JOUR 3

- Apprendre à gérer le stress pour mieux communiquer.
- Les bases de l'affirmation de soi (assertivité et DESC).
- La notion de « juste distance ».
- Les relations au pouvoir dans la communication verbale.
- Optimiser les stratégies individuelles par des outils et méthodes comportementales et cognitives.
- Apprendre à gérer ses émotions et le stress pour mieux être à l'écoute et en relation avec le résident.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20  
b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28  
a.grosset@anfh.fr

## AFC 1.17

### PUBLIC

Ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière.

### ORGANISÉ PAR

Grieps

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par session

### COÛT PÉDAGOGIQUE

3795 € par session, soit 635,50 € par agent sur une base de 6 participants.

# COMMUNICATION DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

## CONTEXTE

Communiquer est la base de toute vie en société. Cela demeure toutefois un exercice délicat.

Dans le cadre professionnel, travailler dans un climat serein est plus que souhaitable.

La qualité de la communication interpersonnelle est d'ailleurs une des composantes de la Qualité de vie au travail.

En effet, chacun doit pouvoir s'exprimer dans le respect du rôle et de l'opinion de l'autre et travailler au maintien de relations respectueuses et constructives.

Pour cela, une bonne connaissance des composantes de la communication interpersonnelle est nécessaire.

## OBJECTIFS

→ Identifier les composantes d'une situation de communication interpersonnelle et apprendre à décoder les signes (verbaux et non verbaux).

→ Identifier les comportements et les attitudes (de soi, des autres liés au contexte) générateurs de situations difficiles ou de conflits.

→ Gérer une situation délicate en impulsant une dynamique constructive et développer une pratique de la communication.

→ Développer une pratique de communication respectueuse tout en s'affirmant (savoir dire non, formuler un désaccord, exprimer une critique...).

## PROGRAMME

**Identifier les composantes d'une situation de communication interpersonnelle et apprendre à décoder les signes (verbaux et non verbaux)**

- Présentations croisées.
- Cadre de fonctionnement.
- Connaître les différents concepts de communication interpersonnelle.
- Définir l'acte de communication : savoirs de base.
- Donner du sens à l'acte de communication.

**Identifier les comportements et les attitudes (de soi, des autres liés au contexte) générateurs de situations difficiles ou de conflits**

- Interagir et coopérer de manière constructive.
- Identifier son mode de fonctionnement et développer une attitude de coopération professionnelle.
- Gérer ses émotions dans la communication interpersonnelle pour gagner en efficacité professionnelle.

**Gérer une situation délicate en impulsant une dynamique constructive et développer une pratique de la communication**

- Développer l'empathie, l'assertivité et le positionnement dans la communication interpersonnelle.

**Écouter pour mieux communiquer :**

**l'écoute active**

- Les 3 piliers de l'écoute active :
- empathie ;
- questionnement ouvert ;
- reformulation.

**Développer une pratique de communication respectueuse tout en s'affirmant (savoir dire non, formuler un désaccord, exprimer une critique...)**

- Déjouer les pièges de la communication interpersonnelle pour gérer une situation délicate.
- Établir et entretenir la communication interpersonnelle.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 1.18

### PUBLIC

Tous publics

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Les 18 et 19 mars 2019  
et le 29 avril 2019.

[Lieu à définir.](#)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par session

### COÛT PÉDAGOGIQUE

3520 € par groupe, soit  
586,67 € par agent sur une  
base de 6 participants.

Personnels médicaux :  
financement sur les fonds  
mutualisés nationaux de  
l'ANFH au titre du DPCM

# L'HUMOUR DANS LA RELATION DE SOIN ET L'ACCUEIL DES PATIENTS

## CONTEXTE

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes ainsi que les évolutions technologiques fortes sont autant d'éléments qui modifient les relations avec les patients mais aussi au sein de l'équipe. Ces évolutions renforcent la difficulté de communication entre soignants et soignés. Outre l'effet temps qui se réduit, c'est aussi une complexification des soins et des prises en charge qui rendent l'échange entre soignants et soignés, et au sein de l'équipe soignante elle-même, parfois complexe. Par ailleurs, être « patient » reste une situation difficile étant donné l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic. Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peut faciliter la prise en charge du patient. 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 ces relations.

## OBJECTIFS

### Intégrer l'humour dans la relation de soins

- Définir le concept de l'humour.
- Repérer la place de l'humour dans la relation de soins.
- 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 l'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 les postures à utiliser en humour.
- Les limites de l'humour.
- Développer la motivation au travail par l'utilisation de l'humour.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 1.19

### PUBLIC

Tous agents amenés à accueillir des patients et des usagers.

### ORGANISÉ PAR

Inforelec

### DURÉE

3 jours

### LIEU & DATES

#### Groupe 1:

Du 24 au 26 avril 2019.

[Lieu à définir.](#)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE :

3270 € par groupe, soit 545 € par agent sur une base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

[b.chevalier@anhf.fr](mailto:b.chevalier@anhf.fr)

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

[a.grosset@anhf.fr](mailto:a.grosset@anhf.fr)

# L'ACCUEIL À L'HÔPITAL

## CONTEXTE

La formation **l'accueil à l'hôpital** permet aux agents qui accueillent des patients et des usagers de devenir acteurs d'un accueil de qualité, de s'approprier des techniques de communication pour une meilleure prise en charge de ces derniers, et d'acquérir des outils afin de gérer au mieux les situations difficiles.

## OBJECTIFS

- Devenir acteur d'un accueil de qualité au sein de son établissement.
- S'approprier les techniques de communication en situation d'accueil pour prendre en charge le patient, le visiteur et satisfaire ses attentes.
- Acquérir les outils de gestion des situations difficiles.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Mieux se positionner dans son rôle d'acteur d'un accueil de qualité au sein de son établissement.
- Savoir informer, recueillir l'information en face à face et au téléphone.
- Savoir optimiser la qualité du premier contact, savoir orienter et gérer l'espace d'accueil.

### JOUR 2

#### Maîtriser les techniques, les comportements permettant de prendre en charge le patient, le visiteur et satisfaire ses demandes

- Entrer en relation.
- Faire patienter.
- Prendre en charge le visiteur.
- Refuser poliment.
- Résoudre un problème, gérer les objections et argumenter.
- Gérer les situations de double accueil (téléphonique et physique).
- Appliquer les règles de confidentialité.
- Adapter sa communication.

#### Savoir gérer la revendication, la critique, l'agressivité

- Connaître les causes.
- Repérer les indices.
- Désamorcer l'agressivité et gérer les situations.

### JOUR 3

#### Savoir gérer les situations délicates ou difficiles

- Gérer la barrière de la langue et les différences culturelles.
- Accueillir la misère sociale ou psychologique.
- Accueillir le handicap et le grand âge.
- Gérer les situations de détresse et de souffrance.
- Prévenir les agressions physiques, savoir se protéger.
- Mieux gérer son stress et ses émotions en situation de travail.

AXE 2

---

# PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTÉ





## 2.16

### PUBLIC

Personnels exerçant en bloc opératoire et en secteurs interventionnel

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

3 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par session

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À définir

## POSITIONNEMENT INFIRMIER AU BLOC OPÉRATOIRE

### CONTEXTE

L'infirmier de bloc opératoire ne travaille pas seul. Son poste est vraiment important au sein du bloc opératoire. Il exerce en étroite collaboration avec le chirurgien qu'il épaulé. C'est à lui, par exemple, de prendre en charge le patient à partir du moment où il entre en salle d'opération. Il l'accompagne ainsi jusqu'à la salle de réveil, à la toute fin de l'intervention. Il peut avoir différentes spécialités ; l'infirmier de bloc opératoire a toujours pour mission de s'occuper du patient durant toute la durée de l'intervention chirurgicale.

Auprès du chirurgien et durant l'opération, il a un rôle d'assistant. En contact avec les patients et les chirurgiens ainsi qu'avec l'intégralité du personnel hospitalier, ses missions sont donc très précises. On peut les résumer ainsi :

- préparer le matériel et les soins ;
- prendre en charge le patient durant toute la durée de sa présence au sein du bloc opératoire ;
- veiller au respect des règles d'hygiène ;
- assister le chirurgien ;
- enregistrer les procédures opératoires.

### OBJECTIFS

- Adopter une attitude réflexive au regard des pratiques.
- Acquérir les connaissances réglementaires et législatives qui régissent la profession, le travail en bloc opératoire et les blocs opératoires.
- Faire prendre conscience aux acteurs que le travail au bloc ne se limite pas au travail en salle, mais qu'il y a toute une gestion à côté à prendre en compte au quotidien.
- Développer le savoir-être.
- Rappel sur les droits et devoirs des infirmiers et des fonctionnaires.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

## AFC 2.17

### PUBLIC

Professionnels de santé  
spécialisés en ETP,  
professionnels médicaux  
et paramédicaux.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### DURÉE

À déterminer

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À définir

Personnels médicaux :  
financement sur le plan de  
DPCM de l'établissement

## COORDONNER L'ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE DU PATIENT

### CONTEXTE

L'éducation thérapeutique a pour objectif de  
faire acquérir aux patients les compétences  
nécessaires pour améliorer leur qualité de vie  
avec leur maladie et leur traitement.

Acteur du développement de l'Éducation  
thérapeutique du patient (ETP),  
le coordonnateur favorise la cohérence des  
programmes mis en œuvre. Il est la personne  
de référence identifiée par les différents  
partenaires internes et externes.

En 2015, la révision du cahier des charges des  
programmes d'ETP vise à clarifier et à  
structurer les compétences des coordonnateurs  
de programmes. Les coordonnateurs de  
programmes doivent à présent justifier d'une  
formation de 40 heures de niveau 2 spécifique  
aux compétences de coordination développées  
dans l'annexe 2 de l'arrêté du 2 août 2010.

### OBJECTIFS

→ Acquérir, développer et satisfaire  
les compétences nécessaires à la coordination  
de programmes d'ETP:

- des compétences techniques;
- des compétences relationnelles  
et pédagogiques;
- des compétences organisationnelles.

### PROGRAMME INDICATIF

- Le contexte réglementaire et  
législatif.
- Le référentiel d'activité et de  
compétences pour coordonner  
l'ETP.
- Le rôle et les missions du  
coordonnateur.
- Fédérer une équipe  
pluridisciplinaire autour du  
projet et de la démarche ETP.
- Concevoir une conduite de  
projet adaptée à la démarche  
d'ETP.

- Développer des  
compétences (techniques,  
relationnelles, pédagogiques  
et organisationnelles) dans les  
techniques, méthodes et outils  
pédagogiques pour développer  
l'apprentissage des patients et  
soutenir les compétences des  
différents intervenants.
- Promouvoir la politique  
d'ETP au sein de  
l'établissement.
- Outils de suivi et  
d'évaluation de la démarche  
ETP.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

## AFC 2.18

### PUBLIC

Personnels paramédicaux souhaitant s'investir dans un projet de recherche.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

À déterminer

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRES DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 participants

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À déterminer

# PARCOURS D'INITIATION À LA RECHERCHE PARAMÉDICALE - MODULE 1 : INTRODUCTION À LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

## CONTEXTE

Considérer la recherche, c'est évoquer l'ensemble des méthodes, des moyens et des résultats d'une action visant à conforter des pratiques, produire des connaissances nouvelles, explorer et cerner une problématique.

La recherche permet de découvrir, de mieux connaître, de compléter des connaissances actuelles. Dans le domaine paramédical comme médical, il est possible d'intervenir dans des projets de recherche interventionnelle, en soins, biomédicale, dans des projets de recherche non interventionnelle, observationnelle, ou bien dans des projets de recherche en sciences infirmières et paramédicales, en sciences humaines et sociales.

Dans les établissements, la recherche permet de valoriser des initiatives, de contribuer à la qualité des soins et à l'attractivité des services.

Il est possible pour tous de contribuer à la recherche scientifique en partageant une préoccupation, en participant à des projets d'envergure locale, régionale ou nationale, en tant que promoteur ou investigateur associé.

Les participants, selon leur niveau d'avancement dans la démarche, choisiront de suivre une ou plusieurs étapes du parcours.

## OBJECTIF GÉNÉRAL

Appréhender la méthodologie applicable à un projet de recherche paramédicale.

## OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Identifier le cadre de la recherche paramédicale dans son propre contexte professionnel.
- Appréhender les différentes étapes d'un projet de recherche paramédicale.
- Identifier et comprendre le vocabulaire approprié et utilisé.
- Identifier les outils indispensables à la conduite d'un projet de recherche paramédicale.
- Situer le rôle des différents acteurs impliqués dans un projet de recherche paramédicale.

## PROGRAMME

En cours d'élaboration.

## CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

## AFC 2.19

### PUBLIC

Personnels paramédicaux souhaitant s'investir dans un projet de recherche.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

À déterminer

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRES DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 participants

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À déterminer

## PARCOURS D'INITIATION À LA RECHERCHE PARAMÉDICALE - MODULE 2 : LECTURE RAPIDE EN ANGLAIS

### CONTEXTE

Considérer la recherche, c'est évoquer l'ensemble des méthodes, des moyens et des résultats d'une action visant à conforter des pratiques, produire des connaissances nouvelles, explorer et cerner une problématique.

La recherche permet de découvrir, de mieux connaître, de compléter des connaissances actuelles. Dans le domaine paramédical comme médical, il est possible d'intervenir dans des projets de recherche interventionnelle, en soins, biomédicale, dans des projets de recherche non interventionnelle, observationnelle, ou bien dans des projets de recherche en sciences infirmières et paramédicales, en sciences humaines et sociales.

Dans les établissements, la recherche permet de valoriser des initiatives, de contribuer à la qualité des soins et à l'attractivité des services. Il est possible pour tous de contribuer à la recherche scientifique en partageant une préoccupation, en participant à des projets d'envergure locale, régionale ou nationale, en tant que promoteur ou investigateur associé. Les participants, selon leur niveau d'avancement dans la démarche, choisiront de suivre une ou plusieurs étapes du parcours.

### OBJECTIF GÉNÉRAL

Optimiser son temps de recherche en identifiant rapidement les informations-clés dans des supports professionnels et scientifiques écrits en anglais.

### OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

→ Identifier rapidement les informations-clés dans différents types de supports écrits en anglais.

→ Comprendre et restituer les informations utiles à son projet de recherche.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 2.20

### PUBLIC

Personnels paramédicaux souhaitant s'investir dans un projet de recherche.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

À déterminer

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRES DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 participants

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À déterminer

# PARCOURS D'INITIATION À LA RECHERCHE PARAMÉDICALE - MODULE 3 : RECHERCHE DOCUMENTAIRE

## CONTEXTE

Considérer la recherche, c'est évoquer l'ensemble des méthodes, des moyens et des résultats d'une action visant à conforter des pratiques, produire des connaissances nouvelles, explorer et cerner une problématique.

La recherche permet de découvrir, de mieux connaître, de compléter des connaissances actuelles. Dans le domaine paramédical comme médical, il est possible d'intervenir dans des projets de recherche interventionnelle, en soins, biomédicale, dans des projets de recherche non interventionnelle, observationnelle, ou bien dans des projets de recherche en sciences infirmières et paramédicales, en sciences humaines et sociales.

Dans les établissements, la recherche permet de valoriser des initiatives, de contribuer à la qualité des soins et à l'attractivité des services.

Il est possible pour tous de contribuer à la recherche scientifique en partageant une préoccupation, en participant à des projets d'envergure locale, régionale ou nationale, en tant que promoteur ou investigateur associé.

Les participants, selon leur niveau d'avancement dans la démarche, choisiront de suivre une ou plusieurs étapes du parcours.

## OBJECTIF GÉNÉRAL

Optimiser ses travaux de recherche paramédicale en adoptant une stratégie de recherche documentaire adaptée.

## OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Identifier les différentes sources d'informations, notamment celles en libre accès.
- Évaluer la pertinence des informations.
- Sélectionner les informations et documents utiles en utilisant des outils adéquats.
- Rédiger une bibliographie.
- Assurer une veille documentaire.

## PROGRAMME

En cours d'élaboration.

## CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 2.21

### PUBLIC

Personnels paramédicaux souhaitant s'investir dans un projet de recherche.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

À déterminer

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRES DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 participants

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À déterminer

## PARCOURS D'INITIATION À LA RECHERCHE PARAMÉDICALE - MODULE 4 : FORMATION - ACTION - ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION D'UN SYNOPSIS DE PROJET

### CONTEXTE

Considérer la recherche, c'est évoquer l'ensemble des méthodes, des moyens et des résultats d'une action visant à conforter des pratiques, produire des connaissances nouvelles, explorer et cerner une problématique.

La recherche permet de découvrir, de mieux connaître, de compléter des connaissances actuelles. Dans le domaine paramédical comme médical, il est possible d'intervenir dans des projets de recherche interventionnelle, en soins, biomédicale, dans des projets de recherche non interventionnelle, observationnelle, ou bien dans des projets de recherche en sciences infirmières et paramédicales, en sciences humaines et sociales.

Dans les établissements, la recherche permet de valoriser des initiatives, de contribuer à la qualité des soins et à l'attractivité des services.

Il est possible pour tous de contribuer à la recherche scientifique en partageant une préoccupation, en participant à des projets d'envergure locale, régionale ou nationale, en tant que promoteur ou investigateur associé.

Les participants, selon leur niveau d'avancement dans la démarche, choisiront de suivre une ou plusieurs étapes du parcours.

### OBJECTIFS GÉNÉRAUX

→ Identifier, préciser et formuler son objet de recherche.

→ Rédiger un synopsis de projet dans un format standard modifiable.

### OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Proposer un accompagnement opérationnel et individualisé des agents dans la rédaction d'un synopsis de projet.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 2.22

### PUBLIC

Tous professionnels de santé de filière soins, rééducation et médico-technique chargés des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière.

### ORGANISÉ PAR

IFSO

### DURÉE

4 jours (2+2)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

5 000 € par groupe, soit 833,33 € par agent sur la base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

# ÊTRE TUTEUR DE STAGE : OPTIMISER LES COMPÉTENCES DES TUTEURS DE STAGIAIRES PARAMÉDICAUX

## CONTEXTE

Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.

Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique pour garantir une formation de qualité certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation, mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques.

Afin d'accompagner cette évolution réglementaire, il apparaît essentiel à travers une politique de stages d'établissements de permettre aux tuteurs de mener à bien leur missions, sur la base d'un socle commun de compétences, de contenus et d'acquisition d'une posture professionnelle.

## OBJECTIFS

### Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle

- Se positionner en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.
- Renforcer ses compétences en pédagogie.
- Analyser ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Contextualisation de la formation et identification des différents principes et enjeux.
- Les concepts-clés des nouvelles orientations pédagogiques.
- L'impact de cette approche pédagogique sur la fonction et les missions des tuteurs.
- Les rôles et missions des acteurs-clés d'un parcours de stage et la posture du tuteur.

### JOUR 2

- Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur : de l'accueil à l'évaluation par les étudiants de leur stage.
- Les outils existants ou à construire à utiliser lors de ces différents temps du tutorat.

- La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (pré-valentes) en stage, et rédaction de situations d'apprentissage.
- La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et rédaction d'objectifs de stage.
- La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- La mise en œuvre de l'évaluation comme tuteur.

### INTERSESSION

### JOUR 3

- Retour d'expérience et analyse de l'intersession sur l'accueil, l'accompagnement et le suivi des étudiants.

- Recherche du sens des actions mises en place.
- Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement.

### JOUR 4

- Retour d'expérience et analyse de l'intersession sur l'évaluation du parcours de stage de l'étudiant.
- Organisation de la progression de l'apprentissage.
- L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels de l'étudiant.
- L'utilisation et l'accompagnement de l'étudiant pour renseigner le portfolio.
- Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat dans la pratique d'évaluation.

## AXE 3

---

# AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT ET DE LA QUALITÉ DES SOINS





### AFC 3.11

#### PUBLIC

Infirmiers, aides-soignants, assistants de soins en gériatrie, aides médico-psychologiques, psychomotriciens, animateurs, éducateurs spécialisés.

#### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

#### DURÉE

2 jours

#### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par session

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

À définir

## DÉVELOPPER LE BIEN-ÊTRE GRÂCE À LA STIMULATION SENSORIELLE

### CONTEXTE

La stimulation sensorielle permet de développer une communication non verbale avec le patient, de réduire son anxiété, son agitation et divers troubles du comportement. Elle permet de maintenir ses capacités tout en améliorant son état général.

### OBJECTIFS

- Comprendre la démarche de soins par la stimulation.
- Connaître les différentes approches et pratiques.
- Découvrir et expérimenter les techniques de stimulation sensorielle adaptées au besoin du public accueilli.
- Utiliser l'espace et construire des séances avec le matériel mis à disposition par l'établissement.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration

#### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr





## AFC 3.12

### PUBLIC

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

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2710 € par groupe, soit 451,67 € par agent sur une base de 6 participants.

Personnels médicaux : financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## LES SOINS DE SUPPORT EN CANCÉROLOGIE

### CONTEXTE

La prévention tertiaire des cancers est un véritable enjeu de santé publique. Elle prévient les rechutes, les complications et augmente l'espérance de vie de patients. Ce type de prévention passe notamment par les soins de supports, qui sont mis en place en complémentarité des soins et traitements onco-hématologiques 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

### AFC 3.13

#### PUBLIC

Tous publics

#### ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

#### DURÉE

3 jours

#### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

3300 € par groupe, soit  
550 € par agent sur la base  
de 6 participants.

Personnels médicaux :  
financement sur les fonds  
mutualisés nationaux de  
l'ANFH au titre du DPCM.

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

### CONTEXTE

L'amélioration de la communication avec le patient mais aussi entre professionnels concernant la prise en charge des patients est un élément majeur de la sécurité des patients, et fait d'ailleurs partie des actions à mettre en œuvre définies dans le Programme national pour la sécurité des patients (PNSP). Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients. La littérature est abondante sur ce sujet, d'une part pour montrer que le défaut de communication est l'une des causes majeures d'EIAS, et d'autre part pour souligner les difficultés des patients à comprendre les explications médicales. Ces difficultés de compréhension augmentent le taux de mortalité. La communication est aussi un élément-clé dans la construction de la relation soignant-soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations, telles que l'annonce d'une pathologie grave,

ou l'information sur un dommage involontairement causé au patient. Or il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients.

### OBJECTIFS

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

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

### PROGRAMME

**Impacts (positifs et négatifs) et enjeux de la communication avec l'utilisateur et entre professionnels dans la prise en charge du patient**

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

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

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

**Principes, techniques et outils de communication à mobiliser**

- Conditions et positionnement adapté à l'écoute active.
- Techniques de communication et outils.

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

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

#### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 3.14

### PUBLIC

Personnels soignants.

### ORGANISÉ PAR

Infor Santé

### DURÉE

4 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par session

### COÛT PÉDAGOGIQUE

4 260 € par groupe, soit  
710 € par agent sur une  
base de 6 participants.

## PRISE EN CHARGE DES SOINS PALLIATIFS

### CONTEXTE

L'accompagnement des personnes en soins palliatifs puis en fin de vie est une mission complexe.  
Elle nécessite des connaissances pour comprendre le cheminement psychologique des malades et de leur famille, mais aussi l'acquisition de techniques relationnelles pour soulager les personnes dans cette ultime étape, mieux comprendre les réactions des familles et faciliter les échanges au sein de l'équipe.  
Elle suppose aussi une réflexion des participants sur leur conception de l'accompagnement, une analyse des pratiques existantes pour améliorer la prise en charge et adapter les soins ainsi que leur fréquence au confort et au soulagement de la personne âgée, jusqu'au bout de sa vie.  
Enfin, dans cette ultime étape de son existence, le malade vit une relation authentique avec lui-même où, dans ces moments de vérité, son questionnement peut bouleverser tout soignant.

### OBJECTIFS

- Exprimer son vécu d'accompagnement des soins palliatifs.
- Définir le cadre de soins palliatifs : légal, éthique et les valeurs qui guident la démarche des soins palliatifs.
- Distinguer les soins palliatifs et les soins terminaux.
- Connaître les principaux symptômes de fin de vie, savoir les prendre en charge et prodiguer des soins de confort adaptés.
- Prendre en charge la douleur.
- Tenir compte des problématiques spécifiques de la fin de vie.
- Tenir compte des processus psychiques de la fin de vie.
- Comprendre les démarches et discerner les besoins des personnes et de leurs proches, et proposer un projet de soin individualisé.
- Savoir accompagner les proches avant, pendant et après le décès.
- Être capable d'identifier ses limites, de repérer les situations potentiellement difficiles pour soi et trouver les ressources adaptées.
- Élaborer son plan d'amélioration des pratiques.

### PROGRAMME

- Expression succincte du vécu d'accompagnement en soins palliatifs, repérage et classification des problèmes, difficultés, craintes occasionnées.
- Le cadre législatif : circulaire Laroque - lois du 9 juin 1999, du 4 mars 2002, du 2 mars 2010...
- Définitions et historique des soins palliatifs.
- Les grands principes de prise en charge des patients.
- Le passage du curatif au palliatif.
- La phase palliative et la phase terminale.
- Le réseau des soins palliatifs.
- Prise de décision et anticipation : une démarche au service de l'utilisateur et de l'équipe.

- Les différentes manifestations et pathologies liées à la fin de vie.
- Les modalités de prise en charge de ces symptômes.
- Les soins de confort.
- Phase terminale et agonie.
- La douleur : définition et mécanismes, les types de douleur, les composantes de la douleur...
- Prévention de la douleur induite par les soins.
- L'évaluation de la douleur.
- les techniques non médicamenteuses, les traitements médicamenteux.
- Préparation de l'intersession.
- Les derniers instants de vie.
- Les répercussions de la maladie sur la qualité de vie de la personne.
- Répondre aux besoins : physiologiques, psycho-

- affectifs et spirituels.
- L'importance d'une relation empathique et d'une communication efficace.
- Repérage et classification des problèmes, difficultés : alimentation, hydratation, mobilisation.
- Les soins de confort et de nursing : ce qui est fait, comment et par qui ?
- les outils de suivi et de coordination.
- Prendre soin des proches et les soutenir.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20  
b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28  
a.grosset@anfh.fr

### AFC 3.15

#### PUBLIC

Professionnels travaillant au sein des EHPAD, USLD, SSR gériatrique et services d'urgences.

#### ORGANISÉ PAR

Forma Santé

#### DURÉE

2 jours

#### LIEU & DATES

##### Groupe 1:

Les 21 et 22 mars 2019.

[Lieu à définir.](#)

##### Groupe 2:

Les 16 et 17 septembre 2019.

[Lieu à définir.](#)

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

2100 € par groupe, soit 350 € par agent sur une base de 6 participants.

## PRISE EN CHARGE DES PERSONNES ÂGÉES PRÉSENTANT DES TROUBLES DU COMPORTEMENT OU PSYCHIATRIQUES

### CONTEXTE

Les pathologies neurodégénératives du sujet âgé (maladie d'Alzheimer et apparentées) génèrent des troubles du comportement (anxiété, agitation, demandes incessantes, agressivité, apathie, hallucinations, écholalies, etc). Les maladies psychiatriques également, mais avec des mécanismes fondamentalement différents, et donc des accompagnements à l'avenant.

Depuis des années, les soignants en gériatrie ont développé des compétences pour une prise en soins adaptée aux troubles du comportement de type dégénératif.

Des informations spécifiques leur sont d'ailleurs régulièrement proposées sur ces thématiques. Or la prise en charge de type psychiatrique impose un cadre différent fait de repères fixes, de règles, d'un type d'écoute et de thérapeutiques spécifiques, dans le respect des besoins de la personne.

### OBJECTIFS

- Acquérir et / ou renforcer ses connaissances en psychiatrie.
- Identifier la composante psychiatrique chez le patient âgé.
- Comprendre le vécu de la maladie mentale par le patient.
- Décoder les troubles du comportement.
- Adopter une attitude respectueuse et bienveillante.
- Se positionner et se protéger.

### PROGRAMME

#### Les troubles psychiatriques, de quoi parlons-nous ?

- Travailler sur les représentations.
- La terminologie psychiatrique.
- Principales pathologies et syndromes.
- Les symptômes.
- Les traitements médicamenteux et non médicamenteux.

#### De qui parlons-nous ?

- Typologie des patients / résidents.
- Troubles du comportement : pathologies neurodégénératives ou psychiatriques ?
- Le patient / résident en tant que personne dans sa globalité.
- Déterminants contextuels.
- Méthodologie du questionnement.

#### Que ressent la personne ?

- Définir et vivre l'empathie.
- La méthode de validation affective.
- Envisager les différents ressentis du patient / résident confronté à ses troubles.

#### Comment s'exprime le patient / résident ?

- Écouter, observer.
- Établir une relation authentique.
- Les différentes situations rencontrées.
- Les outils d'évaluation.

#### Le comportement soignant

- Les erreurs à ne pas commettre.
- Le concept de bientraitance.
- Se servir d'outils adaptés.
- La question de la contention.

#### Savoir se protéger

- Travailler en équipe pluridisciplinaire.
- Dépasser sa peur du patient / résident.
- Prévenir l'épuisement professionnel.
- Les aides et la prévention des RPS.

#### CONTACTS

##### Brigitte CHEVALIER

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

##### Aube GROSSET

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 3.16

### PUBLIC

AS, cadres de santé, IDE.

### ORGANISÉ PAR

IFSO

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2500 € par groupe, soit  
416,67 € par agent sur une  
base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## LES TRANSMISSIONS CIBLÉES

### CONTEXTE

Même si les transmissions sont fiables et réalisées quotidiennement au sein des structures de santé, il est nécessaire d'améliorer ces pratiques afin de les rendre conformes aux attendus de l'HAS, sous forme de transmissions ciblées cohérentes. En effet, la loi du 4 mars 2004 positionne les transmissions comme étant une obligation légale, et leur qualité comme essentielle à la continuité des soins et la gestion des risques. La procédure de **transmission ciblée** s'appuie sur le recueil des « données », la formulation des « actions » mises en œuvre et la transmission du « résultat » (ou DAR). Cette démarche s'appuie elle-même sur l'observation et le **raisonnement clinique** du soignant. Les transmissions ciblées favorisent l'accompagnement et la prise en soin des patients, en permettant d'organiser et de simplifier la circulation des informations entre professionnels. Ainsi les transmissions ciblées sont le soutien effectif de la **continuité et la sécurité des**

**soins** entre tous les professionnels.

Elles favorisent aussi l'instauration d'un langage commun entre tous les intervenants et donc un développement de compétences collectives d'analyse des situations au service des patients.

### OBJECTIFS

→ Analyser ses pratiques professionnelles de transmission en lien avec le raisonnement clinique.

→ Identifier l'articulation entre raisonnement clinique et transmissions ciblées et situer les transmissions ciblées comme outils pour améliorer la traçabilité, la continuité et la qualité des soins.

→ Comprendre l'articulation entre les transmissions ciblées et les transmissions orales pour communiquer efficacement.

→ Évaluer les acquis de la formation et identifier les transferts de connaissances au poste de travail dans le cadre du raisonnement clinique et des transmissions ciblées.

### PROGRAMME

**Repérer les attentes et les questionnements des participants.**

**Favoriser une dynamique de groupe en formation.**

**Identifier le niveau de connaissances.**

**Analyser l'existant des transmissions au sein de l'établissement**

→ Comment sont pratiquées les transmissions au sein des établissements ?

→ Les points de satisfaction et les points que l'on souhaite améliorer et pourquoi.

**Analyser sa pratique et actualiser ses connaissances sur la méthodologie du raisonnement clinique**

À partir de situations concrètes apportées par l'intervenant et/ou par les participants, rappel de la méthodologie du

raisonnement clinique pour une approche humaniste de la personne soignée.

**Réactualiser ses connaissances du cadre réglementaire et des recommandations de l'HAS concernant le dossier de soins en lien avec la méthodologie des transmissions ciblées**

→ Rappel du cadre législatif, réglementaire et opérationnel autour du dossier de soins.

→ Intérêts du dossier patient et du dossier de soins.

→ Le rôle et la responsabilité des professionnels (AS, IDE, cadres de santé) dans la saisie des informations.

→ L'écriture : essentielle dans la tenue des dossiers de soins.

→ Les recommandations de l'HAS sur la tenue du dossier de soins et la place des transmissions.

→ Informations sur la notion de « patient traceur ».

**S'approprier les outils et la méthodologie des transmissions ciblées pour optimiser leur mise en œuvre en lien avec le raisonnement clinique. Approfondir la mise en œuvre des transmissions ciblées et de la qualité des différents écrits pour communiquer plus efficacement**

→ Clarifier le rôle et les attendus des transmissions ciblées lors des transmissions orales.



### AFC 3.17

#### PUBLIC

Personnels soignants  
de nuit.

#### ORGANISÉ PAR

INFOR Santé

#### DURÉE

3 jours

#### LIEU & DATES

##### Groupe 1:

Du 25 au 27 mars 2019.

[Lieu à définir.](#)

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par session

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

2980 € par session, soit  
496,67 € par agent sur une  
base de 6 agents.

#### CONTACTS

##### Brigitte CHEVALIER

03.26.87.78.20

[b.chevalier@anf.fr](mailto:b.chevalier@anf.fr)

##### Aube GROSSET

03.26.87.78.28

[a.grosset@anf.fr](mailto:a.grosset@anf.fr)

## LE TRAVAIL DE NUIT

### CONTEXTE

Le travail de nuit, même lorsqu'il a été choisi, est souvent difficile tant sur le plan personnel que professionnel.

En effet, sur le plan personnel, les soignants sont perturbés dans leur rythmes biologiques au niveau du sommeil et de l'alimentation avec des conséquences sur leur santé.

Sur le plan professionnel, ils sont confrontés à des situations problématiques, de plus en plus complexes, qu'ils doivent gérer en équipe restreinte et en l'absence de médecins.

Ces situations sont complexifiées par le fait qu'ils se sentent (ou se mettent) parfois à l'écart des équipes de jour, et la notion d'« équipe » n'a alors pas toujours le même sens pour tous.

### OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil.
- Identifier les difficultés liées au travail de nuit en vue d'ébaucher des solutions.
- Identifier les difficultés et risques en matière d'alimentation et les conduites recommandées.
- Identifier le cadre spécifique du travail de nuit.
- Affirmer et reconnaître sa qualité et sa compétence par une juste estimation de sa spécificité.
- Développer la communication et la collaboration avec les équipes de jour.
- Identifier les axes d'amélioration individuels et collectifs en vue d'assurer la continuité des soins.
- Identifier les manifestations d'anxiété, de stress liées à la nuit.
- Faire face aux situations difficiles la nuit.
- Établir son plan personnel de prévention et d'amélioration.

### PROGRAMME

- Acquérir les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil : le choix ou la contrainte, les motivations et le choix de travailler la nuit...
- Identifier les difficultés liées au travail de nuit en vue d'ébaucher des solutions : les rythmes du sommeil, troubles du sommeil et les répercussions, rythmes biologiques...
- Identifier les difficultés et risques en matière d'alimentation et les conduites recommandées.
- Le travail de nuit et son organisation : le cadre spécifique de l'exercice de nuit, responsabilités et droits du professionnel, la réglementation du travail de nuit dans la FPH.
- Identifier les problématiques propres au travail de nuit.
- Affirmer et reconnaître sa qualité et sa compétence par une juste estimation de sa spécificité : la nuit, un espace négligé dans la formation initiale.
- Développer la communication et la collaboration avec les équipes de jour : la continuité des soins dans le temps, la qualification et l'expérience des soignants la nuit.
- Identifier des axes d'amélioration individuels et collectifs en vue d'assurer la continuité des soins.
- Identifier les manifestations d'anxiété, de stress liées à la nuit, les éléments déclencheurs et adapter son comportement : des besoins différents, les répercussions sur l'être humain.
- Faire face aux situations difficiles la nuit, acquérir les connaissances spécifiques pour répondre en fonction de ses compétences, dégager des axes d'amélioration de prise en charge des patients la nuit : la douleur la nuit, répondre à l'urgence la nuit, le décès la nuit.
- Établir son plan personnel de prévention et d'amélioration.

## AFC 3.18

### PUBLIC

Tous publics

### ORGANISÉ PAR

Réseau Cèdre Santé

### DURÉE

3 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par session

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2850 € par groupe, soit  
475 € par agent sur une  
base de 6 participants.

## LE TOUCHER RELATIONNEL

### CONTEXTE

Au-delà de l'aspect technique, le toucher relationnel peut avoir une fonction fondamentale dans la communication accompagnant / accompagné et dans la contribution non médicamenteuse à l'apaisement de l'anxiété, de la douleur, des tensions et souffrances multiples. C'est une **démarche globale prenant en compte toutes les dimensions de l'être humain : corporelle, affective, mentale, relationnelle et trans-personnelle**. Il est important qu'à l'issue de la formation les professionnels puissent utiliser des protocoles gestuels, synthèse de diverses méthodes de toucher relationnel, et de répondre aux interrogations des soignants, les aider à exprimer les difficultés qu'ils ressentent (relation au corps), discuter des situations qu'ils rencontrent au quotidien et les aider à mettre en place des procédures adaptées pour le respects des besoins et la dignité des patients.

### OBJECTIFS

- Définir et préciser la relation d'aide par le toucher.
- Comprendre et identifier le dialogue corporel.
- Intégrer le sens du soin.
- Appréhender une nouvelle technique de soin de communication.
- Définir les valeurs professionnelles et la conception des soins que nous voulons développer.
- Apprendre à repérer pour soi et pour les autres : difficultés habituelles et conditions du toucher conscient, de la relation d'aide et de la conduite d'un toucher conscient facilitant.

### PROGRAMME

#### Définir et préciser la relation d'aide par le toucher

- Définitions comparées.
- Le cadre réglementaire.
- La relation d'aide par le toucher.
- Un moyen non médicamenteux qui permet d'améliorer, soulager.
- Les indications, limites et contre-indications.

#### Comprendre et identifier le dialogue corporel

- Comprendre l'importance du langage corporel.
- La communication non verbale et le dialogue corporel.
- Le dialogue corporel est sa valeur ajoutée.

#### Intégrer le sens du besoin

- Les objectifs de soin des gestes et techniques du toucher.
- Anatomie et physiologie de la peau.

- Prendre soin de la personne par le toucher relationnel.

#### Appréhender une nouvelle technique de soin de communication

- Les gestes et techniques de ce soin de communication.
- Établir une communication adaptée et ajustée par le toucher.
- Pour qui et à quel moment de la prise en charge intégrer le soin de relation d'aide par le toucher?
- Apprendre à mieux toucher l'autre et comprendre à quoi cela renvoie.
- Le toucher relationnel et le toucher massage.
- L'organisation du toucher relationnel dans le quotidien.
- Le toucher relationnel au corps, au visage.
- Les approches complémentaires.
- L'importance du vécu corporel.
- L'impact de la dégradation

- et de la douleur sur le schéma corporel.

#### Définir les valeurs professionnelles et la conception des soins que nous voulons développer

- Le respect de l'intimité, de l'autonomie, de l'intégrité et de la confiance.
- Vision approfondie sur le soin tactile.

#### Apprendre à repérer pour soi et pour les autres

- Développer une démarche réflexive.
- La relation d'aide par le toucher.
- Les points-clés techniques et méthodologiques.

### CONTACTS

#### Brigitte CHEVALIER

03.26.87.78.20  
b.chevalier@anfh.fr

#### Aube GROSSET

03.26.87.78.28  
a.grosset@anfh.fr

### AFC 3.19

#### PUBLIC

Tous publics

#### ORGANISÉ PAR

Agès Formation

#### DURÉE

3 jours (2 + 1)

#### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

3 060 € par groupe, soit  
510 € par agent sur une  
base de 6 participants.

## GESTION DE L'AGRESSIVITÉ ET DE LA VIOLENCE

### CONTEXTE

La gestion de l'agressivité et de la violence des patients est une préoccupation qui s'inscrit autant dans le cadre de la bientraitance des patients que dans celui de la prévention des risques psychosociaux des professionnels. En effet, subir l'agressivité des personnes auprès desquelles on s'est engagés dans une relation d'aide crée chez le professionnel un stress quotidien et une perte de sens dans son travail qui peut mener à l'épuisement professionnel.

La violence, quand elle ne crée pas la sidération, interpelle, questionne, et, en tout cas, requiert une élaboration pour laquelle des espaces n'existent pas toujours. Le temps de la formation peut offrir un tel espace à travers l'analyse des pratiques et la reprise, en groupe, de situations qui ont pu être difficiles.

### OBJECTIFS

- Faire émerger les représentations associées à l'accompagnement d'un patient violent et/ou agressif.
- Intégrer les typologies de la violence et de l'agressivité.
- Repérer les comportements violents et les différentes formes de violence.
- Comprendre les mécanismes mis en œuvre, les causes et facteurs déclenchants.
- Savoir gérer la « bonne distance », la « bonne posture », notamment après un acte de violence.
- Savoir appliquer les bonnes techniques d'apaisement.
- Connaître la législation afin de ne pas se mettre en difficulté.
- Cerner les pratiques attendues face à une situation de violence.
- Acquérir et perfectionner ses outils de prévention et de protection physique et apprendre à agir en équipe coordonnée.

### PROGRAMME

#### Appréhender le contexte et pouvoir désamorcer l'escalade agressive

- Cerner les différences d'expression de la violence et de l'agressivité en fonction des âges de la vie.
- Comprendre ce qui est mobilisé lorsque l'on reçoit de l'agressivité.
- Pouvoir identifier les sources de la violence et être en mesure de prévenir les parasites de la communication.
- Percevoir les conséquences des manifestations de la violence sur l'accompagnement des patients et sur les relations au sein de l'équipe.
- Appréhender les profils des populations dites sensibles et les personnalités difficiles.
- Être en mesure de désamorcer l'escalade agressive.

#### Acquérir des outils de gestion des situations agressives grâce à la communication non violente

- Anticiper les situations à risque d'un point de vue individuel, collectif et institutionnel.
- Trouver son style relationnel afin de prévenir les conflits.
- Expérimenter la communication non violente de M. Rosenberg.
- Cerner les attitudes à privilégier face à une personne violente.

#### Acquérir et développer des outils individuels, collectifs et institutionnels permettant de gérer les situations de violence en institution

- Connaître les procédures spécifiques, les protocoles et le cadre juridique encadrant les actes violents dans le cadre du travail.
- S'initier à certaines techniques de protection physique.
- Développer le travail en équipe coordonnée pour gérer les situations de crise - travaux pratiques d'organisation d'équipe.

#### CONTACTS

##### Brigitte CHEVALIER

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

##### Aube GROSSET

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 3.20

### PUBLIC

Professionnels en établissements de santé ou éducatifs pouvant être confrontés à des personnes fragilisées, de tout âge, pouvant passer à l'acte.

### ORGANISÉ PAR

Defitem

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 participants

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2010 € par groupe, soit 335 € par agent sur une base de 6 participants.

## PRÉVENTION DU RISQUE SUICIDAIRE

### CONTEXTE

La crise suicidaire est une crise psychique, situation de rupture et de souffrance dont le risque majeur est le suicide. Elle est souvent difficile à identifier, mais la reconnaître et la traiter permet de créer un espace de prévention et d'intervention. Le discernement et l'évaluation de facteurs de vulnérabilité et de facteurs précipitants sont indispensables pour montrer à la personne que l'on entend sa souffrance, pour évaluer si elle a envisagé des alternatives possibles et comment elle y réagit, pour juger des ressources psychologiques dont elle peut encore disposer. Le partage d'un vocabulaire commun et de notions communes à tous facilite la transmission d'informations pertinentes et surtout l'appréciation partagée de la situation d'un patient suicidaire. Ainsi chacun peut, en fonction de son champ d'intervention propre, travailler en équipe pour mettre en œuvre une prise en charge efficace et efficiente.

### OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Permettre un repérage précoce des personnes à risque suicidaire élevé.
- Améliorer la prise en charge des personnes ayant réalisé une tentative de suicide afin de réduire le risque de récurrence.

### OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Travailler sur les représentations et les idées reçues liées au suicide.
- Identifier les facteurs de risque par population-cible.
- Reconnaître les troubles présents et / ou les signes de détresse chez les personnes accueillies.
- Identifier la crise suicidaire et ses états successifs par la conduite d'entretiens adaptés.
- Évaluer le risque de passage à l'acte.
- Adapter son intervention pendant et après la crise suicidaire.
- Déterminer le rôle de l'équipe et sa place en tant que soignant.
- Ébaucher des fiches de conduite à tenir.

### PROGRAMME

#### Le suicide, problème de santé publique

- Définition.
- Chiffres.
- Épidémiologie.
- Idées reçues.

#### Les troubles psychologiques et / ou sous-jacents

- Addictions.
- Dépression.
- Névroses...

#### La crise suicidaire

#### L'évaluation de la crise : la triple évaluation du potentiel suicidaire

#### La gestion de la crise suicidaire en service de soins, en service de médecine d'urgence

#### Comment recevoir la détresse des patients, des usagers suicidaires ou suicidants ?

#### Comment réduire la souffrance psychique des patients et de leurs familles ?

#### Comment ne pas culpabiliser en cas de passage à l'acte ?

#### Les actions selon le secteur de prise en charge

#### Les attitudes personnelles et professionnelles

- La relation d'aide.
- Les règles à respecter.

#### Le suivi et l'évaluation de la crise suicidaire

- Comment ?
- Pourquoi ?
- Sur quelle durée ?
- Les recommandations des instances.

#### L'élaboration de fiches de conduites à tenir : les supports existants...

#### Le travail en équipe et la place du soignant

### CONTACTS

#### Brigitte CHEVALIER

03.26.87.78.20  
b.chevalier@anfh.fr

#### Aube GROSSET

03.26.87.78.28  
a.grosset@anfh.fr

## AFC 3.21

### PUBLIC

Tous personnels  
pratiquant des soins

### ORGANISÉ PAR

Infor Santé

### DURÉE

3 jours

### LIEU & DATES

#### Groupe 1:

Du 20 au 22 mars 2019.

[Lieu à définir.](#)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2850 € par groupe, soit  
475 € par agent sur une  
base de 6 participants.

### CONTACTS

#### Brigitte CHEVALIER

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

#### Aube GROSSET

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

# PLAIES ET CICATRISATION

## CONTEXTE

**L'évolution scientifique en matière d'évaluation et de traitement des plaies est constante.** Les laboratoires pharmaceutiques proposent régulièrement de nouveaux produits et de nouveaux pansements. Difficile parfois de suivre toutes ces évolutions, de s'appuyer plus sur une analyse de ses besoins et une connaissance de ses produits que sur les discours parfois alléchants. Difficile donc de s'y retrouver. Au-delà des produits, leur utilisation est également au centre des enjeux. Il est donc essentiel pour les infirmiers de réactualiser leurs connaissances et de réajuster leurs pratiques afin de proposer et d'argumenter auprès des prescripteurs de nouvelles stratégies thérapeutiques.

## OBJECTIFS

- Approfondir ses connaissances sur la physiopathologie de la peau et des mécanismes de cicatrisation.
- Adapter la prise en charge du patient en fonction des spécificités liées à certaines pathologies.
- Connaître les outils d'évaluation et de suivi des plaies.
- Savoir adapter les types de pansements aux types de plaies.
- Intégrer l'évaluation de la douleur dans la prise en charge des plaies.
- Améliorer la prévention et les soins de plaies d'escarres.
- Travailler en équipe dans le respect des textes réglementaires.

## PROGRAMME

### Physiologie des téguments, physiopathologie des plaies

- Connaître l'anatomie et la physiologie des téguments:
  - anatomie et physiologie;
  - hygiène et entretien.
- Comprendre la physiopathologie des plaies:
  - les plaies chroniques et les escarres;
  - les plaies aiguës;
  - la notion d'infection d'une plaie.

### Connaître les outils d'évaluation et de suivi des plaies: un impératif, des méthodes

- Savoir les adapter à sa pratique et à son service.

### Différents types de plaies, différents types de pansements

- Mécanismes de cicatrisation des plaies:
  - les étapes de la cicatrisation;
  - les facteurs influençant la cicatrisation;
  - les cicatrices anormales.
- La cicatrisation dirigée:
  - les traitements;
  - le traitement des plaies par pression négative (RPN).

### Plaies, pansements et douleur

- Prise en charge de la douleur:
  - liée à la plaie;
  - liée au soin.

### Les spécificités de la prise en charge des escarres et de la prévention

- Prévention d'escarres: enjeux, évaluation des facteurs de risque, mise en œuvre d'actions de prévention pertinentes selon les situations:
  - l'importance d'une politique de prévention des escarres.

### Rappel sur le cadre de la prise en charge des escarres

- Droits des usagers en la matière.
- Règles professionnelles et compétences.
- Traçabilité.

### Argumentation thérapeutique et proposition de protocoles de soins

### Élaboration de protocoles de soin

- Éléments méthodologiques.
- Réflexions à partir du recueil des données.

### Plan d'amélioration des pratiques

## AFC 3.22

### PUBLIC

Personnels soignants

### ORGANISÉ PAR

IRFA Evolution

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

#### Groupe 1:

Les 20 et 21 mai 2019.

[Lieu à définir.](#)

#### Groupe 2:

Les 24 et 25 juin 2019.

[Lieu à définir.](#)

#### Groupe 3:

Les 16 et 17 septembre 2019.

[Lieu à définir.](#)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE :

1900€ par groupe, soit  
317€ par agent sur une  
base de 6 participants.  
6 personnes minimum  
et 8 maximum.

## SOINS ET HYGIÈNE DES PIEDS DES PERSONNES ÂGÉES

### CONTEXTE

Les soins et l'hygiène des pieds sont essentiels pour les personnes âgées. En effet, outre la souffrance elle-même, le handicap généré par des douleurs aux pieds est très important et entrave l'autonomie et la mobilité, pouvant vite être un facteur si ce n'est déclenchant, aggravant d'un syndrome de glissement. Ces soins font partie au cours de la vie d'une prise en charge d'hygiène régulière. Les soins et l'hygiène des pieds s'inscrivent dans un contexte déontologique particulier du fait des professions spécifiques attachées à ces soins. Il n'est en aucun cas le propos de « faire à la place de » ou de former des personnes au-delà de leurs compétences, mais bien de s'inscrire, d'une part, dans le quotidien des personnes âgées lors de la toilette, et d'autre part, de former les personnes au dépistage précoce des situations à risque afin de faire intervenir les personnes habilitées. Nous inscrivons donc cette formation dans le cadre de la gestion des risques d'une part, et dans le cadre des bonnes pratiques à finalité bientraitante dans les soins quotidiens de l'autre.

### OBJECTIFS

- Connaître les principes élémentaires de l'hygiène du pied de la personne âgée.
- Identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- Pratiquer des soins de pieds au cours de la toilette en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin ou aux professionnels diplômés (pédicures).
- Conseiller les personnes âgées sur l'hygiène des pieds.
- Prendre en compte la question du chaussage.
- Savoir alerter le médecin et les spécialistes si besoin.

### PROGRAMME

#### 1 - Rappels d'anatomie physiologie

- Les pieds, la peau, les ongles.

#### 2 - Vieillesse physiologique, diminution de l'autonomie

- Incidences sur l'état des pieds, de la peau et des ongles.
- Besoins spécifiques d'hygiène.

#### 3 - Les pathologies de la peau

- Cors, durillons, callosités.

#### 4 - Les anomalies architecturales

- Déformation des orteils.
- Problèmes d'appui (pied creux, plat, hallux valgus...).
- Les incidences sur les troubles trophiques du pied.

#### 5 - Les techniques de soins de la peau

- Le traitement des callosités.

#### 6 - Les techniques de soins des ongles

- Coupe d'ongles.

#### 7 - Apprentissage des différentes techniques

- Affinement gestuel dans le soin de l'ongle et de la peau.
- Mise en place de protections (cors, œil de perdrix...).
- Prise en compte de la douleur.
- Maîtrise de l'hygiène des instruments (gants, stérilisation...).

#### 8 - Prévention des complications liées à des pathologies particulières

- Diabète, insuffisance circulatoire, artérites des membres inférieurs...
- Précautions à prendre au niveau des pieds des personnes atteintes de ces pathologies.
- Dépistage des signes de complications.
- Transmission des informations au sujet des personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- Complémentarité équipe soignante / pédicure / médecin.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

### AFC 3.23

#### PUBLIC

Publics des établissements  
médico-sociaux et  
sanitaires.

#### ORGANISÉ PAR

Forma Santé

#### DURÉE

2 jours

#### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 participants

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

2300 € par groupe, soit  
383,33 € par agent sur une  
base de 6 participants.

#### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

## GESTION DES CONFLITS AVEC LES FAMILLES DES RÉSIDENTS / PATIENTS

### CONTEXTE

Le patient ou le résident est au centre des préoccupations de chacun. Les soignants essuient souvent des critiques de la part des familles et leur amour propre en est parfois touché. Mais, dans certaines circonstances, il est difficile au personnel de ne pas laisser éclater son énervement notamment lorsqu'il se sent remis en cause. Certaines remarques émanant des familles sont fondées mais leur mode d'expression peut être excessif. D'autres critiques sont injustes. Quand l'équipe cherche à se justifier, elle prend le risque d'attiser les tensions et de s'engouffrer dans la spirale des réclamations et des plaintes. Quand l'équipe fait face, elle continue son œuvre de soins en comprenant la souffrance de l'autre. L'institution se doit de développer des outils d'écoute et de communication adaptés. Il s'agit, tout au long du séjour de la personne qui leur est confiée, d'apprendre à entendre les propos des familles, à distinguer entre ses réclamations « légitimes » et les autres, porteuses de sens cachés, pour apporter, selon la situation, la réponse appropriée qui permettra au conflit d'évoluer vers une collaboration saine, constructive et gratifiante pour tous.

### OBJECTIFS

- Comprendre les dynamiques familiales et leur incidence sur la relation institution / famille / résident ou patient.
- Appréhender la notion de conflit et en connaître les mécanismes et les canaux d'expression.
- Savoir anticiper et limiter les conflits avec les familles.
- Quand le conflit survient : développer des compétences relationnelles afin de mieux gérer les situations conflictuelles sans et avec agressivité.

### PROGRAMME

- Identifier les dynamiques familiales.
- Comprendre la relation famille / institution.
- Diagnostic des sources de conflit.
- Élaborer un schéma « d'alliance thérapeutique ».
- Ne pas créer les conditions d'un conflit.
- Quelles attitudes adopter pour faciliter le désamorçage du conflit ?
- Appréhender la notion de mise à distance.
- Comment élaborer des réponses appropriées ?
- En cas de situation conflictuelle avérée avec agressivité : comment la recevoir ? Comment la désamorcer ?

## AFC 3.24

### PUBLIC

Tous publics

### ORGANISÉ PAR

AFAR

### DURÉE

4 jours (2+2)

### LIEU & DATES

Les 7 et 8 novembre 2019  
et les 28 et 29 novembre  
2019.

[Lieu à définir.](#)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 12 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

6 552 € par groupe, soit  
1 092 € par agent sur une  
base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## COIFFURE ET SOINS ESTHÉTIQUES

### CONTEXTE

**La coiffure et les soins esthétiques permettent de revaloriser l'image corporelle de la personne dépendante ou malade et participent à la reprise de confiance en soi par l'éveil des sens.**

Ils ont une place indispensable dans un contexte général d'hygiène physique et mentale de la personne âgée...

Les séances de coiffure et de soins esthétiques revalorisent, rassurent et redonnent un peu de vie sociale, améliorant ainsi le moral et l'image de la personne.

Les soins esthétiques sont enfin l'occasion de donner des conseils d'hygiène, de beauté, de confort à la personne et lui permettent de conserver le goût et l'envie de s'occuper d'elle. Cette formation à la coiffure et aux soins esthétiques permet au personnel travaillant auprès de personnes dépendantes ou malades de compléter leur accompagnement par des soins de bien-être, dont on sait l'importance.

### OBJECTIFS

- Savoir réaliser des coupes et des coiffures de base.
- Connaître le matériel et les produits de coiffage.
- Apprendre différentes techniques de coupe et de coiffage.
- Connaître les techniques de base des soins esthétiques et s'initier à leur pratique.
- Amener les stagiaires à la réalisation de manucures, d'épilations du visage à la cire et à la pince, de mini-soins du visage.

### PROGRAMME

- Présentation et organisation des métiers de la coiffure.
- Comment organiser une prestation de coiffure en institution.
- Présentation du matériel et de ses produits.
- Études des différents types de coiffage.
- Coupes et coiffages sur cheveux longs et courts pour hommes et femmes.
- Exercices de coupes et de coiffage sur cheveux longs et courts.
- Les coupes à la tondeuse.
- Le rasage / la barbe.
- Comment organiser une prestation de soins esthétiques en institution.
- Les soins esthétiques.
- Présentation des exercices pratiques des 2 journées suivantes : épilations du visage, mini-soins du visage (gommage, masque...), manucures, beauté des pieds.
- Principes de base de l'épilation du visage.
- Mise en pratique d'épilation du visage par les stagiaires avec supervision et conseils de l'intervenante.
- Principes de base du soin du visage.
- Mise en pratique de « mini-soins » par les stagiaires avec supervision et conseils de l'intervenante.
- Principes de base de la manucure.
- Mise en pratique par les stagiaires avec supervision et conseils de l'intervenante.
- Principes de base de la beauté des pieds.
- Mise en pratique par les stagiaires avec supervision et conseils de l'intervenante.

“  
CPF,  
UN NOUVEAU  
DISPOSITIF POUR  
VOTRE AVENIR  
PROFESSIONNEL  
”



---

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

---



**AXE 4**

---

# ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE ET AUTONOMIE





## AFC 4.06

### PUBLIC

AS, ASG, IDE, cadres  
de santé.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À définir

## LE TRAVAIL EN EHPAD

### CONTEXTE

Confrontés à des pathologies parfois  
imparfaitement connues, à des troubles de  
communication et à des comportements  
difficiles à comprendre, les AS et ASH exerçant  
en EHPAD sont interrogés dans leur rôle auprès  
des résidents, des familles mais aussi au sein de  
l'équipe pluridisciplinaire.

### OBJECTIFS

- Insuffler la culture médico-sociale au sein  
des EHPAD.
- Donner du sens au travail en EHPAD au-delà  
de soins d'hygiène.
- Désanitariser les EHPAD, en faire des lieux  
de vie au sein desquels l'animation occupe une  
place centrale.
- Adapter nos organisations aux besoins  
des résidents.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr



## AFC 4.07

### PUBLIC

Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers et activités d'animation.

### ORGANISÉ PAR

IGL

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À définir

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

# ANIMATION D'ACTIVITÉS « FLASH » OCCUPATIONNELLES

## CONTEXTE

Il est possible d'élaborer et d'animer des activités dites « flash » occupationnelles spécifiquement auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée.

Ces activités ont un objectif bien précis qui est de prévenir et gérer les troubles du comportement.

Ces activités doivent faire partie du projet d'animation réfléchi et coordonné en équipe, chaque animateur devant acquérir des compétences spécifiques de conception et d'animation d'activités « flash » occupationnelles.

## OBJECTIFS

→ Comprendre le sens de l'animation « flash » occupationnelle pour les personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer et démence apparentée, et savoir les mettre en œuvre et les animer.

→ Maîtriser les supports et les techniques d'animation d'une activité « flash » occupationnelle.

→ Savoir transmettre les éléments de l'évaluation au restant de l'équipe.

## PROGRAMME

### JOUR 1

#### Les différentes formes d'animation

- Animation au quotidien.
- Activités à visée thérapeutique.
- Activités « flash » occupationnelles.

#### L'animation auprès du résident souffrant de la maladie d'Alzheimer ou démence apparentée

#### Mettre en œuvre des animations « flash » occupationnelles pour prévenir ou gérer les troubles du comportement

- Les différents types d'activités « flash » : activités créatives (peinture, découpage / collage, danse, chant, musique), déplacements, sorties, visites, utilisation de l'animal, activités sensorielles...
- Les différents matériels et supports : matériel de récupération, cartons, CD...

- Prendre en compte les capacités, les besoins et les goûts de la personne.
- Les limites de l'animation de groupe pour ces résidents.

### JOUR 2

#### Animer une activité « flash » occupationnelle en individuel ou collectif

- Réactivité dans la mise en place de l'activité (besoin immédiat ou quasi immédiat).
- Poser le cadre de la séance (durée, déroulement...).
- Travail de guidage : techniques spécifiques de communication.
- Observer les manifestations et effectuer des réajustements.
- Évaluer l'impact sur la personne, notamment les troubles du comportement.

#### Élaborer une grille d'évaluation d'une activité « flash » occupationnelle

- Les éléments à observer, à évaluer.
- Les objectifs de cette évaluation.
- Anticipation sur les prochaines activités occupationnelles.
- Valorisation de l'activité.



## AFC 4.08

### PUBLIC

Professionnels intervenant auprès des personnes âgées.

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par session

### COÛT PÉDAGOGIQUE :

2 400 € par groupe, soit 400 € par agent sur une base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

# INTIMITÉ ET SEXUALITÉ DES PERSONNES ÂGÉES EN EHPAD

## CONTEXTE

L'évolution sociologique qui reconnaît à l'individu dans des contextes les plus divers l'expression et la prise en compte de ses droits fondamentaux, a donné lieu à plusieurs textes importants dans les domaines social, sanitaire et médico-social.

En résumé, la société reconnaît à chacun la libre expression de ses choix et la possibilité de satisfaire ses besoins et ses droits fondamentaux dans les institutions qui les accueillent. Or, les formes d'organisations institutionnelles et les représentations des personnels ne prennent pas toujours en compte les besoins affectifs et les désirs de sexualité que peuvent éprouver les personnes prises en charge en institution.

La vie affective et sexuelle des personnes accueillies en établissement doit pouvoir s'exprimer comme pour tout individu. C'est une réalité biologique, un besoin, ainsi qu'un droit fondamental.

Cependant, c'est également un sujet de tabous, qui, dans des situations non conçues et non organisées, est difficilement pris en compte.

De ce fait, ce droit, faute de réflexion, de prise de recul et de remise en cause des concepts et des pratiques, est ignoré, voire refoulé par les professionnels.

## OBJECTIFS

- Réfléchir au respect de la vie privée dans un contexte collectif.
- Réfléchir et intégrer la prise en compte de la vie affective et de la sexualité de la personne âgée dans le projet institutionnel.
- Savoir adapter son comportement à titre personnel et savoir l'intégrer dans un projet collectif.

## PROGRAMME

### JOUR 1

#### La sexualité de la personne âgée

- Donner un cadre juridique et légitimer la réflexion.
- Identifier les différentes dimensions du besoin affectif.
- Comprendre la sexualité chez la personne d'un âge plus avancé.

### JOUR 2

#### Le respect de la sexualité de la personne âgée

- Identifier les spécificités de la sexualité en institution (lieu, public, intimité...).
- Comprendre le vécu des familles.
- S'interroger sur sa posture professionnelle dans l'accompagnement du résident sur les questions de sexualité.
- Réfléchir et intégrer la prise en compte de la vie affective et de la sexualité de la personne âgée dans le projet institutionnel.

## AFC 4.09

### PUBLIC

Directeurs (trices) des établissements sociaux et médico-sociaux, contrôleurs de gestion en EHPAD, et tout public concerné par la gestion financière.

### ORGANISÉ PAR

EMS

### DURÉE

3 jours (2+1)

### LIEU & DATES

Les 23 et 24 mai  
et le 7 juin 2019.

[Lieu à définir.](#)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE :

3300 € par groupe, soit  
550 € par agent sur une  
base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

# EPRD ET NOUVELLE TARIFICATION EN EHPAD

## CONTEXTE

Un changement de paradigme attend les établissements des secteurs sociaux et médico-sociaux au 1er 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 documentaire budgétaire : l'État prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD).

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 illustrations 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 SPOM 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 d'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 leur calcul.
- Décrets CE et arrêté en attente de parution.
- Le principe d'un EPRD dit « global ».
- La disparition des sections tarifaires dans l'EPRD.

## AFC 4.10

### PUBLIC

Tous agents travaillant en établissement social et médico-social qui participe à l'élaboration et au suivi du projet personnalisé.

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

4 jours (2+2)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À définir

# ÉLABORATION ET SUIVI DU PROJET PERSONNALISÉ EN ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL

## CONTEXTE

La réglementation actuelle (loi du 2 janvier 2002 et loi de mars 2005), ainsi que les recommandations de l'Agence nationale de l'évaluation sociale et médico-sociale (ANESM), nécessitent la mise en place de projets personnalisés intégrés au sein d'un projet d'unité et d'établissement.

Le projet personnalisé a pour objectif de favoriser la qualité de l'accompagnement de la personne accueillie dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

Celui-ci doit à la fois tenir compte de la réalité du terrain et de certaines exigences liées notamment aux obligations législatives, mais également aux besoins de la personne accueillie. Le projet personnalisé doit se faire avec l'adhésion de la personne accueillie, sinon le projet n'aura aucun sens et il sera mis en échec.

## OBJECTIFS

→ **Identifier** les exigences et les recommandations au travers de la réglementation actuelle.

→ **Identifier** les différentes phases de construction d'un projet personnalisé et le positionnement de chacun.

→ **Expliquer** l'implication de la personne accueillie, des familles, des mandataires judiciaires.

→ **Proposer** des outils afin que le projet personnalisé soit en lien avec les besoins et attentes de la personne accueillie.

→ **Proposer** des indicateurs de suivi et d'évaluation du projet.

## PROGRAMME

→ Projet personnalisé ou individualisé : définitions.

→ Rappel réglementaire.

→ Recommandations HAS et ANESM, présentation du parcours de soins de la personne âgée en perte d'autonomie (PAERPA), échanges sur les expérimentations, décret du 15 mai 2007.

→ La participation des différents acteurs : usagers, famille, tuteurs, professionnels, les aidants, la personne de confiance...

→ L'opérationnalisation des projets : du modèle théorique à la définition des outils.

→ Rappel des 7 phases du projet personnalisé.

→ Les missions transversales pouvant être mises en œuvre au sein de sa structure.

→ Le médiateur : objectifs, modalités de désignation, rôle.

→ Le référent : porte-parole, garant de la mise en œuvre du projet personnalisé.

→ Préciser le positionnement du professionnel.

→ Connaître les différents axes à développer pour la mise en place de projets personnalisés.

## CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anf.fr

## AFC 4.11

### PUBLIC

Tous publics.

### ORGANISÉ PAR

Réseau Cèdre Santé

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

1980 € par groupe, soit 330 € par agent sur une base de 6 participants.

## BIENTRAITANCE EN INSTITUTION

### CONTEXTE

La qualité de vie des personnes accueillies dans les établissements dépend de la capacité des professionnels à offrir des prestations et un accompagnement ajustés et personnalisés.

En fonction de son positionnement, le professionnel sera capable ou non de situer la relation et ses réactions (verbales, physiques, comportementales) et d'offrir ou non des prestations ajustées.

Que faire pour que les personnes accueillies bénéficient des égards qui leur sont dus et pour que les professionnels ne se laissent pas dépasser émotionnellement ou par habitude de travail ? Que faire pour qu'au sein d'une équipe les relations professionnel - soigné et professionnel - professionnel soient empreintes d'une bientraitance active ?

Il est nécessaire que toutes les formes que prend le lien professionnel - accompagné soient

l'objet d'une réflexion quotidienne concrète pour les agents, qui leur permette de développer **un positionnement conscient et volontaire dans la prise en compte des besoins spécifiques de chaque résident, pour se préserver de la routine et rester centrés sur le résident et la mission confiée.**

### OBJECTIFS

- Clarifier le cadre réglementaire.
- Comprendre la dépendance.
- Préciser la notion de bientraitance et repérer ses pratiques professionnelles dans la relation, les gestes et les actes.
- Développer dans la pratique au quotidien une bientraitance.
- Contribuer au développement et à la mise en place d'un projet de bientraitance.
- S'approprier la démarche et le déploiement de la bientraitance au sein du service et / ou de l'établissement.

### PROGRAMME

#### Clarifier le cadre réglementaire

- Définir, savoir et comprendre : la maltraitance, de quoi parlons-nous ?
- Le contexte réglementaire.
- Différenciation des notions.
- La prise en compte de la maltraitance, comment la combattre.
- Développer une conscience et une connaissance des risques de maltraitance ; les différentes formes de maltraitance.

#### Comprendre la dépendance

- Définitions, les facteurs favorisant la dépendance.
- Les causes et conséquences de la dépendance.
- Prévenir la dépendance de la personne âgée, les actions possibles.

#### Préciser la notion de bientraitance et repérer ses pratiques professionnelles dans la relation, les gestes et les actes

- La bientraitance : de quoi parlons-nous ?
- Différencier bienveillance et bientraitance.
- Le professionnel dans une démarche de bientraitance.
- La bientraitance dans la prise en soin.
- Ma façon de communiquer et de me positionner.
- Reconnaître les indicateurs du passage à l'acte maltraitant.
- Mieux comprendre son fonctionnement personnel.
- Disponibilité et qualité de relation avec la personne.

#### Développer et mettre en place un projet de bientraitance

- Le positionnement professionnel.
- Identifier les différentes pratiques de bientraitance.
- La bientraitance dans les processus d'accueil de la personne, dans le prendre soin, par une communication non violente, et avec les familles.
- Contribuer au développement et à la mise en place d'un projet de bientraitance.
- Repérer les facteurs.
- Se positionner en étant acteur.
- La bientraitance et le travail en interdisciplinarité.

#### S'approprier la démarche et le déploiement de la bientraitance au sein du service et / ou de l'établissement.

### CONTACTS

#### Brigitte CHEVALIER

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

#### Aube GROSSET

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

## AFC 4.12

### PUBLIC

Personnels soignants.

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

3 jours

### LIEU & DATES

#### Groupe 1:

Du 20 au 22 mars 2019.

[Lieu à définir.](#)

#### Groupe 2:

Du 19 au 21 juin 2019.

[Lieu à définir.](#)

### NOMBRE DE STAGIAIRES

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

3780 € par groupe, soit  
630 € par agent sur une  
base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

[b.chevalier@anfh.fr](mailto:b.chevalier@anfh.fr)

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

[a.grosset@anfh.fr](mailto:a.grosset@anfh.fr)

# PRÉVENTION DES CHUTES CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE

## CONTEXTE

Les troubles de la marche et l'équilibre sont fréquents chez les personnes âgées, ce qui entraîne des chutes : 50 % des personnes de plus de 80 ans chutent au moins une fois par an.

Les soignants ont parfois tendance à banaliser et à minimiser ce risque par manque de sensibilisation. Pour autant, la chute est parmi les types d'événements indésirables les plus fréquents survenant à l'hôpital. La plupart des chutes entraînent des blessures mineures, mais peuvent aussi être la source de blessures plus graves, telles des fractures ; elles peuvent être dévastatrices et avoir des conséquences à long terme. Même si aucune blessure ne survient, les patients ayant chuté peuvent être plus craintifs et moins confiants. Cela peut retarder leur rétablissement et leur retour à la maison ainsi qu'influencer négativement leur qualité de vie.

C'est parce qu'il est démontré qu'en tenant compte d'un certain nombre de facteurs il est possible de mettre en place des mesures de prévention afin d'améliorer la sécurité et diminuer ce risque, que la délégation Grand Est de l'ANFH souhaite proposer à ses établissements adhérents une formation sur le thème de la prévention des chutes chez la personne âgée.

## OBJECTIFS

- Comprendre le mécanisme de chute et savoir la prévenir.
- Évaluer les facteurs de chute et dépister les personnes à risques.
- Aborder une démarche d'évaluation et de bilan.
- Aborder une démarche et des programmes d'actions préventives.
- Gérer l'après-chute.

## PROGRAMME

### JOUR 1

#### Mécanisme de chute et facteurs de risques

- La personne âgée, notions de fragilité, de perte d'autonomie et de dépendance.
- Comprendre le mécanisme de la marche, de l'équilibre : lien avec le vieillissement.
- Repérer les situations à risques de perte d'autonomie pour une personne âgée fragile - Faire le lien avec le risque de chute.
- Approche globale de la prévention des chutes.
- Les facteurs intrinsèques et extrinsèques.
- Les outils de dépistage.

### JOURS 2 ET 3

#### Évaluation et bilan

- Comprendre pourquoi il est important d'évaluer.
- Cas pratiques.
- Les différentes formes d'évaluation.
- Comprendre la nécessaire complémentarité de l'évaluation pluriprofessionnelle.
- L'importance des transmissions.
- Les interventions préventives.
- La nécessaire pluridisciplinarité.
- Réfléchir sur l'environnement.
- Focus sur la déclaration de chutes.
- L'acquisition des techniques d'équilibration et de rééducation à la marche.
- Savoir évaluer les capacités de transferts, les réaliser de

manière optimale.

- Savoir pratiquer les techniques de relever du sol.
- Savoir évaluer les adaptations et les aménagements pour le patient.

## AFC 4.13

### PUBLIC

Personnels soignants,  
professionnels de  
rééducation,  
psychologues.

### ORGANISÉ PAR

Forma Santé

### DURÉE

3 jours (2+1)

### LIEU & DATES

#### Groupe 1:

Les 2, 3 et 30 avril 2019.

#### Groupe 2:

Les 14 et 15 mai  
et le 11 juin 2019.

#### Groupe 3:

Les 10 et 11 septembre  
et le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

[Lieux à définir.](#)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

4845 € par session, soit  
807,50 € par agent sur une  
base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anhf.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anhf.fr

# ALZHEIMER : QUELLES TECHNIQUES DE SOINS ?

## CONTEXTE

Le plan Maladies neurodégénératives 2014 - 2019 succède aux trois plans Alzheimer mis en place en France au cours des dernières décennies. La vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence de type Alzheimer reste une priorité, la maladie impactant considérablement le quotidien de la personne et de son entourage.

Le projet de loi « **d'adaptation de la société au vieillissement** » fait des professionnels de l'aide et du soin des acteurs majeurs du maintien de cette qualité de vie. La formation de ces professionnels est clairement identifiée comme un levier permettant à notre société de répondre à ce défi.

Ce programme doit donc permettre aux professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien-être et autonomie. Grâce à une approche pratique des troubles et des soins recommandés, il favorise l'engagement du professionnel et de l'équipe dans une démarche de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident.

## OBJECTIFS

- Prendre en considération la situation « globale » des personnes accueillies en institution pour repenser le soin.
- Connaître les caractéristiques cliniques de la démence de type Alzheimer.
- Reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à la démence de type Alzheimer.
- Améliorer la réalisation du processus de nursing et de restauration en mobilisant les techniques de soins adaptés à la situation du résident.
- Professionnaliser le regard, le toucher et la parole : des compétences-clés dans le cadre d'une prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident Alzheimer.
- Analyser sa pratique de soins auprès de l'usager Alzheimer, élaborer et proposer des pistes d'actions en équipe.
- Réfléchir son accompagnement au-delà des techniques de soins : partager le lieu de vie et le quotidien du résident atteint de la maladie Alzheimer.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Accompagner un public fragilisé au quotidien : la pratique du soin, au-delà de la prise en charge d'une pathologie.
- Définition clinique de la démence de type Alzheimer.
- Approche symptomatologique des démences de type Alzheimer : une approche concrète pour comprendre la situation du résident et mieux accepter certains comportements.

### JOUR 2

- Les techniques de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse lors des processus de nursing et de restauration – techniques de soin, prévention et gestion des troubles consécutifs à la maladie d'Alzheimer lors des actes essentiels de la vie quotidienne.
- Le regard et le toucher : un savoir-être essentiel – au-delà de la technicité du soin, les soins relationnels.

### JOUR 3

- La vie quotidienne, support de la relation d'aide.
- Accompagnement à la vie sociale et relationnelle : un volet essentiel de l'accompagnement.

## AFC 4.14

### PUBLIC

AMP, AS, ASH, IDE, IDEC, cadres de santé, médecins coordonnateurs.

### ORGANISÉ PAR

Foissy Formation - SAS

### DURÉE

2 jours

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

1260 € par groupe, soit 210 € par agent sur une base de 6 participants.

### CONTACTS

**Brigitte CHEVALIER**

03.26.87.78.20

b.chevalier@anfh.fr

**Aube GROSSET**

03.26.87.78.28

a.grosset@anfh.fr

# DE LA CONNAISSANCE ET BONNE UTILISATION DE LA GRILLE AGGIR EN USLD ET EN EHPAD

## CONTEXTE

Depuis la réforme de la tarification introduite par la loi du 24 janvier 1997, les EHPAD et USLD sont tenus de procéder régulièrement à l'évaluation de l'autonomie des personnes qu'ils accueillent à l'aide de la grille nationale AGGIR.

Cet outil évalue les activités effectuées ou non par la personne seule, et permet de définir des groupes « iso-ressources » rassemblant des individus ayant des niveaux proches de besoins d'aides pour accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne.

L'indicateur tiré de cette évaluation (GMP) constitue un des éléments de calcul de la dotation globale de soins servie par l'assurance maladie, d'où la nécessité pour les établissements, vu l'enjeu économique, de former des équipes aptes à la compréhension et au bon usage de cet outil.

La formation mettra d'abord l'accent sur l'origine de cet outil et son expérimentation, qui lui a valu d'être consacré « outil légal » de l'évaluation de la dépendance, avant d'aborder tout le processus qui conduit à la perte d'autonomie et au besoin de compensation.

## OBJECTIFS

- Appréhender et intégrer les concepts de l'évaluation de l'autonomie en s'appuyant sur le guide de remplissage de la grille nationale.
- Tester, au cours de la 2<sup>e</sup> journée, les connaissances, en proposant aux participants l'étude de cas pratiques.

## PROGRAMME

### JOUR 1

Partie théorique suivie de l'étude d'un cas pratique présenté par le formateur.  
Sont abordés ici :

- la définition de la dépendance ;
- l'organisation de l'évaluation ;
- les variables discriminantes et illustratives ;
- le codage avec les 4 adverbess : spontanément – totalement – correctement – habituellement ;
- les incohérences de codage ;
- les groupes iso-ressources ;
- le calcul du GMP.

### JOUR 2

Mise en pratique des connaissances à travers des situations présentées par les participants, à l'aide du guide de remplissage de la grille nationale AGGIR et d'un logiciel adapté.

## AFC 4.15

### PUBLIC

Personnels soignants

### ORGANISÉ PAR

IRFA Evolution

### DURÉE

3 jours

### LIEU & DATES

#### Groupe 1:

Du 16 au 18 septembre 2019.

[Lieu à définir.](#)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2910 € par groupe, soit  
485 € par agent sur une  
base de 6 participants.

# LUTTER CONTRE LES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION

## CONTEXTE

Les fausses routes alimentaires et liquidiennes constituent un risque non négligeable chez les personnes âgées, pouvant mettre en jeu le pronostic vital. De ce fait, qu'elles soient d'origine centrale (hémiplegie, tétraplegie, traumatisme crânien...) ou périphérique (paralysie faciale, séquelles de radiothérapie ou de cure chirurgicale...), aggravées ou non par l'âge de la personne, elles ne peuvent être négligées.

Il est utile, pour chaque professionnel, de savoir reconnaître les dysfonctionnements entraînant ou favorisant les fausses routes, pour mieux les prévenir, et de savoir quelle attitude tenir quand elles surviennent.

## OBJECTIFS

- Connaître et comprendre les types de déglutition tant sur le plan théorique que pratique.
- Connaître les particularités liées aux pathologies.
- Savoir prévenir les fausses routes, par l'installation des patients, l'adaptation des textures solides et liquides, par l'utilisation d'adaptations et/ou d'aides techniques.
- Savoir mettre en place une stratégie de prise en charge pluridisciplinaire.
- Mettre en place des protocoles de prise en charge des patients.

## PROGRAMME

### Anatomie - physiologie de la déglutition dans la normalité

- Les différents éléments mis en jeu directement et indirectement dans la déglutition.
- Les 3 temps de la déglutition : buccal, pharyngien, œsophagien, et gestion du bol alimentaire.

### Les bilans et leurs résultats en fonction des pathologies rencontrées

- Les bilans de la déglutition.
- Les différents types de fausses routes.
- La motricité cervicale et des membres supérieurs.
- La fiche de déglutition.

### Prévention des fausses routes

- Place et techniques de rééducation et de réadaptation.
- Problèmes particuliers posés par les trachéotomies.
- L'adaptation des textures.
- Quand la rééducation est infructueuse : faut-il poursuivre l'alimentation par sonde ?
- Mise en pratique entre stagiaires.

### Le temps repas et le repas thérapeutique

- Les aliments à éviter.
- Les modes de préparation et présentation des repas, « la cuisine traditionnelle modifiée » : haché dentaire, normal à risque, haché neurologique, mixés.
- L'importance de l'affect.
- Pourquoi ces déviations ?
- Le repas : moment de plaisir.
- Les installations : tenue à table, matériel, position de la personne et des soignants.

### Gestes d'urgence

- Rappel des consignes élémentaires : alerter, sécuriser, intervenir.
- L'accélération du flux expiratoire.
- La désobstruction des voies aériennes supérieures.
- La manœuvre de Heimlich.
- Bouche à bouche.
- Massage cardiaque externe.
- Aspiration bucco-pharyngée.

### CONTACTS

#### Brigitte CHEVALIER

03.26.87.78.20  
b.chevalier@anhf.fr

#### Aube GROSSET

03.26.87.78.28  
a.grosset@anhf.fr

“

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.**

---



# SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL: HANDICAP





## AFC 5.01

### PUBLIC

Personnel médical, paramédical et social des établissements sanitaires et médico-sociaux.

### ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

### DURÉE

3 jours (2 + 1)

### LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

3 980 € par groupe, soit 663,33 € par agent sur une base de 6 participants

Personnels médicaux : financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM.

# ADULTES AUTISTES : ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER, SOIGNER

## CONTEXTE

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 de personnes adultes en situation d'autisme. Tel est l'objet de cette formation.

## OBJECTIFS

→ Définir l'autisme, ses particularités et les comorbidités.

→ 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 la HAS.

→ Établir une communication adaptée.

→ Identifier les dispositifs alternatifs pour le diagnostic (télémédecine), le soin (HAD), et repérer les consultations de soins dédiées existantes sur son territoire.

→ Utiliser les outils favorisant la continuité du parcours de soins dans le cadre de la coopération et coordination entre sanitaire et médico-social.

## PROGRAMME

### JOUR 1

#### (Animé par un médecin)

- L'autisme : définition, historique, épidémiologie, particularités cognitives, suivi somatique.
- Les facteurs de co-morbidité.
- 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

#### (Entre 3 et 6 semaines)

Les participants devront étudier un cas terrain selon une trame qui leur aura été remise.

### JOUR 2

#### (Animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

- 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.

### JOUR 3

#### (Animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

- Établir une communication adaptée.
- Prévenir et gérer les « comportements-problèmes ».
- Connaître et organiser les ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins.

## AFC 5.02

### PUBLIC

À déterminer

### ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

### DURÉE

À déterminer

### LIEU & DATES

Seront communiqués  
ultérieurement

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 6 à 15 personnes  
par groupe

### COÛT PÉDAGOGIQUE

À définir

## L'ACTE ÉDUCATIF : POSER LE SENS DE L'ACTE ÉDUCATIF

### CONTEXTE

La manière de concevoir l'acte éducatif  
aujourd'hui n'a pas toujours existé.

Des changements structurels se sont opérés  
tout au long de l'histoire, pourtant récente,  
de l'éducation spécialisée.

D'une volonté de mise à l'écart et de  
culpabilisation du milieu d'origine - considéré  
comme source première des problèmes  
rencontrés -, nous sommes passés à une autre  
qui, au nom des droits fondamentaux des  
personnes, tente d'inclure la personne et son  
environnement dans le processus de soutien  
ou d'aide.

Nous vivons une période où les professionnels  
insistent sur l'importance de l'acte éducatif sur  
l'individu dans sa relation à la société. Partant  
de là, l'acte éducatif ambitionne de faire de  
l'usager un citoyen responsable de ses actes.

### OBJECTIFS

Affiner la notion d'acte éducatif, en favoriser  
l'appropriation et l'usage en situation  
éducative, au regard des textes législatifs et du  
projet institutionnel.

### PROGRAMME

En cours d'élaboration.



# ACTIONS DE FORMATION NATIONALES



---

# THÈMES DES ACTIONS DE FORMATION NATIONALES 2019

---

## 3 THÉMATIQUES ISSUES DES PROPOSITIONS DES RÉGIONS

---

- L'ère du digital dans la relation patient/soignant (l'e-santé).
- Stratégie du codage et incidence sur la tarification.
- La place de chacun dans la résolution de problème.

## 5 THÉMATIQUES PROPOSÉES PAR LA DGOS

---

- Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.
- Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé.
- Prise en charge du psycho-traumatisme.
- Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neuro-développement dont les troubles autistique (TSA).
- Former les professionnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles du comportement.

Les contenus seront détaillés dans une communication ultérieure.

# LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS ET FINANCEMENTS PROPOSÉS PAR L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

## FMEP/FORMEP : FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES SUR LES FONDS MUTUALISÉS

Il est possible de recourir aux études promotionnelles dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Par exemple, un agent de service hospitalier qualifié (ASHQ) qui veut devenir aide-soignant (AS) ou un aide-soignant qui veut devenir infirmier (IDE).

Les études promotionnelles visent les diplômes paramédicaux, socio-éducatifs et médico-techniques figurant sur une liste établie par arrêté du ministère de la santé (liste disponible sur le site [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)).

Ces études promotionnelles peuvent être financées sur le plan de formation des établissements ou par le biais de l'ANFH. Chaque établissement peut déposer un dossier de demande de prise en charge au titre des fonds mutualisés (FMEP / FORMEP).

Ces dossiers nominatifs doivent être envoyés à la délégation régionale ANFH, exclusivement :

- **avant le 30 avril** (rentrée de septembre) pour examen aux instances début juillet ;
- **avant le 15 octobre** (rentrée de janvier) pour examen aux instances début décembre.

**Contact :**  
**Jessica Carvalho**  
[j.carvalho@anfh.fr](mailto:j.carvalho@anfh.fr)  
03.26.87.78.24

## FAC : FINANCEMENT DES PROJETS DES PETITES STRUCTURES

Les établissements adhérents dont la cotisation annuelle 2,1% est inférieure à 100 000€ peuvent déposer un dossier au titre du Fonds d'action conjoncturel (FAC).

Ce dispositif a pour objectif de financer annuellement les frais pédagogiques et méthodologiques pour :

- un projet portant sur des modifications structurelles ou organisationnelles avec une mobilisation importante de personnel sur le temps formation ;
- une action de formation classée prioritaire dans le plan d'établissement dont le financement autonome est difficilement compatible avec les moyens disponibles.

Ces dossiers nominatifs doivent être envoyés à la délégation régionale ANFH, exclusivement :

- **avant le 26 avril de l'année N** pour un financement sur le deuxième semestre de l'année N ;
- **avant le 25 octobre de l'année N** pour un financement sur N+1.

**Contact :**  
**Céline Lefevre**  
[c.lefevre@anfh.fr](mailto:c.lefevre@anfh.fr)  
03.26.87.78.25

## INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

**Les rencontres du CFP** à destination des responsables et chargés de formation, pour leur permettre de mieux appréhender toutes les phases concernant les dispositifs individuels de formation :

- la demande de l'agent ;
- l'autorisation d'absence ;
- le suivi du dossier durant la formation ;
- les demandes de remboursement des indemnités de traitement.

**Les réunions d'information à destination des agents** visent à mieux connaître les dispositifs de la formation professionnelle continue, à définir le dispositif à mettre en place et à entreprendre les bonnes démarches pour solliciter un CFP, Bilan de compétences ou VAE.

Une réunion trimestrielle est proposée au sein de la délégation régionale ANFH. Sur demande, il est possible d'organiser ces réunions dans vos établissements en fonction de vos besoins.

**Les réunions post accord CFP**, organisées pour les agents bénéficiaires d'un financement CFP afin de les aider dans le suivi de leur dossier. Elles sont proposées dans les locaux de la délégation régionale 3 à 4 semaines après l'envoi de la décision de prise en charge.

**Contact :**  
**Murielle Dumargne**  
[m.dumargne@anfh.fr](mailto:m.dumargne@anfh.fr)  
03.26.87.78.23

# 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 [anhf.fr](http://anhf.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 ces commandes.

### LOGICIEL GESFORM DE GESTION DE LA FORMATION

Gesform Évolution mis à disposition par l'ANFH pour les établissements adhérents va remplacer Gesplan et Gesform. 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).

### Informers 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)

# PRINCIPAUX SIGLES RENCONTRÉS

## 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  
**BU:** bureau unique

### 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

### F

**EPP:** évaluation des pratiques professionnelles  
**EPRD:** état prévisionnel des recettes et des dépenses  
**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



**NOM DE L'ÉTABLISSEMENT:**

**CODE PRO:****INTITULÉ DE LA FORMATION:**

**DATES ET LIEU DE FORMATION:**

**NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH:**

Date :

Signature du directeur et cachet  
de l'établissement:

# INDEX

|                                                                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| → Accompagnement des agents dans le cadre du maintien dans l'emploi.....                                                           | 22  |
| → Accompagnement des services des Systèmes d'information dans le cadre des GHT <b>AFR 2.02</b> .....                               | 39  |
| → Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort <b>AFR 3.07</b> .....                                                | 60  |
| → Adultes autistes : accueillir, accompagner, soigner <b>AFC 5.01</b> .....                                                        | 124 |
| → Alzheimer : quelles techniques de soins ? <b>AFC 4.13</b> .....                                                                  | 119 |
| → Améliorer la communication avec le patient et autour du patient <b>AFC 3.13</b> .....                                            | 98  |
| → Animation d'activités « flash » occupationnelles <b>AFC 4.07</b> .....                                                           | 113 |
| → Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT <b>AFR 2.04</b> .....                                       | 41  |
| → Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction <b>AFR 1.01</b> .....                           | 26  |
| → Assurer les conditions de réussite d'une formation PRAP 2S en établissement <b>AFR 2.05</b> .....                                | 42  |
| → Bienveillance en institution <b>AFC 4.11</b> .....                                                                               | 117 |
| → Cohésion d'équipe et collaboration entre professionnels <b>AFR 2.10</b> .....                                                    | 47  |
| → Coiffure et soins esthétiques <b>AFC 3.24</b> .....                                                                              | 109 |
| → Communication dans le cadre professionnel <b>AFC 1.17</b> .....                                                                  | 84  |
| → Communication et accompagnement au changement <b>AFR 1.05</b> .....                                                              | 30  |
| → Coordination de la formation continue au sein d'un GHT <b>AFR 1.02</b> .....                                                     | 27  |
| → Coordonner l'éducation thérapeutique du patient <b>AFC 2.17</b> .....                                                            | 89  |
| → De la connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR en USLD et en EHPAD <b>AFC 4.14</b> .....                             | 120 |
| → Dénutrition, du dépistage à la prise en charge <b>AFR 3.11</b> .....                                                             | 64  |
| → Développement durable et pratiques professionnelles <b>AFR 3.01</b> .....                                                        | 54  |
| → Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle <b>AFC 3.11</b> .....                                                 | 96  |
| → Droits et obligation du patient et de sa famille <b>AFC 1.12</b> .....                                                           | 79  |
| → Éducation thérapeutique du patient <b>AFR 3.05</b> .....                                                                         | 58  |
| → Élaboration et suivi du projet personnalisé en établissement médico-social <b>AFC 4.10</b> .....                                 | 116 |
| → Élaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé <b>AFR 1.03</b> ..... | 28  |
| → Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC <b>AFR 2.07</b> .....                | 44  |
| → Entretien d'évaluation efficace <b>AFR 1.08</b> .....                                                                            | 33  |
| → EPRD et nouvelle tarification en EHPAD <b>AFC 4.09</b> .....                                                                     | 115 |
| → Éthique et déontologie dans la pratique soignante <b>AFR 3.10</b> .....                                                          | 63  |
| → Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux <b>AFC 2.22</b> .....                    | 94  |
| → Formaliser, actualiser le document unique et contribuer à la mise en place du Papripact <b>AFC 1.15</b> .....                    | 82  |
| → Formation de formateurs : élaboration, animation et évaluation d'une action de formation <b>AFR 2.12</b> .....                   | 49  |
| → Gestion de l'agressivité et de la violence <b>AFC 3.19</b> .....                                                                 | 104 |
| → Gestion des conflits avec les familles des résidents / patients <b>AFC 3.23</b> .....                                            | 108 |
| → Gestion des lits efficiente <b>AFR 3.09</b> .....                                                                                | 62  |
| → Gestion du temps de travail <b>AFR 1.07</b> .....                                                                                | 32  |
| → GHT : élaboration et mise en œuvre du plan de formation <b>AFR 2.03</b> .....                                                    | 40  |
| → Identifier et développer les compétences-clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir <b>AFR 2.13</b> .....                  | 50  |
| → Initiation à la langue des signes française (LSF) <b>AFR 3.02</b> .....                                                          | 55  |
| → Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD <b>AFC 4.08</b> .....                                                         | 114 |
| → L'accueil à l'hôpital <b>AFC 1.19</b> .....                                                                                      | 86  |
| → L'accueil des nouveaux résidents en EHPAD <b>AFR 4.03</b> .....                                                                  | 68  |
| → Accueil des personnes handicapées <b>AFR 4.01</b> .....                                                                          | 66  |
| → L'acte éducatif : poser le sens de l'acte éducatif <b>AFC 5.02</b> .....                                                         | 125 |
| → La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel <b>AFC 1.16</b> .....                                        | 83  |
| → Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction publique hospitalière <b>AFC 1.13</b> .....                | 80  |
| → Le patient chronique <b>AFR 3.04</b> .....                                                                                       | 57  |
| → Les directives anticipées : garantir la volonté du patient <b>AFR 3.06</b> .....                                                 | 59  |
| → Les droits des résidents <b>AFR 4.02</b> .....                                                                                   | 67  |
| → Les nouveaux modes d'apprentissage <b>AFR 2.01</b> .....                                                                         | 38  |
| → Les soins de support en cancérologie <b>AFC 3.12</b> .....                                                                       | 97  |
| → Les transmissions ciblées <b>AFC 3.16</b> .....                                                                                  | 101 |
| → Le toucher relationnel <b>AFC 3.18</b> .....                                                                                     | 103 |

|                                                                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| → Le travail de nuit <b>AFC 3.17</b> .....                                                                                                                                  | 102 |
| → Le travail en EHPAD <b>AFC 4.06</b> .....                                                                                                                                 | 112 |
| → L'humour dans la relation de soin et l'accueil des patients <b>AFC 1.18</b> .....                                                                                         | 85  |
| → Lutter contre les troubles de la déglutition <b>AFC 4.15</b> .....                                                                                                        | 121 |
| → Manager une petite équipe <b>AFR 1.09</b> .....                                                                                                                           | 34  |
| → Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical<br>et du projet de soins partagés <b>AFR 1.04</b> .....                   | 29  |
| → Organisation d'une unité de chirurgie ambulatoire <b>AFR 3.08</b> .....                                                                                                   | 61  |
| → Outils et démarche de médiation pour le manager <b>AFR 1.06</b> .....                                                                                                     | 31  |
| → Parcours acheteur public <b>AFR P3.01</b> .....                                                                                                                           | 24  |
| → Parcours de formation aux compétences-clés <b>AFR 2.15</b> .....                                                                                                          | 52  |
| → Parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe entre équipes sanitaires et médico-sociales <b>AFR 4.05</b> .....                                       | 70  |
| → Parcours d'initiation à la recherche paramédicale - Module 1 : Introduction à la méthodologie de recherche <b>AFC 2.18</b> .....                                          | 90  |
| → Parcours d'initiation à la recherche paramédicale - Module 2 : Lecture rapide en anglais <b>AFC 2.19</b> .....                                                            | 91  |
| → Parcours d'initiation à la recherche paramédicale - Module 3 : Recherche documentaire <b>AFC 2.20</b> .....                                                               | 92  |
| → Parcours d'initiation à la recherche paramédicale - Module 4 : Formation - action –Accompagnement<br>à la rédaction d'un synopsis de projet <b>AFC 2.21</b> .....         | 93  |
| → Plaies et cicatrisation <b>AFC 3.21</b> .....                                                                                                                             | 106 |
| → Positionnement de l'agent sur les compétences-clés <b>AFR 2.14</b> .....                                                                                                  | 51  |
| → Positionnement infirmier au bloc opératoire <b>AFC 2.16</b> .....                                                                                                         | 88  |
| → PRAP 2S (Prévention des risques liés à l'activité physique dans le milieu sanitaire et social) <b>AFR 2.06</b> .....                                                      | 43  |
| → Prévention des chutes chez la personne âgée <b>AFC 4.12</b> .....                                                                                                         | 118 |
| → Prévention des risques professionnels et Qualité de vie au travail <b>AFC 1.14</b> .....                                                                                  | 81  |
| → Prévention du risque suicidaire <b>AFC 3.20</b> .....                                                                                                                     | 105 |
| → Prévention et gestion de l'absentéisme <b>AFR 1.10</b> .....                                                                                                              | 35  |
| → Prise en charge de la dépendance : soins et approche relationnelle de la personne âgée <b>AFR 4.04</b> .....                                                              | 69  |
| → Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques <b>AFC 3.15</b> .....                                                       | 100 |
| → Prise en charge des soins palliatifs <b>AFC 3.14</b> .....                                                                                                                | 99  |
| → Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives<br>en établissement de santé et en EHPAD) <b>AFR 3.03</b> ..... | 56  |
| → Projet régional : métiers compétences Grand Est .....                                                                                                                     | 18  |
| Module 1 : Les enjeux RH et la mise en œuvre de l'actualisation des fiches de poste <b>AFR P1.01</b> .....                                                                  | 19  |
| Module 2 : S'approprier le référentiel métiers et le décliner en emplois, postes et compétences dans son domaine <b>AFR P1.02</b> .....                                     | 20  |
| Module 3 : Complémentarité entre les cadres et les RH et finalisation des fiches emplois <b>AFR P1.03</b> .....                                                             | 21  |
| → Projet Safitech : dispositif de professionnalisation des filières techniques et logistiques .....                                                                         | 23  |
| → Reclassement professionnel et reconversion <b>AFC 1.11</b> .....                                                                                                          | 78  |
| → Se perfectionner dans ses fonctions d'agent médico-administratif <b>AFR 2.11</b> .....                                                                                    | 48  |
| → Soins et hygiène des pieds des personnes âgées <b>AFC 3.22</b> .....                                                                                                      | 107 |
| → Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste - MODULE 1 <b>AFR 2.08</b> .....                                              | 45  |
| → Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste - MODULE 2 <b>AFR 2.09</b> .....                                              | 46  |





## **ANFH**

---

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
Tél. : 01 44 75 68 00  
[communication@anfh.fr](mailto:communication@anfh.fr)  
[www.ANFH.fr](http://www.ANFH.fr)

## **CONCEPTION GRAPHIQUE ET RÉALISATION**

---

Atelier Marge Design

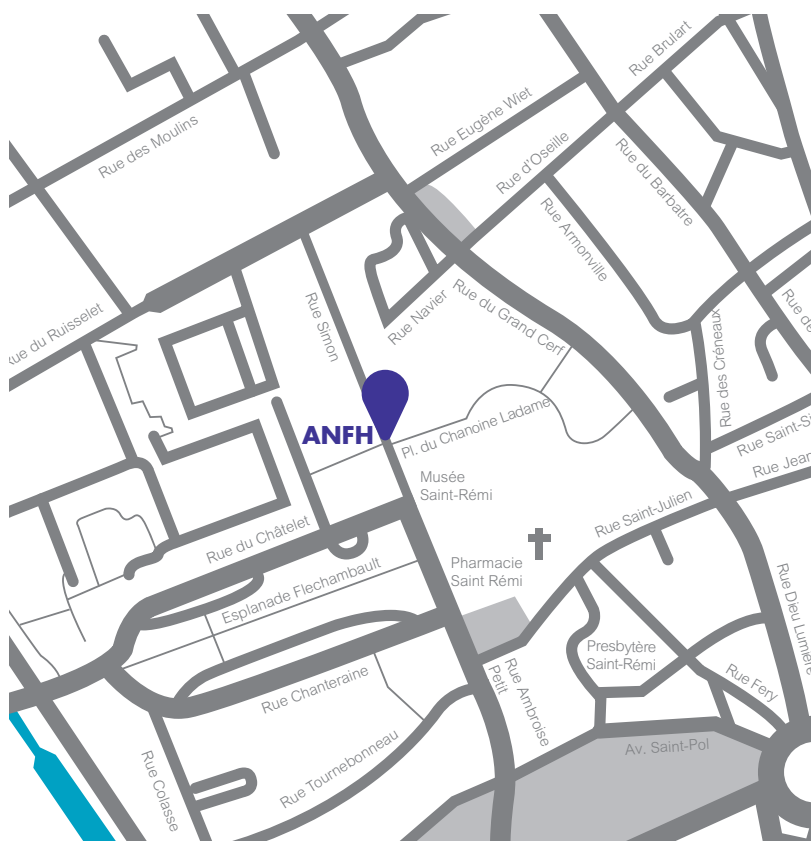
## **ILLUSTRATIONS**

---

Gwladys Morey



## ACCÈS À L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE



### ACCÈS À REIMS PAR LA ROUTE :

À la croisée des autoroutes  
A4 - E50 (Paris - Strasbourg - Allemagne)  
A26 - E 17 (Lille - Lyon - Méditerranée)  
A34 - E46 (Ardennes - Belgique)

### PAR LE TRAIN :

Gare Reims Centre  
Gare Champagne-Ardenne TGV à Bezannes  
(8 km de Reims)

### ACCÈS À L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE PAR LE BUS :

Ligne 4 - Hôpital Debré / La Neuvielle Mairie  
→ Arrêt : Saint Rémi  
Ligne 6 - Gare Centre / Z.I Farman / Croix Blandin  
→ Arrêt : Saint Rémi  
Ligne 9 - Saint Brice Courcelle - Victoire / Cormontreuil Les Parques  
→ Arrêt : Ruisseau  
Vous avez la possibilité de consulter le site CITURA pour plus de renseignements.

## DÉLÉGATION ANFH CHAMPAGNE- ARDENNE

20, rue Simon  
51723 Reims Cedex  
Tél: 03 26 87 78 20  
champagneardenne@anfh.fr  
www.anfh.fr/champagne-ardenne