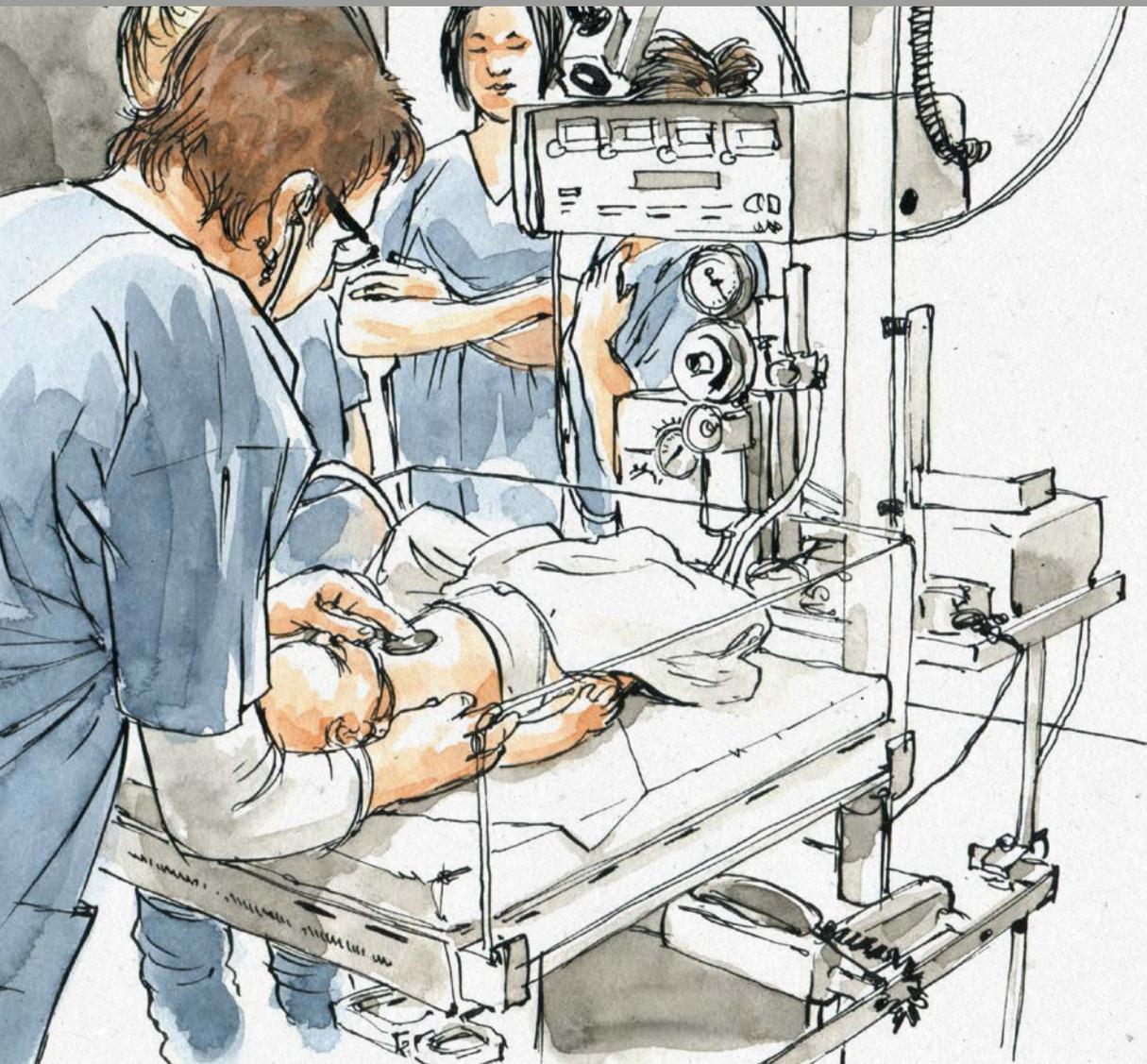




PRIX ANFH 2016

SE FORMER, SE TRANSFORMER



REMERCIEMENTS

Nous remercions chaleureusement les établissements et les équipes qui nous ont accueillis et accompagnés tout au long de la réalisation de ces cinq reportages :

- CH de Saint-Lô et de Coutances
- CHU de Caen
- CHU de Dijon
- ESAT Les Ateliers de la forêt
- Foyer départemental de l'enfance de Moulins
- Norsims, centre de simulation hospitalo-universitaire de Caen
- Résidence Roederer-Boisseau - CHU de Reims

CRÉATION ET RÉALISATION

service communication ANFH,
Supersoniks.com

RÉDACTION

Kogito.fr

ILLUSTRATION

Titwane

VIDÉO

Guillaume Dambreville - Kogito
www.youtube.com/user/ANFHfilm

IMPRESSION

Fabrigue - décembre 2016

SE FORMER, SE TRANSFORMER

Questionner ses pratiques pour évoluer : c'est la voie choisie par les cinq actions de formation distinguées cette année par le prix ANFH.

"La santé est dans l'assiette" au **CHU de Dijon**, cette affirmation n'est pas qu'un slogan. Manager du service restauration de l'établissement bourguignon, Fabrice Bérard a imaginé et mis en place une action de formation destinée à sensibiliser le personnel de soin à la qualité du service du plateau repas. Programmée sur une journée, cette formation permet de découvrir les hommes et le fonctionnement de la cuisine centrale, d'apprendre à dresser un plateau idéal et de comprendre que "*Le repas fait partie du soin !*" Simple, peu coûteuse à organiser, plébiscitée par les agents de l'établissement, cette action a été couronnée par le Grand prix ANFH 2016.

Comment adapter notre prise en charge pour accompagner le handicap mental au sein d'une maison de retraite ordinaire ? Cette question est au cœur du dispositif déployé par la Fondation Roederer-Boisseau, pôle EHPAD-USLD du **CHU de Reims**. Des stages d'observation en ESAT, une formation collective, le soutien d'éducateurs spécialisés permettent désormais aux équipes de la Fondation Roederer d'accueillir neuf personnes déficientes intellectuelles vieillissantes. Cette action a été logiquement saluée dans la catégorie Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients.

Au sein des **Centres Hospitaliers de Saint-Lô et de Coutances**, ce sont les cadres eux-mêmes qui ont décidé d'interroger leurs pratiques pour développer leurs compétences collectives. Animé

par un groupe de dix cadres volontaires, le projet Manage Up' a reçu le prix ANFH dans la catégorie Management et organisation du travail. Ce dispositif propose plusieurs types d'actions : des formations collectives (conduite de projet, management du handicap, gestion du temps de l'encadrant...), des séminaires, des petits-déjeuners du management, "Vis mon job" pour découvrir le métier d'un collègue le temps d'une journée, etc.

Récompensée dans la catégorie Développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical, la formation à la réanimation du nouveau-né en salle de naissance a été **conçue par le Centre de simulation hospitalo-universitaire de Caen**. Dispensée sur deux jours, elle rassemble des médecins et des paramédicaux. Point d'orgue de la session : des séances de simulation "haute-fidélité". Les équipes s'entraînent à gérer ensemble des situations cliniques de plus en plus complexes sur un mannequin "bourré d'électronique". A l'issue de ces exercices de simulation, les professionnels doivent "interroger leur boîte noire" : expliquer leur action, comprendre ce qui les a poussés à faire tel geste, à prendre telle décision.

Ils sont originaires du Mali, d'Afghanistan, de Côte d'Ivoire ou de Guinée Conakry. "Ils" ce sont des mineurs isolés qui fuient la guerre ou la misère. Pour faciliter leur intégration, le **Foyer départemental de l'enfance de Moulins** a fait appel à une jeune femme ayant elle-même vécu l'expatriation afin de leur donner un premier bagage : expression orale et écrite, codes culturels et sociaux. Cette "pratique éducative innovante pour l'apprentissage du français" a reçu le prix spécial du jury.

SOMMAIRE



P. 6 - **PRIX ANFH 2016**
grand prix ANFH

Apprendre à soigner les assiettes

Au CHU de Dijon, une formation sensibilise les agents à la qualité du service du plateau repas. Objectif : améliorer la qualité des soins et la prise en charge des patients.

P. 14 - **PRIX ANFH 2016**
amélioration de la qualité
des soins et prise en charge des patients

Accompagner le handicap mental en maison de retraite ordinaire

La Fondation Roederer-Boisseau, pôle EHPAD - USLD du CHU de Reims, a développé l'accueil spécifique de personnes déficientes intellectuelles vieillissantes. Il a mis en place une formation collective pour l'ensemble des professionnels de l'établissement.



P. 22 - **PRIX ANFH 2016**
management et organisation du travail

Management : des cadres s'impliquent et font évoluer leurs pratiques

Conduit par des cadres pour des cadres, le dispositif Manage Up' engagé dans les centres hospitaliers de Saint-Lô et de Coutances entend développer les compétences de l'équipe d'encadrement.



P. 30 - **PRIX ANFH 2016**

développement professionnel
continu (DPC) médical et paramédical

La simulation haute-fidélité pour apprendre à gérer en équipe la réanimation du nouveau-né

Proposée par le centre de simulation hospitalo-universitaire de
Caen depuis 2011, cette formation accueille
tous les professionnels - médicaux et paramédicaux -
qui interviennent en salle de naissance



P. 38 - **PRIX ANFH 2016**

mention spéciale

Accompagner l'intégration de migrants mineurs

A Moulins, le foyer départemental de
l'enfance accueille des adolescents qui
ont fui leur pays. L'établissement a mis
en place un dispositif innovant afin de
faciliter leur intégration.



P. 46 - Le Prix ANFH, témoignages de
lauréats, palmarès des éditions
précédentes

P. 50 - Le dessinateur : Titwane



grand prix

PRIX ANFH 2016

CHU DE DIJON (21)

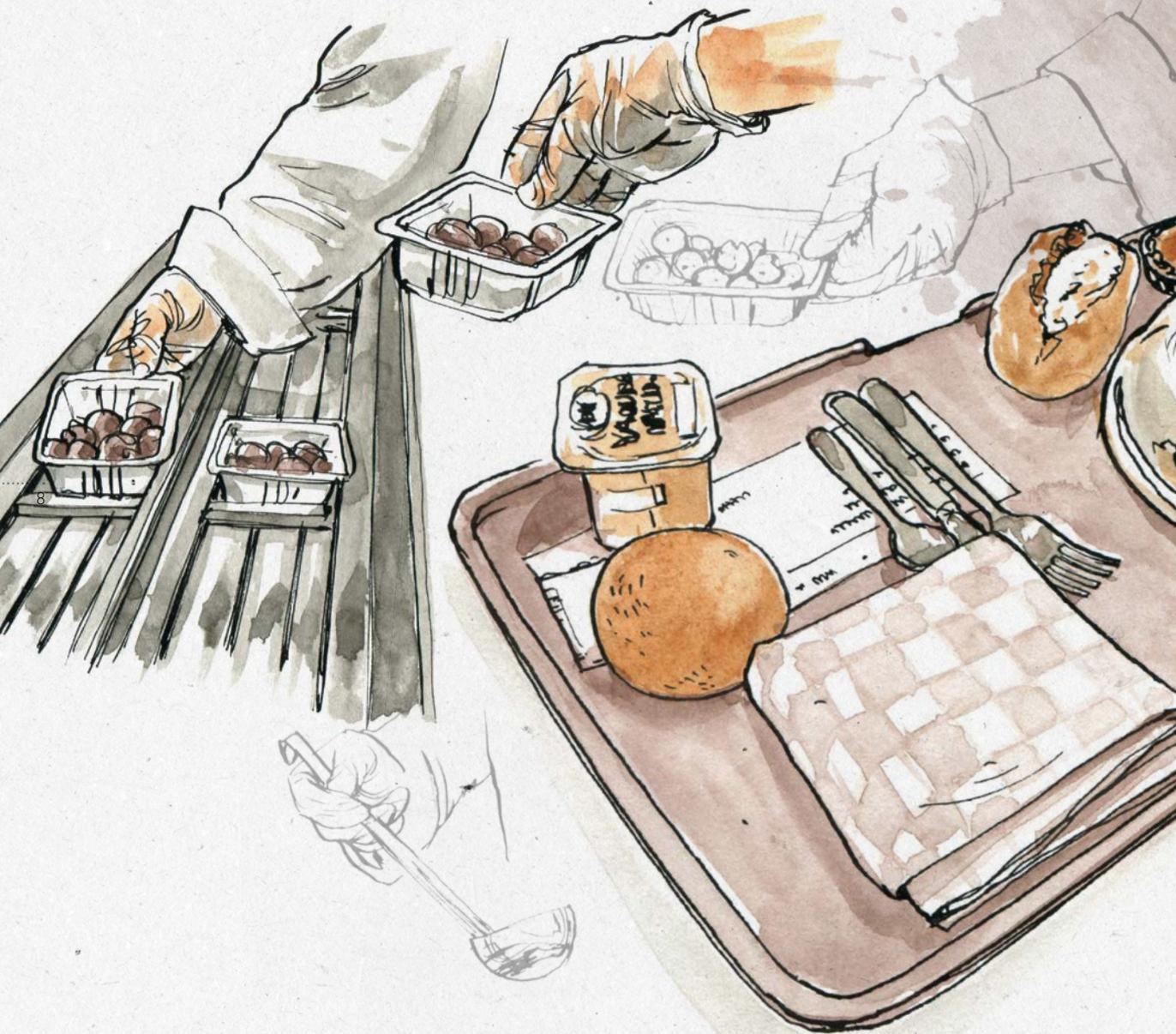
Distribution des repas

**APPRENDRE
À SOIGNER
LES ASSIETTES**



PRIX ANFH 2016
CHU DE DIJON (21)
grand prix

AU CHU DE DIJON, UNE FORMATION SENSIBILISE
LES AGENTS À LA QUALITÉ DU SERVICE DU PLATEAU
REPAS. OBJECTIF : AMÉLIORER LA QUALITÉ DES
SOINS ET LA PRISE EN CHARGE DES PATIENTS.





Florence Clery,
aide-soignante

"Aujourd'hui, quiche lorraine, filet de hoki et sa petite ratatouille, fruit et laitage en dessert" annonce avec le sourire Florence Clery en servant le déjeuner à un patient du service de chirurgie cardiovasculaire et thoracique du CHU de Dijon. Sur le plateau, l'aide-soignante a disposé chaque élément avec le plus grand soin. Les produits chauds à une extrémité, les produits frais et froids à l'autre. Le pain n'a été placé qu'au tout dernier moment *"côté chaud pour le rendre croustillant"*.

Cette attention toute particulière prêtée à la qualité de la distribution des repas est le fruit d'une formation originale. Son instigateur ? Fabrice Bérard. Cuisinier de formation, il est aujourd'hui l'un des principaux managers du service restauration de l'établissement bourguignon. Ici, 122 cuisiniers travaillent cinq jours sur sept en fabrication et sept jours sur sept en distribution afin de servir 5 500 repas quotidiens.

CHU DE DIJON

Avec plus de **7 300** salariés dont près de **5 400** personnels non-médicaux, le CHU Dijon Bourgogne est la première entreprise de Côte d'Or. Son activité se déploie sur deux sites principaux : l'hôpital François-Mitterrand et le Centre gériatrique de Champmaillot. L'établissement propose **1 788** lits et places.

"A Dijon, on apporte beaucoup de soin et de respect à la fabrication des repas. Toutes nos pâtisseries sont par exemple faites maison, assure le cadre en proposant à son visiteur des cannelés tout juste sortis du four. On souhaitait qu'il en soit de même pour la distribution."

Fabrice construit alors une formation d'une journée dédiée à huit agents volontaires. Elle commence par une visite de la cuisine centrale, puis plus tard d'un office relais. Les participants bénéficient aussi d'apports théoriques sur la liaison froide, les normes d'hygiène, la traçabilité... Un atelier "pratique et ludique" leur permet alors d'apprendre à dresser un plateau référent "ergonomique et plaisant à regarder". "La présentation est fondamentale, ajoute Christian Pichon, responsable du service restauration. Dans la qualité perçue, le plat lui-même ne compte que pour 20%. L'environnement – la disposition des couverts ou des plats, l'attitude de l'agent etc.- pour 80%." La session de formation se conclut par un repas pris en commun : "Il fait partie intégrante de la

**" LA PRÉSENTATION
EST FONDAMENTALE
DANS LA QUALITÉ PERÇUE
DU REPAS "**

Christian Pichon,
responsable du service restauration



Delphine Sibella,
responsable formation



formation. Nous proposons dans nos selfs les mêmes plats que ceux qui sont servis aux patients” précise Fabrice Bérard. “Ça m’a permis de voir l’envers du décor, le fonctionnement de la cuisine. On a été surpris, ils font tout eux-mêmes, même la pâte feuilletée !” s’étonne Corinne Corbier, agent des services hospitalier. “Ce sont eux aussi des professionnels, ils ont tous au moins un CAP de cuisinier” ajoute Brigitte Freydefont, sage-femme cadre.

L’objectif est atteint pour Fabrice Bérard qui souhaitait faire comprendre à chacun l’importance de son rôle :

“Le repas fait partie du soin, c’est un moment privilégié dans la journée du patient, il ne faut pas le négliger. Notre objectif est de favoriser la prise alimentaire et éviter ainsi la dénutrition.” A Dijon en 2015, plus d’une centaine d’aide-soignantes et d’agents des services hospitaliers ont déjà bénéficié de cette formation à la distribution des repas. Cette année, elle a également été proposée à un groupe de cadres. Pour 80% des participants interrogés, elle sera *“tout à fait utile”* dans leur pratique professionnelle. L’établissement ne compte donc pas s’arrêter là. Le service formation du CHU a déjà prévu de déployer plus largement le dispositif : *“En 2017, nous organiserons trois sessions mensuelles au lieu de deux aujourd’hui, annonce Delphine Sibella, la responsable. Notre objectif est à présent de former 200 à 300 personnes par an.”*

Fabrice Bérard,
responsable de cuisine





L'ACTION EN CHIFFRES

14 formations organisées en 2015.
104 professionnels ont pu en bénéficier.

OBJECTIFS

Comprendre le fonctionnement de la restauration, sensibiliser à la qualité de la distribution, améliorer la qualité des soins et la prise en charge des patients

PUBLIC

Professionnels impliqués dans la distribution des repas

PROGRAMME

La formation s'articule en sept temps

1. visite de la cuisine centrale pendant la confection des repas
2. présentation du service restauration à l'hôpital de Dijon
3. cheminement du repas : de la fabrication à la distribution
4. respect des règles d'hygiène
5. confection d'un plateau idéal
6. la prise de commande
7. visite de l'office relais pendant les périodes de conditionnement

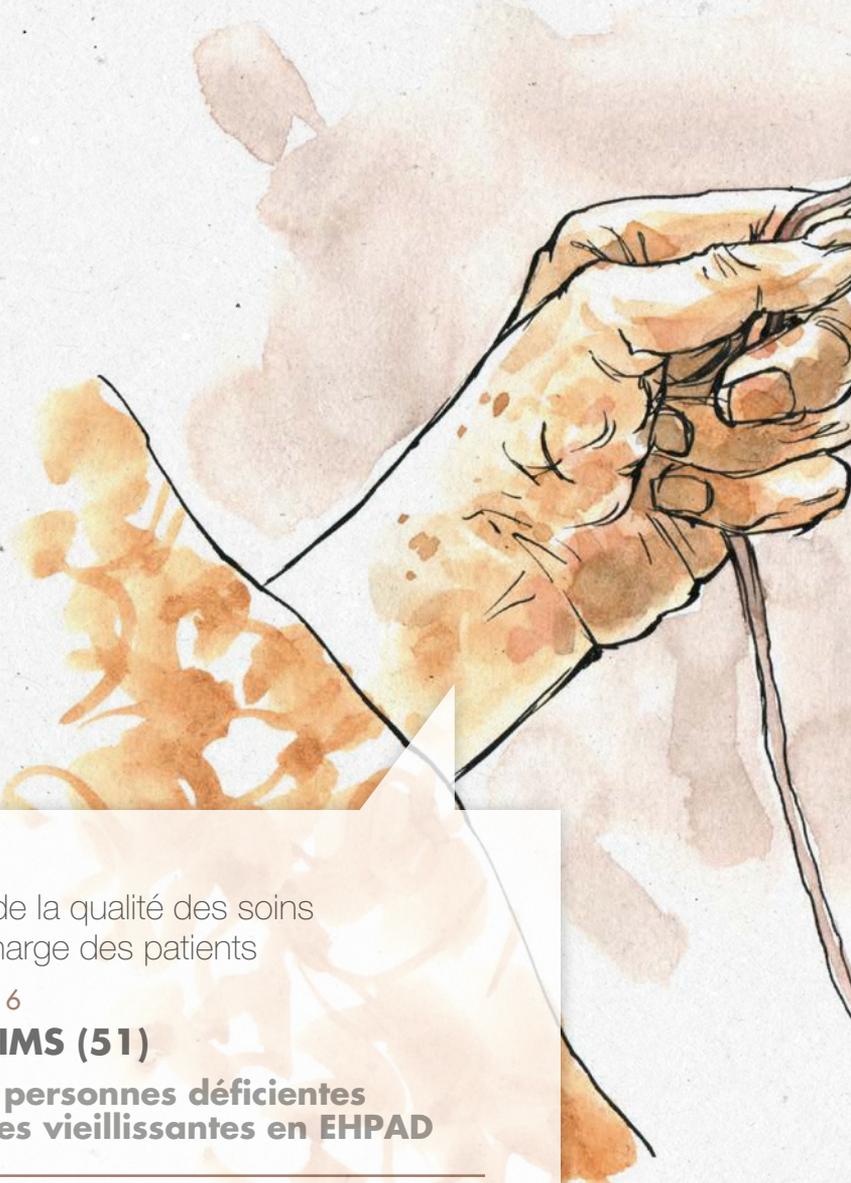
 en vidéo



youtu.be/f95EISlbi3c

**" LE REPAS FAIT
PARTIE DU SOIN "**

Fabrice Bérard,
responsable de cuisine

A watercolor illustration in shades of orange and brown. It depicts two hands, one larger and one smaller, gently holding a heart. The background is a soft, textured wash of similar colors. The style is artistic and evocative, symbolizing care and support.

amélioration de la qualité des soins
et prise en charge des patients

PRIX ANFH 2016

CHU DE REIMS (51)

**Accueil des personnes déficientes
intellectuelles vieillissantes en EHPAD**

**ACCOMPAGNER
LE HANDICAP MENTAL
EN MAISON DE RETRAITE
ORDINAIRE**



PRIX ANFH 2016

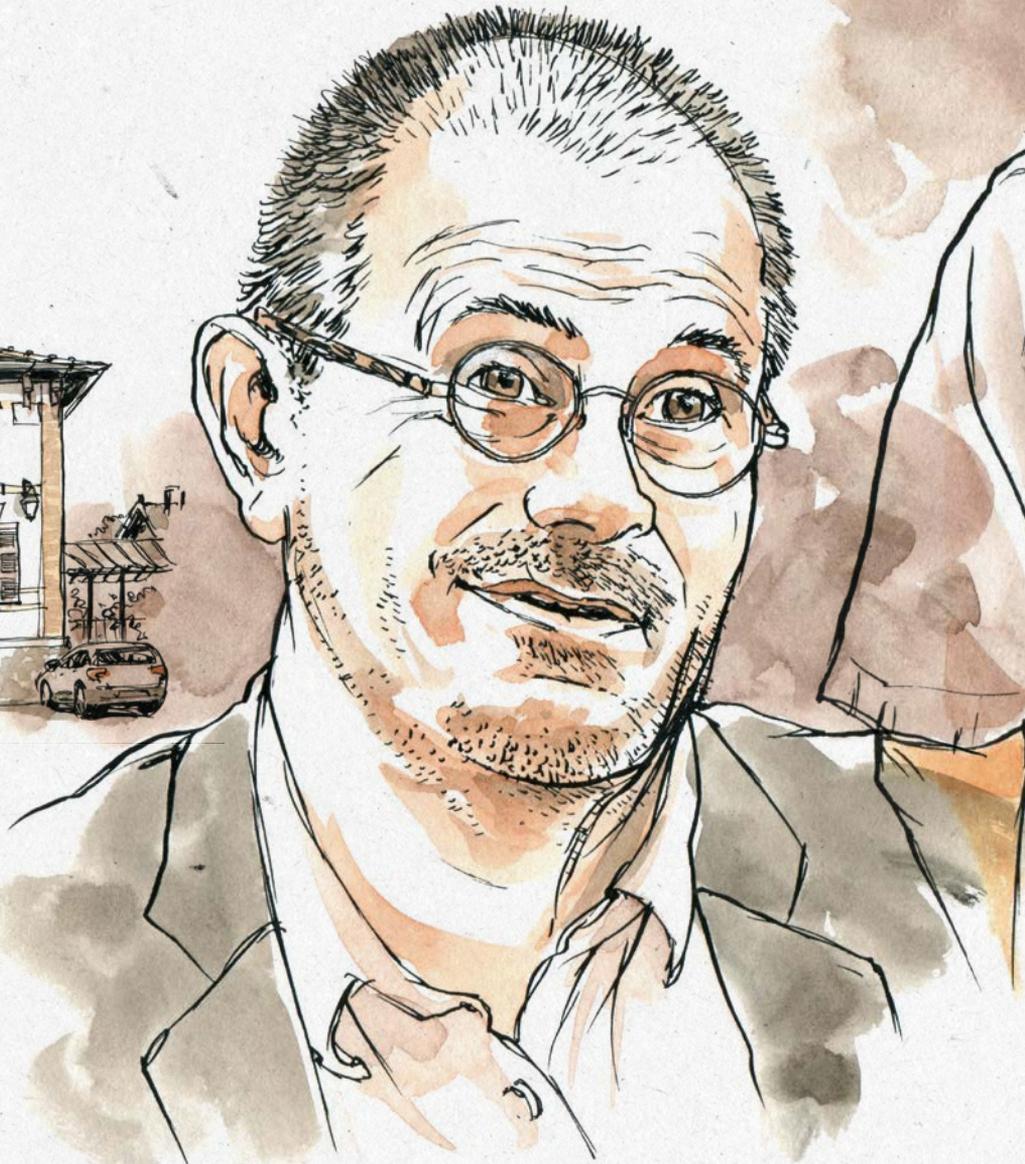
CHU DE REIMS (51)

amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients

"LE POLE EHPAD-USLD DU CHU DE REIMS A
CRÉÉ ET DÉVELOPPÉ L'ACCUEIL SPÉCIFIQUE DE
PERSONNES DÉFICIENTES INTELLECTUELLES
VIEILLISSANTES. ET FAVORISÉ LA MISE EN PLACE D'UNE
FORMATION COLLECTIVE POUR L'ENSEMBLE DES
PROFESSIONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT CONCERNÉ.
LA FONDATION ROEDERER-BOISSEAU."



Frédéric Munsch,
chef du pôle EHPAD et USLD



Sylvie Vachez,
cadre supérieur de santé



“La question est celle de l'accueil de la différence, de la gestion de l'altérité” résume Frédéric Munsch, médecin chef du pôle EHPAD - USLD du CHU de Reims. Au sein du pôle, la Fondation Roederer-Boisseau accueille aujourd'hui 68 résidents. Parmi eux - à ce jour : neuf personnes déficientes intellectuelles vieillissantes. Toutes ont travaillé auparavant aux Ateliers de la Forêt à Pouillon (51). Cet ESAT - comme la plupart des Établissements et services d'aide par le travail - est confronté à *“une problématique nouvelle et nationale”* comme l'explique Sandrine Couplet, directrice adjointe du foyer d'hébergement adossé à l'ESAT : *“Les personnes que nous accueillons connaissent aujourd'hui une nouvelle longévité. Comme le reste de la population, leur espérance de vie augmente. Mais nous n'avons pas de solution à leur proposer lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite.”* C'est dans ce contexte qu'en août 2015, le CHU de Reims, le conseil départemental de la Marne et l'APBRR* ont signé une convention de partenariat. Elle prévoit notamment *“la création d'une unité dédiée à l'accueil de quinze personnes handicapées déficientes intellectuelles vieillissantes”*. Un véritable défi pour l'établissement et les équipes soignantes.

*Affiliée à l'UNAPEI, l'Association des Papillons Blancs de la Région de Reims (APBRR) regroupe des personnes présentant un handicap mental, leurs parents et amis. L'association gère plusieurs établissements d'accueil et d'hébergement sur l'agglomération rémoise, dont l'ESAT et le foyer d'hébergement “Les Ateliers de la Forêt”.

EHPAD-USLD DU CHU DE REIMS

Le pôle EHPAD-USLD du CHU de Reims compte quatre résidences : les résidences Marguerite Rousselet (202 résidents), Roederer-Boisseau (68), Wilson (343) et Roux (285).

"Nos agents ne sont pas habitués à ce type de public, reconnaît Sylvie Vachez, cadre supérieur de santé. Ils sont confrontés à une prise en charge de personnes dont ils appréhendent difficilement la pathologie mentale, les difficultés relationnelles et communicationnelles". Catherine Thomas, cadre de santé, évoque quant à elle des "questionnements et des craintes. C'est une population que nos personnels ne connaissent pas." Une génération sépare par ailleurs ces nouveaux résidents du public habituel de l'EHPAD. L'accompagnement d'une personne handicapée mentale de soixante ans et celui d'un résident âgé de quatre-vingt-cinq ans constituent deux missions bien différentes. "Ces personnes sont souvent très autonomes. Elles font elles-mêmes leur toilette, font leur chambre. La plupart marchent, elles occupent l'espace, relève Aurélie Martin, psychologue. Elles ont aussi l'habitude de sortir, vont au cinéma, au café, à la piscine..."

En partenariat avec l'ESAT, la Fondation Roederer-Boisseau met en œuvre une réponse en trois temps. Le premier se traduit par l'organisation d'un stage de découverte et d'observation de deux jours au sein de l'ESAT et du foyer d'hébergement pour les agents de l'EHPAD (infirmières, aides-soignantes, agents des services hospitaliers). Infirmière coordinatrice, Sophie Bertoli est l'une des toutes premières à en avoir bénéficié. *"Nous avons découvert leur lieu de vie et de travail. Il faut dire qu'on était un peu perdu face à leur comportement... Maintenant, on les comprend mieux et on s'adapte."* Second volet du dispositif : la création d'une formation. Dédiée à l'ensemble des professionnels de l'EHPAD, elle a pour ambition de *"développer les compétences individuelles et collectives de l'équipe de proximité de jour et de nuit pour un accueil et une prise en charge adaptés des personnes âgées déficientes mentales"*. D'une durée de quatre jours, cette formation s'adresse à tous les professionnels de proximité de l'établissement, répartis en quatre groupes de douze à quinze agents (infirmières et aide-soignantes de jour et de nuit, agents des services hospitaliers, animatrice, cadre).



" NOS AGENTS N'ÉTAIENT PAS HABITUÉS À CE TYPE DE PUBLIC "

Sylvie Vachez,
cadre supérieur de santé

Sophie Bertoli,
infirmière coordinatrice

Marie-Danielle Queva,
ancienne travailleuse d'ESAT,
elle a rejoint la Fondation
Roederer-Boisseau
à sa retraite, à 60 ans



Delphine Jacquet,
monitrice-éducatrice

**" CES NOUVEAUX RETRAITÉS
OBLIGENT LES ÉQUIPES
À METTRE EN CAUSE
LEURS PRATIQUES "**

Frédéric Munsch,
médecin chef du
pôle EHPAD - USLD



Ghislain Belvaux,
ancien travailleur d'ESAT
accueilli à la Fondation
Roederer-Boisseau depuis
un an

Le troisième volet concerne le détachement, *les jours ouvrables*, d'une éducatrice de l'ESAT auprès des résidents déficients intellectuels. Delphine Jacquet est l'une de ces trois éducatrices détachées à tour de rôle. Elle partage ainsi son temps entre l'ESAT et l'EHPAD. *"Mon rôle est de recréer ici [à la Fondation Roederer-Boisseau] un cadre. Ces personnes ont l'habitude d'être en structure. L'internat, elles connaissent depuis toujours et elles ont des attentes en matière de prise en charge. On doit leur proposer des activités, une ouverture sur l'extérieur..."* Ce jour-là, Delphine organise un atelier bricolage *"pour maintenir les acquis en matière de motricité et de compétences et créer du lien avec les autres personnes âgées."* Les uns réalisent des photophores en collant du papier de soie sur des bocaux de verre, les autres des guirlandes en pompons de laine. Quelques résidents "habituels" de l'EHPAD participent également à l'atelier, aux côtés des anciens salariés d'ESAT. La séance est ponctuée de rires. On blague, on discute, on se chahute, on écoute de la musique... une ambiance plutôt animée pour une maison de retraite. *"C'est une ouverture et un enrichissement, observe Sylvie Vachez, la cadre supérieure de santé. C'est très important pour un soignant de se demander comment personnaliser sa prise en charge, comment répondre au mieux aux besoins afin d'offrir un accueil optimal."*



OBJECTIFS

Développer les compétences individuelles et collectives de l'équipe de proximité infirmières, aides soignantes (AS), agents des services hospitaliers (ASH), de jour et/ou de nuit pour un accueil et une prise en charge adaptés des personnes déficientes intellectuelles vieillissantes.

Fédérer les différents intervenants (équipe de proximité, psychologues, éducatrice, animatrice) autour du projet d'accueil et de prise en charge de la déficience intellectuelle et du handicap mental.

PROGRAMME

Savoir :

- > Références juridiques sur le handicap ;
- > Références scientifiques : le vieillissement normal et pathologique de la personne déficiente intellectuelle ;
- > Représentations sociales de la personne déficiente intellectuelle et de la personne âgée déficiente intellectuelle ;
- > Mission et organisations des structures sanitaires, médico-sociales et rôle des professionnels accueillant des personnes déficientes intellectuelles.

Savoir-faire et savoir-faire relationnel :

- > Favoriser l'intégration dans un nouveau lieu de vie collectif : préparer une admission et un accueil adaptés ;
- > Evaluer les compétences cognitives, instrumentales et exécutives préservées ;
- > Identifier les profils comportementaux spécifiques ;
- > Contribuer à la conception, la réalisation et l'évaluation du projet de soins et de vie personnalisé en intégrant la dimension éducative ;
- > Développer une communication adaptée avec les personnes déficientes intellectuelles.

 en vidéo



youtu.be/80x6NFH3cDw



management et organisation du travail

PRIX ANFH 2016

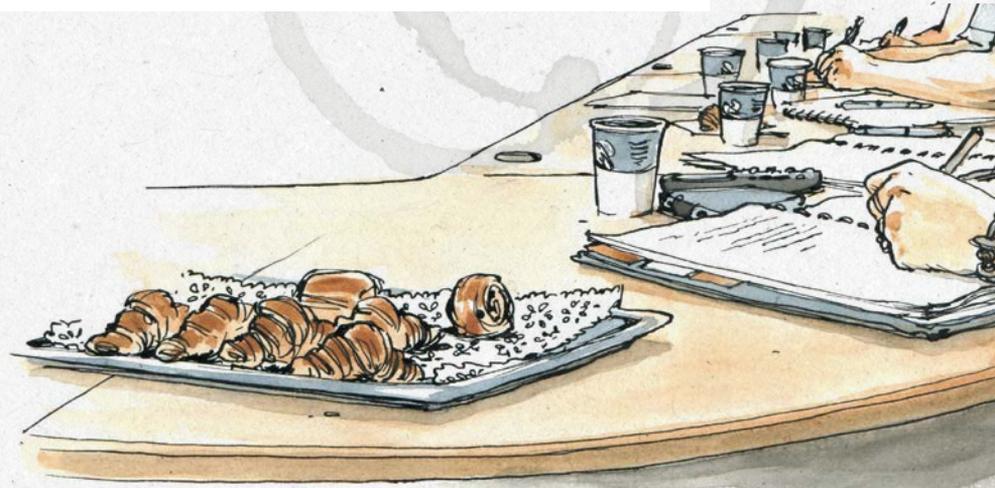
CH DE SAINT-LÔ ET DE COUTANCES (50)

**Manage Up' : des actions pour
développer les pratiques managériales
au service de la performance collective**

**MANAGEMENT : DES CADRES
S'IMPLIQUENT ET FONT
ÉVOLUER LEURS PRATIQUES**



CONDUIT PAR DES CADRES POUR DES CADRES. LE DISPOSITIF MANAGE UP' ENGAGÉ DANS LES CENTRES HOSPITALIERS DE SAINT-LÔ ET DE COUTANCES ENTEND DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE L'ÉQUIPE D'ENCADREMENT.



Ce matin-là à Saint-Lô, il va probablement manquer quelques croissants. Il faut dire que vingt-six personnes étaient prévues initialement et qu'elles sont finalement quarante à participer au premier *"petit déjeuner du management"* organisé au sein des centres hospitaliers de Saint-Lô et de Coutances dans la Manche. Autour de la table, tous occupent des fonctions d'encadrement. Aujourd'hui, ils sont venus pendant deux heures réfléchir et discuter du *"management dans la bienveillance"*. *"Cette thématique est très importante pour nous, souligne Thierry Lugbull, le directeur, en introduisant la matinée. Un hôpital, ce n'est pas seulement un équilibre financier, c'est aussi et surtout une ambiance, une façon d'être..."* Animateur des échanges, le coach et consultant Xavier Duthell, entend ce jour-là montrer *"comment la bienveillance peut rendre une organisation plus productive"*. Et de reconnaître, à l'issue des débats : *"Dans cet établissement, il se passe quelque chose d'assez particulier. J'ai rarement observé ce niveau d'adhésion à une démarche collective de transformation."*



CENTRES HOSPITALIERS DE SAINT-LÔ ET DE COUTANCES

Distants de 30 km, les centres hospitaliers de Saint-Lô et de Coutances sont en direction commune depuis 2012.

Le CH Mémorial de Saint-Lô (CHM) dispose de toute la palette des activités médecine chirurgie obstétrique (MCO). L'hôpital de Coutances est centré sur la filière gériatrique.

Ces établissements emploient **150** médecins et plus de **1 800** professionnels non médicaux parmi lesquels une centaine de cadres.

Cette démarche collective a été baptisée Manage Up'. Elle est née fin 2013 dans "un contexte compliqué sur le plan financier" se souvient Rémi Delekta, directeur des ressources humaines. L'hôpital est alors engagé dans un plan de retour à l'équilibre, il impose de réduire les effectifs : soixante postes doivent être supprimés. "Cela suppose une sélection des professionnels qui poursuivront dans la structure, une annonce à ceux dont l'établissement va devoir se séparer... En première ligne, les cadres ont alors été fortement déstabilisés voire mis en difficulté par ces différentes missions." A ces derniers, Rémi Delekta et Dominique Anould, directrice des soins, proposent un séminaire : deux jours "hors de l'établissement" pour prendre le temps de réfléchir ensemble au "rôle du cadre dans l'accompagnement au changement". L'initiative séduit, "on s'est dit qu'on avait besoin de ça au quotidien." Pour faire perdurer la démarche, l'établissement crée alors le dispositif ManageUp'.

Manage Up' est aujourd'hui animé par un groupe de dix cadres volontaires. Antoinette Lequeur, cadre de santé SSR (Soins de suite et de réadaptation) à Saint-Lô, fait partie de ce noyau dur. "J'attendais cela depuis longtemps. Nous avons besoin de renforcer la cohésion entre cadres et de développer les échanges entre les filières soignante, technique et administrative." A ses côtés, Delphine Bihannic, chargée de communication aux ressources humaines, évoque quant à elle "un intérêt personnel et collectif. Rejoindre Manage Up' c'est à la fois grandir en tant que cadre et aider les autres à élever leur niveau de compétences." Disposant d'un budget de 30 000 euros, le groupe propose trois types d'actions. Manage Up', c'est d'abord une offre de formation collective. Cinq ont déjà été organisées. Elles ont attiré soixante-quinze personnes intéressées par le management d'équipe, la conduite de projet, le management du handicap ou la



**"MANAGE UP'
ME PERMET DE GRANDIR
EN TANT QUE CADRE ET
D'AIDER LES AUTRES
À ÉLEVER LEUR NIVEAU
DE COMPÉTENCES"**

Delphine Bihannic,
chargée de communication
aux ressources humaines

*Dominique Ansould,
directrice des soins
et Rémi Delekta,
directeur des ressources
humaines*



*Antoinette Lequeur
cadre de santé*



" NOUS AVIONS BESOIN DE RENFORCER LA COHÉSION ENTRE CADRES "

Antoinette Lequeur,
cadre de santé

gestion du temps de l'encadrant. "Ces formations sont initiées par un groupe de cadres, elles répondent donc très concrètement à nos besoins de cadre" juge Hervine Lefranc, cadre de santé au CH de Coutances.

Le dispositif se traduit aussi par des séminaires. Le dernier en date s'est tenu le 20 mai 2016. Son thème : comment développer les compétences de ses collaborateurs ? En petits groupes, les cadres présents planchent sur les problématiques de l'évaluation, de la mobilité ou de la délégation. Ils ont alors quarante-cinq minutes pour construire une "restitution originale" de leur réflexion collective. En fin de journée, les participants assistent - amusés mais attentifs - à une parodie de jeu télévisé sur la formation professionnelle ou à une scène d'impro consacrée à la reconnaissance au travail... A l'instar des "petits déjeuners du management" déjà évoqués dans ces lignes, Manage Up' c'est enfin des "actions innovantes" : "Vis mon job" invite ainsi deux cadres à découvrir - le temps d'une journée - le métier de l'autre ; les FED ou "fiches d'événements désirables" permettront prochainement de tracer dans l'établissement les solutions, les bonnes pratiques et les succès...

A Saint-Lô et Coutances, le dernier baromètre social annuel a mesuré la perception des professionnels quant à la qualité du management. Il affichait un score de satisfaction de 75%.

L'ACTION EN CHIFFRES (DEPUIS SEPTEMBRE 2014)

3 séminaires ; 5 actions de formation managériales collectives. Elles ont concerné plus de 75 managers ; 12 coachings individuels ; Des innovations managériales : évaluation collective, «vis mon job», fiches d'événements désirables...

OBJECTIFS

Développer le collectif cadres, dans une logique de décloisonnement et de synergie inter-filière ;

Améliorer la performance des managers dans leur gestion d'équipe avec pour ambition d'augmenter la motivation des équipes et de diminuer l'absentéisme ;

Favoriser une dynamique de projets pour développer de nouvelles activités

PUBLIC

Les 110 cadres des deux établissements, tous métiers et tous secteurs confondus

PROGRAMME

Proposer une offre de formation destinée aux cadres, à partir d'une enveloppe budgétaire de 30 000 € déléguée à Manage Up' ;

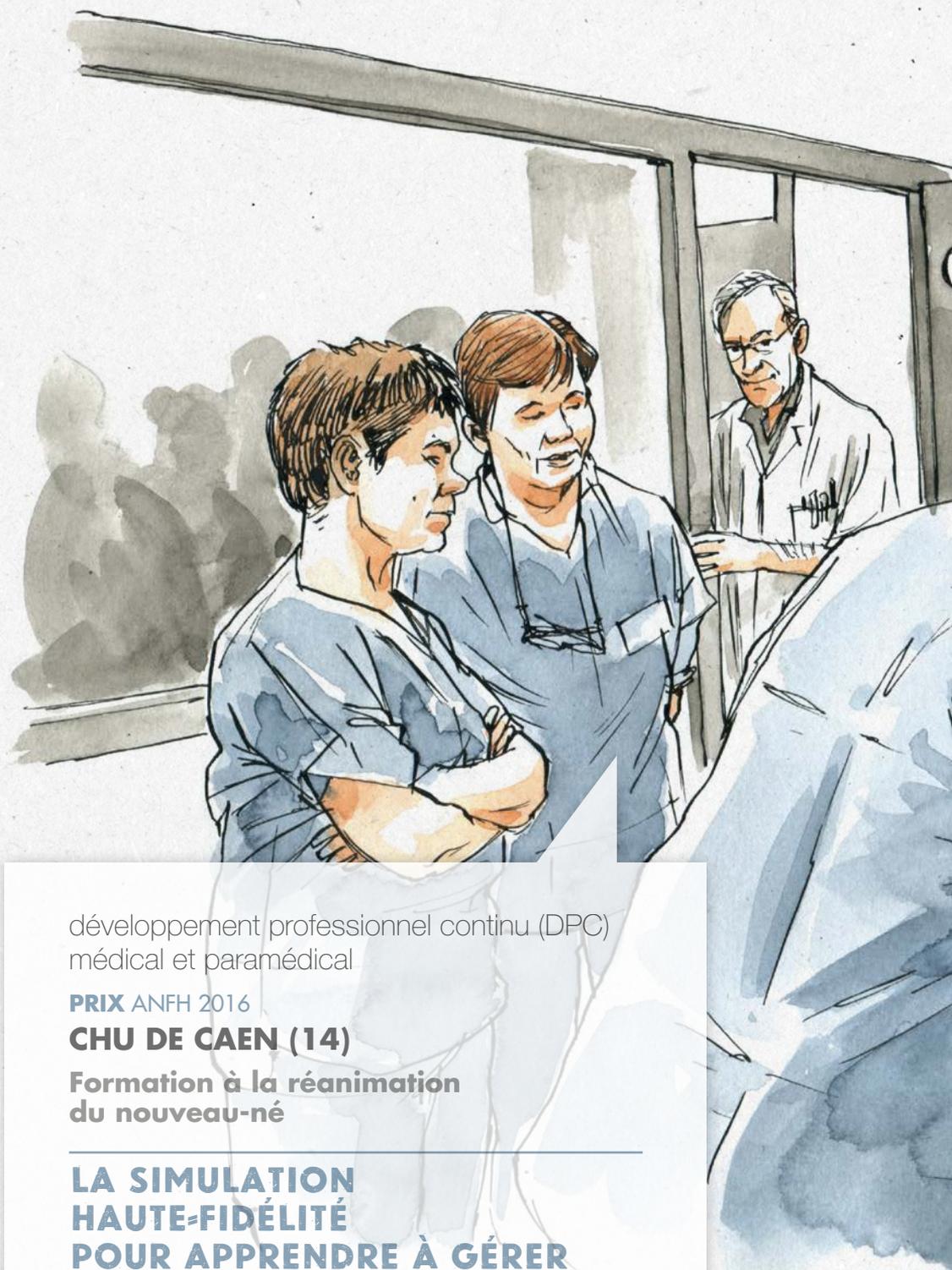
Préparer les journées de l'encadrement (séminaires et autres actions collectives pour l'encadrement) ;

Monter des projets innovants pour favoriser le décloisonnement et la synergie (ex : un outil d'évaluation collective).

 en vidéo



youtu.be/HVIKKZKmKTA



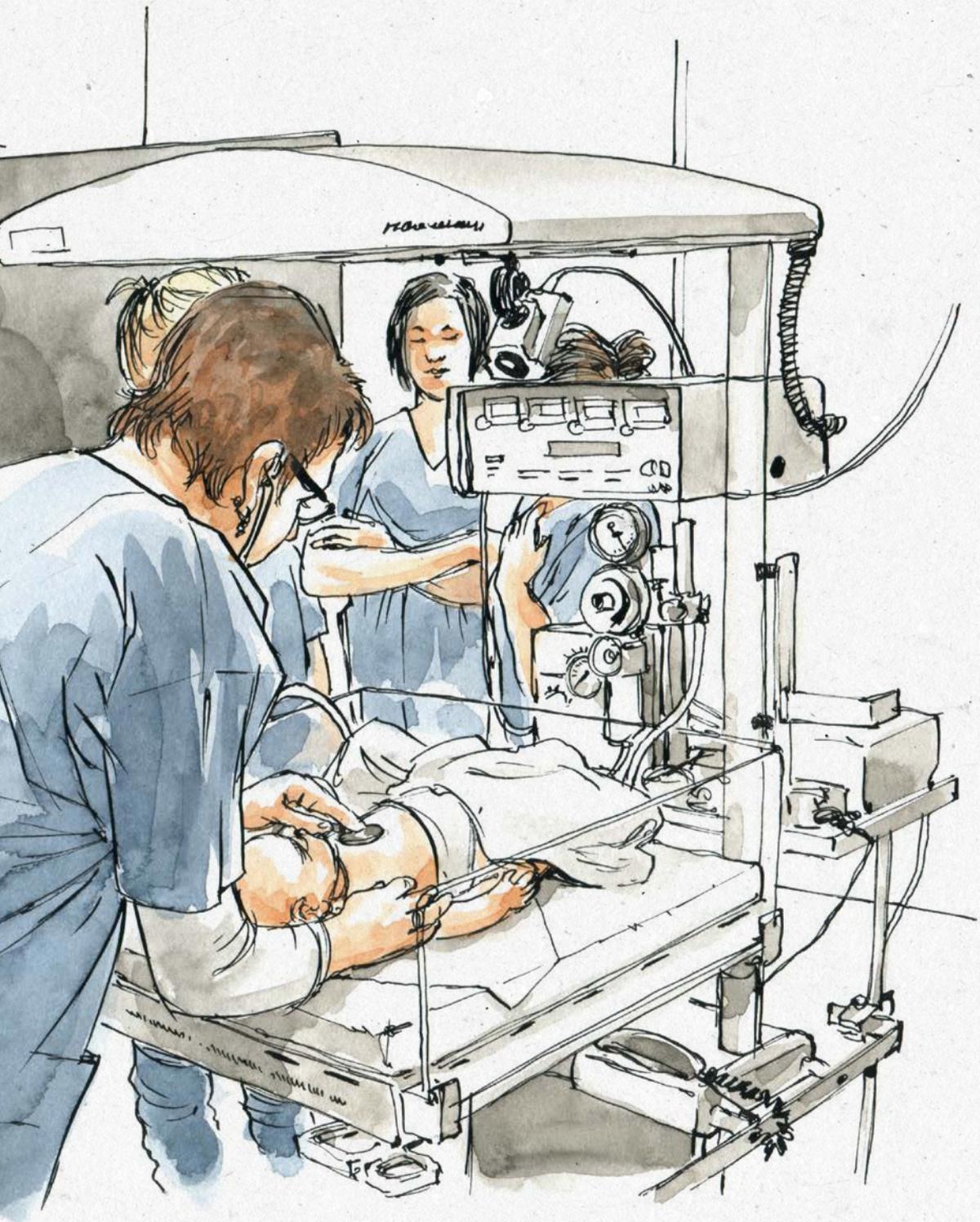
développement professionnel continu (DPC)
médical et paramédical

PRIX ANFH 2016

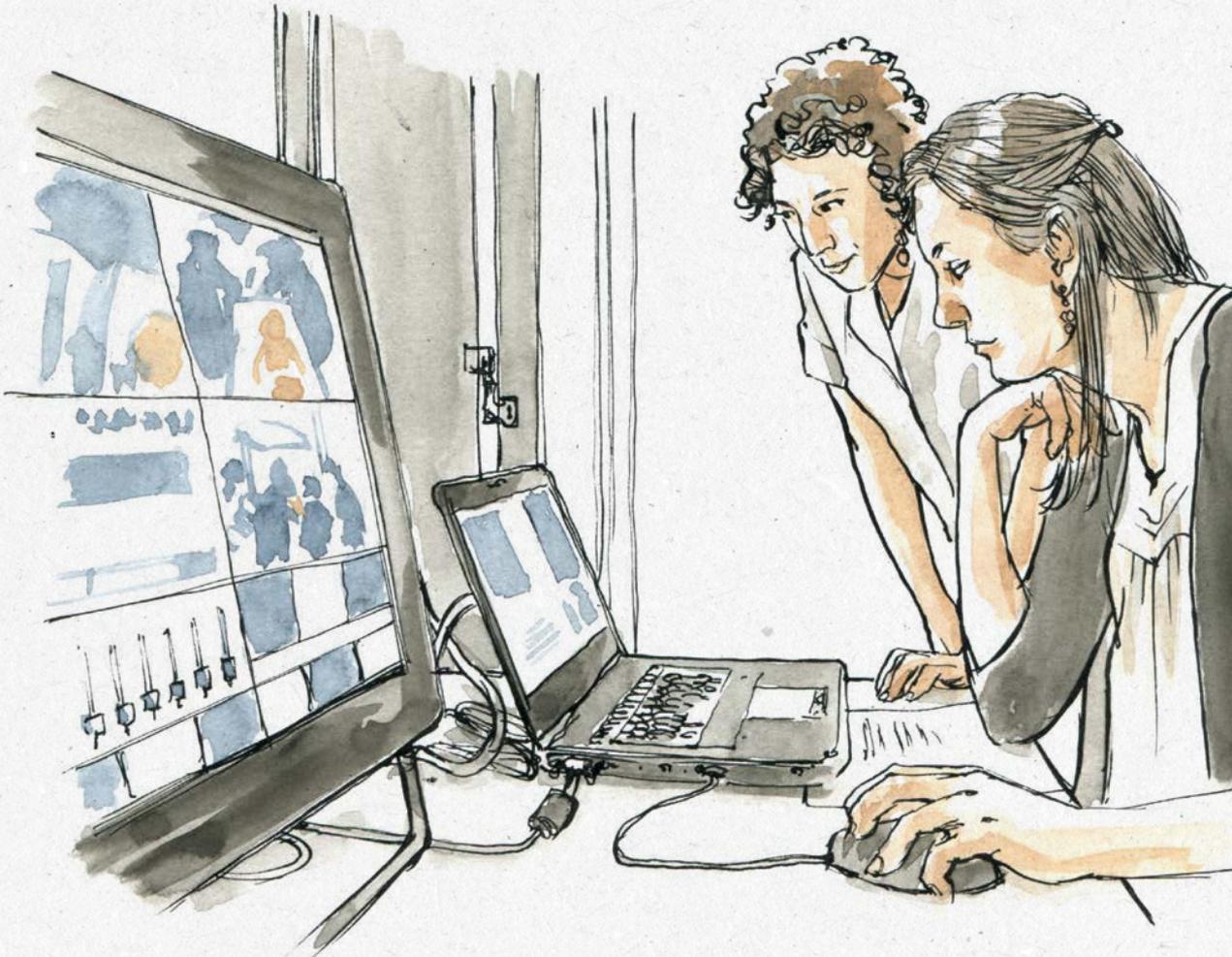
CHU DE CAEN (14)

**Formation à la réanimation
du nouveau-né**

**LA SIMULATION
HAUTE-FIDÉLITÉ
POUR APPRENDRE À GÉRER
EN ÉQUIPE LA RÉANIMATION
DU NOUVEAU-NÉ**



PROPOSÉE PAR LE CENTRE DE SIMULATION
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE DE CAEN DEPUIS 2011.
CETTE FORMATION ACCUEILLE TOUS LES
PROFESSIONNELS - MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX -
QUI INTERVIENNENT EN SALLE DE NAISSANCE.



Sur la table, le nouveau-né ne présente pas de signe de vie. L'accouchement a eu lieu "dans un contexte d'hématome rétroplacentaire (HRP)". Dans la salle, une sage-femme et un anesthésiste-réanimateur. Elle ventile. Il procède à un massage cardiaque. Tous deux attendent impatiemment l'arrivée de l'équipe de réanimation néonatale... Dissimulés derrière une glace sans tain, deux médecins observent très attentivement la scène. Elle se déroule au niveau trois de la tour du CHU de Caen. Nous sommes dans les locaux de Norsims (Normandie Simulation Santé), le centre de simulation hospitalo-universitaire de Caen. L'enfant est un mannequin.

Le débriefing permet aux stagiaires de comprendre ce qui les a amenés à prendre telle décision, à faire tel geste.

La sage-femme et l'anesthésiste participent à une formation. Celle-ci est consacrée à la réanimation du nouveau-né en salle de naissance et utilise la simulation haute-fidélité:



LE CHU DE CAEN

5 900 salariés, **950** médecins,
1 472 lits, **168** places
d'hospitalisation partielle
et **5** places d'hospitalisation
à domicile.

Le CHU comprend cinq sites implantés sur la commune de Caen :
l'hôpital Côte de Nacre,
l'hôpital Femme-enfant-hématologie (FEH),
l'hôpital Clemenceau,
le Centre Esquirol – psychiatrie
et la Résidence pour personnes âgées (RPA)

"L'objectif est d'entraîner les personnes qui interviennent en salle de naissance à gérer des situations rares, explique le docteur Anne Bellot. Un pour cent des nouveau-nés ont besoin d'une prise en charge lourde." La formation, dispensée sur deux jours, rassemble des médecins et des paramédicaux : sages-femmes, pédiatres, gynécologues-obstétriciens, anesthésistes-réanimateurs, puéricultrices, infirmières, urgentistes... "Ils sont amenés à travailler en équipe, on les forme en équipe" résume la praticienne. "C'est important de se retrouver tous ensemble en formation, approuve Marianne Begorre, gynécologue-obstétricien, au CH de Flers. On n'a pas toujours le même angle de vue." Le premier jour est consacré à des rappels théoriques et techniques : on évoque la transition de la vie fœtale à la vie extra utérine, révise les gestes d'urgence, se remet en mémoire les arbres décisionnels pour la prise en charge des nouveau-nés... La simulation proprement dite occupe la seconde journée. Elle démarre par un "briefing". A tour de rôle, chacun ausculte et examine le mannequin haute-fidélité et découvre les capacités de cette poupée hyperréaliste bourrée d'électronique.

"On pilote le mannequin depuis un ordinateur, précise Maud Panici, assistante des hôpitaux. On peut modifier la fréquence cardiaque ou respiratoire, le taux d'oxygène dans le sang, simuler un pneumothorax ou des convulsions..."

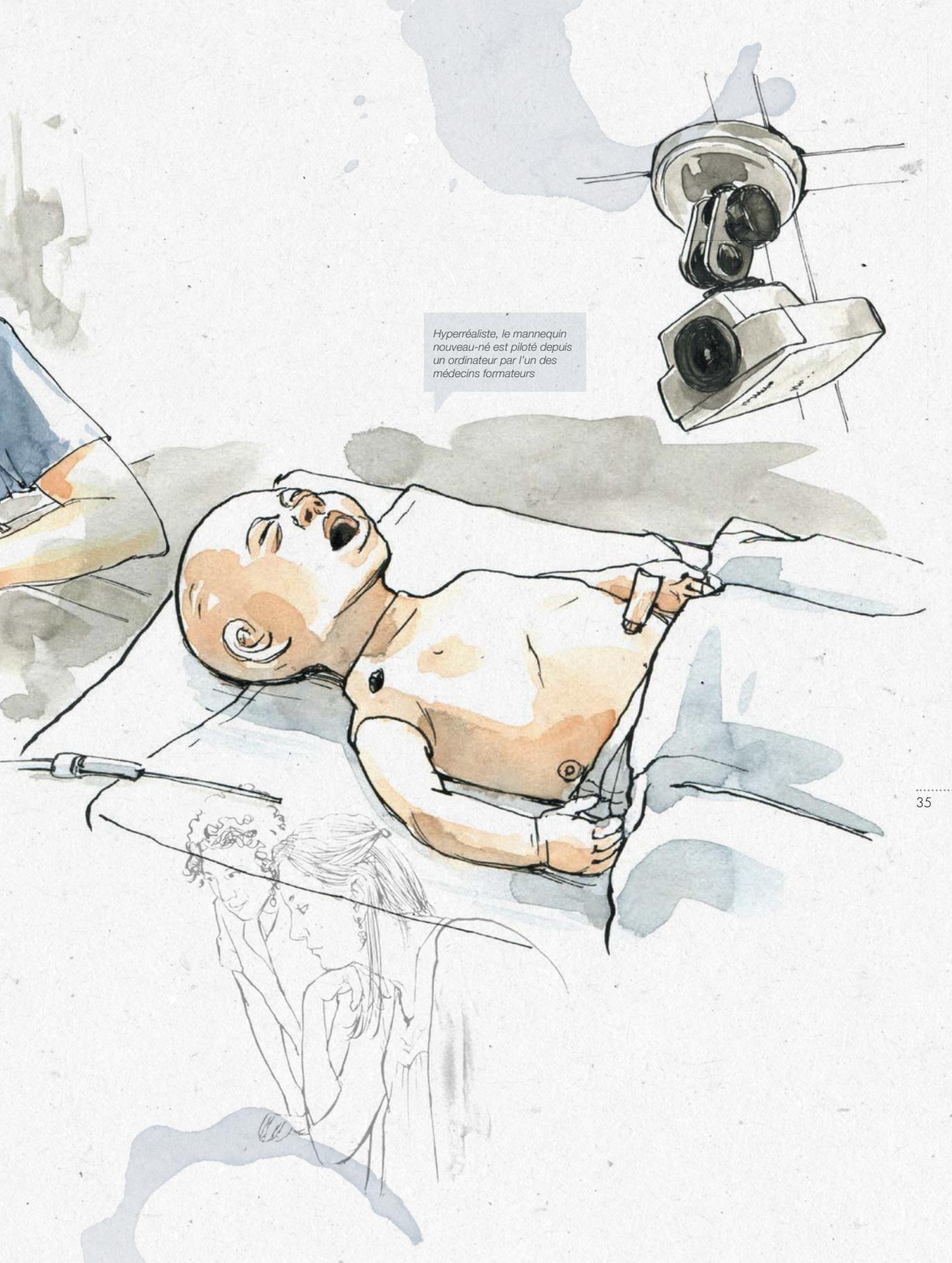
Six scénarios cliniques vont alors s'enchaîner : des situations de plus en plus complexes à gérer pour les huit professionnels en formation ce jour-là. "On leur demande de faire comme dans la vraie vie, indique Bernard Guillois, chef du service de néonatalogie. S'ils ont besoin d'adrénaline, il leur faut ouvrir l'ampoule, prélever le liquide puis le diluer. Si l'intervention d'un pédiatre est nécessaire, ils doivent décrocher le téléphone, composer le numéro puis solliciter de l'aide." La séquence se déroule sous l'objectif de trois caméras. Elles permettent aux stagiaires qui ne participent pas à l'action d'observer l'intervention. Tous participent ensuite au débriefing. Il est mené par deux médecins formateurs.



**"ILS SONT AMENÉS À
TRAVAILLER ENSEMBLE.
ON LES FORME
ENSEMBLE"**

Anne Bellot, praticien hospitalier

*Hyperréaliste, le mannequin
nouveau-né est piloté depuis
un ordinateur par l'un des
médecins formateurs*



"LA SIMULATION PERMET DE DÉVELOPPER LES PRATIQUES SOIGNANTES NÉCESSAIRES À UNE PRISE EN CHARGE OPTIMALE DU PATIENT"

Pr. Bernard Guillois,
chef du service de néonatalogie

et le groupe. Ensemble ils reviennent longuement sur l'explication de tel geste, la justification de telle décision... "Il s'agit d'interroger la boîte noire, le cadre interne, poursuit Bernard Guillois. Au-delà des algorithmes de prise en charge, l'apprentissage des CRM - les Crisis Resources Management - est l'un de nos objectifs pédagogiques. Il s'agit des compétences non techniques : leadership, répartition des rôles, communication au sein de l'équipe, recours à des ressources cognitives..." "Ce sont des notions qu'on ne voit pas à la fac" témoigne Alexandra Fernando, interne en pédiatrie au CHU de Caen, à l'issue de la journée. "Je me suis aperçue qu'on ne se parle pas assez quand on est en réa" estime, quant à elle, Christelle Grosse-Colibert, sage-femme au CH de Flers.

Cette formation est dispensée depuis 2011, 250 professionnels en ont bénéficié sur l'ensemble de la Basse-Normandie. C'est le cas des sages-femmes qu'encadre Saïda Bourai Bennia, sage-femme coordinatrice au CHU de Caen. "Sur le terrain, le changement est visible. Aujourd'hui, elles participent activement à la réanimation après l'arrivée de l'équipe de néonatalogie. Ce n'était pas le cas autrefois." Pour l'équipe du professeur Guillois, l'objectif est aussi de développer des formations *in-situ*. "Elles permettent de former tous les professionnels de santé en même temps dans leur environnement habituel de travail : c'est primordial quand on veut mettre en place des changements dans une unité."

"Comment avez-vous vécu cette situation ?" interroge Maud Panici.

"On commence par une phase d'expression du ressenti, explique le chef de service. Les apprenants sortent souvent stressés. On essaye de décharger les émotions pour aborder sereinement la seconde phase : la réflexion sur sa pratique."

Le dialogue s'engage entre les médecins formateurs



L'ACTION EN CHIFFRES

247 professionnels de
22 établissements
différents
formés depuis 2011

PARMI EUX :
155 sages-femmes
34 pédiatres,
29 infirmières



OBJECTIFS

Apporter ou actualiser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à la réanimation du nouveau-né en salle de naissance.

Entraîner les professionnels de santé à gérer des situations cliniques en équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle.

PUBLIC

Sages-femmes, pédiatres, gynécologues-obstétriciens, anesthésistes-réanimateurs, puéricultrices, infirmières, urgentistes, auxiliaires de puériculture.

PROGRAMME

Jour 1 : Bases théoriques de la prise en charge du nouveau-né.

Atelier 1 : libération des voies aériennes, ventilation en pression positive, intubation.

Atelier 2 : massage cardiaque externe ; pose d'un cathéter veineux ombilical en urgence ; prise en charge de situations cliniques spécifiques (encéphalopathies anoxo-ischémique, atrésie des choanes, atrésie de l'œsophage, prématuré).

Jour 2 : formation pratique par simulation sur mannequin haute-fidélité avec six scénarios différents.

+ en vidéo



youtu.be/4xjb6hG7bYw



mention spéciale

PRIX ANFH 2016

**FOYER DÉPARTEMENTAL
DE L'ENFANCE, MOULINS (03)**

**Enseigner le français aux mineurs isolés
étrangers**

**ACCOMPAGNER
L'INTÉGRATION DE MIGRANTS
MINEURS**



À MOULINS. LE FOYER DÉPARTEMENTAL DE L'ENFANCE ACCUEILLE DES ADOLESCENTS QUI ONT FUI LEUR PAYS. L'ÉTABLISSEMENT A MIS EN PLACE UN DISPOSITIF INNOVANT AFIN DE FACILITER LEUR INTÉGRATION.



A son arrivée, Mustapha ne savait pas écrire son prénom, aujourd'hui il parvient à lire convenablement des textes simples en français. Originaire d'Afrique de l'ouest, l'adolescent vit depuis deux mois au foyer départemental de l'enfance de Moulines dans l'Allier. Cet établissement public accueille des mineurs "en difficulté ou en danger" confiés par leur famille ou par mesure judiciaire. Depuis 2015, il reçoit également de jeunes migrants originaires du Mali, d'Afghanistan, de Côte d'Ivoire ou de Guinée Conakry comme l'explique Thierry Meunier, son directeur : "Ces mineurs non accompagnés (MNA) nous sont confiés par le président du conseil départemental au titre de la protection de l'enfance, le temps de trouver

LE FOYER DÉPARTEMENTAL DE L'ENFANCE DE MOULINS

L'établissement a pour mission d'accueillir tout mineur en difficulté ou en danger confié par sa famille ou par mesure judiciaire au service de l'aide sociale à l'enfance. Il s'agit, dans un premier temps, d'apporter aux enfants et aux adolescents accueillis une sécurité matérielle, physique et affective. Le foyer est ouvert 24 heures sur 24, 365 jours par an.

FOYER DÉPARTEMENTAL DE L'ENFANCE DE L'ALLIER

70, rue de la Motte
03000 MOULINS



N'Joléa Keita



Midéyeba Martin,
infirmière

**FAIRE ENSEIGNER
LE FRANÇAIS À DES
MIGRANTS PAR UNE
PERSONNE AYANT
ELLE-MÊME LE VÉCU
DE L'EXPATRIATION**



une solution plus pérenne. Pendant ce court temps de prise en charge, il nous a semblé indispensable de leur fournir le bagage nécessaire pour leur permettre de devenir autonome et de s'intégrer dans notre société lors de leur séjour en France." L'accompagnement bénévole prodigué par des associations – Secours catholique ou Restos du cœur – "ayant ses limites", l'établissement a eu l'idée de faire appel à une personne qui a elle-même vécu un parcours de migration pour aider ces adolescents. Mideyeba Martin a quitté le Togo et "suivi son mari" pour s'installer en France il y a treize ans. Ancienne aide-soignante, aujourd'hui infirmière à l'hôpital de Moulins, elle bénéficie "d'une autorisation de cumul d'activité" pour aller - deux fois par semaine - dispenser des cours au foyer de

l'enfance. Ce jour-là, dans la petite salle de classe, elle fait travailler Mustapha, Lansana, N'Joléa, Daroussi et Ibrahima par petits groupes. Les uns se familiarisent avec les noms des fruits et des légumes en jouant une petite saynète de marché, d'autres planchent sur la différence entre noms dénombrables et indénombrables... "Mon objectif est de leur permettre de discuter avec les gens. Maîtriser la langue, c'est le minimum pour s'intégrer." Au-delà, de l'apprentissage du français, Mideyeba Martin entend également leur transmettre les valeurs républicaines. "Elle m'apprend beaucoup de choses sur la France, témoigne N'Joléa, un jeune Guinéen. On apprend à connaître les symboles du pays, le respect de l'un ou de l'autre." Ancienne migrante, la formatrice estime que son histoire personnelle facilite le contact et le travail avec ces adolescents. "Je suis passé par le même chemin. Quand ils me voient, qu'ils s'aperçoivent que j'ai réussi à faire des choses, je deviens un exemple. Ils comprennent que s'ils se mettent au boulot, ils peuvent y arriver."

43

"Nous recevons habituellement des gamins cabossés par la vie, observe le directeur de l'établissement. Ces jeunes migrants constituent un public plutôt facile. Ils sont très volontaires et n'ont qu'une envie : s'intégrer." Tous ont vécu des histoires difficiles, parfois tragiques. N'Joléa affirme avoir été "menacé de mort par [sa] famille en Guinée qui voulait récupérer l'héritage de [son] père." Battu par l'oncle qui l'avait en charge, Mustapha raconte qu'il

a quitté la Côte d'Ivoire accompagné d'un ami : *"Nous sommes passés par le Burkina Faso et le Niger. On a traversé le désert pour arriver en Lybie, en clandestin. Puis on a pris un zodiac pour aller en Italie. On était 120 sur le bateau. Grâce à Dieu, on est tous arrivés sans problème."*

Le foyer de Moulins accompagne chaque année une trentaine de jeunes migrants. Chacun d'eux reste trois mois environ. *"Après leur séjour ici, ils peuvent bénéficier d'un accueil en Foyer des jeunes travailleurs (FJT). Selon les informations qui nous sont transmises, ce sont des jeunes qui vont mieux, qui s'intègrent mieux"* assure Thierry Meunier. Demba *a pour sa part quitté Bamako au Mali avant d'arriver à Moulins en 2015. Aujourd'hui, il parle et écrit suffisamment bien le français pour se débrouiller dans la vie quotidienne. Hébergé au FJT de la ville, il est suivi par une éducatrice du service de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Il se voit désormais un avenir en France et aimerait *"trouver une formation pour devenir carreleur"*.

" CES JEUNES SONT TRÈS VOLONTAIRES. ILS N'ONT QU'UNE ENVIE S'INTÉGRER "

Thierry Meunier,
directeur





Moustapha Dja

L'ACTION

OBJECTIFS

Dispenser l'apprentissage du français au sein de l'établissement par une personne intégrée sur le sol français ayant l'expérience d'un vécu de migrant.

PUBLIC

Les mineurs isolés étrangers allophones sont confiés au titre de la protection de l'enfance au président du conseil départemental de l'Allier qui demande au foyer départemental de l'enfance de Moulins de les accueillir sur un court séjour au titre de l'accueil d'urgence.

PROGRAMME

L'apprentissage du français est dispensé dans une salle dédiée deux fois par semaine pendant 1h30. L'acquisition du lexique courant de la langue française fait appel à du mime, à des images, à des jeux de rôle...

L'enseignement se double d'un apprentissage de la citoyenneté, des codes de politesse.

Pour cette action, le foyer départemental de l'enfance de l'Allier s'est également vu décerner le prix Territoria d'or 2015 parrainé par l'UNICEF.

+ en vidéo



youtu.be/Kx-0pKD3FOQ



Demba Niakate

LE PRIX ANFH

Depuis 2008, le prix ANFH récompense tous les ans des actions de formation mises en place par des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics. Sa vocation est de **valoriser des initiatives novatrices, pertinentes, pragmatiques et transférables**.

Tous les établissements de la fonction publique hospitalière, adhérents à l'ANFH et ayant conduit des actions exemplaires pour renforcer leurs politiques ressources humaines, formation et compétences, peuvent y participer.

Les prix sont remis lors de l'assemblée générale de l'ANFH. En 2017, elle se tiendra au mois de juin au Mans. Ce rendez-vous réunit plus de 250 professionnels, membres des instances paritaires régionales et nationales. Les initiatives primées sont valorisées dans la *Lettre de l'ANFH*, sur le site www.anfh.fr et largement relayées auprès de la presse professionnelle.

La cérémonie 2016 de remise des prix en images ici : youtu.be/cyYn2S1bhk4



PAROLES DE LAURÉATS



Le prix ANFH constitue une reconnaissance de l'investissement de nos équipes. Il va contribuer à les motiver et valorisera l'image du CHU et pôle EHPAD - USLD.

Sylvie VACHEZ, *cadre supérieur de santé, CHU de Reims*



C'est le fruit du travail de cuisiniers, d'aïdes-soignantes et d'agents des services hospitaliers qui est récompensé par ce prix. Ces professionnels qui travaillent dans l'ombre sont aujourd'hui mis en lumière.

Fabrice BÉRARD, *responsable de cuisine, CHU de Dijon*



SIX RAISONS DE PARTICIPER

- Valoriser le travail de vos équipes.
- Faire connaître votre initiative, la diffuser auprès d'autres établissements.
- Mettre en avant le travail réalisé avec les organismes de formation pour créer des actions de formation sur mesure.
- Promouvoir votre établissement auprès des partenaires.
- Être distingué et reconnu au niveau national.
- Obtenir une récompense concrète pour aider votre service formation : les lauréats se partagent 12 000 € en achat de matériel pour le projet et l'équipe.

CINQ CATÉGORIES EN 2017

- **Grand Prix ANFH ;**
- **Prix amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients ;**
- **Prix développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical ;**
- **Prix management et organisation du travail** remis en partenariat avec l'Institut du management de l'EHESP ;
- **Prix métiers et compétences sociales et médico-sociales.**

EN SAVOIR PLUS

ANFH - Service communication

Tél. : 01 44 75 68 69

communication@anfh.fr

www.anfh.fr/l-anfh/le-prix-anfh



Être récompensé par l'ANFH, c'est être distingué par la haute autorité de la formation à l'hôpital. Ce prix nous conforte dans nos choix, nous encourage à poursuivre dans cette voie.

Rémi DELEKTA, directeur des ressources humaines, CH de Saint-Lô et de Coutances



C'est un gage de visibilité. Il permettra à d'autres établissements de s'inspirer de notre travail mais il va nous permettre aussi d'élargir le public de nos actions de formation au-delà de notre département.

Anne BELLOT, praticien hospitalier, CHU de Caen



Nous espérons que ce prix permettra à notre dispositif de faire école, que d'autres s'en inspireront afin de développer l'apprentissage du français pour les mineurs non accompagnés.

Thierry MEUNIER, directeur, Foyer départemental de l'enfance de Moulins

LE PALMARÈS

2008

- **GRAND PRIX**

Formation "action sociale / santé mentale" - EPS VILLE-EVRARD (93)

- **EX-AEQUO**

Implantation du projet de formation Nidcap en néonatalogie - CHRU MONTPELLIER (34)

Formation Nidcap 1988-2008
CHRU BREST (29)

- Formation "les gens du voyage"
CHI ALENÇON-MAMERS (61)
- Formation Oméga France (méthode pour apprendre à pacifier les états de crise des patients) - EPSM LILLE-MÉTROPOLE (59)

2009

- Mise en place d'une "charte des (bonnes) relations au travail" à la blanchisserie interhospitalière des Pays de Rance
CH SAINT-MALO (35) ET DINAN (22)
- Le développement des compétences managériales des cadres
CHU DIJON (21)
- Le "tutorat" des élèves infirmiers
HÔPITAL CŒUR DU BOURBONNAIS,
SAINT-POURÇAIN-SUR-SIOULE (03)
- L'évaluation des pratiques professionnelles dans le domaine de la formation continue
CH MAYOTTE MAMOUDZOU (976)

2010

- Comment faire pour bien faire : la contention - CHG SAINT-BRIEUC (22)
- Préparation aux concours d'entrée en Institut de formation des aides-soignants par e-learning - CHU TOULOUSE (31)
- **MENTION SPÉCIALE**
Cinérasmus - EPS ERASME, ANTONY (92)

- **MENTION SPÉCIALE**

Ateliers de conceptualisation des pratiques éducatives - ETABLISSEMENT LE CHARMEYRAN, GRENOBLE (38)

- **MENTION SPÉCIALE**

Ateliers gourmands, ateliers maintenance électricité
CH EMILE ROUX, LE PUYEN-VELAY (43)

2011

- Accompagnement du personnel non qualifié : projet de classe ouverte
EHPAD LA SEIGNEURIE, PANTIN (93)
- Parcours d'un blessé de la vie
EP SAINT ANTOINE, L'ISLE-SUR-LA-SORGUE (84)
- Aide méthodologique à l'entrée en formation infirmier diplômé d'Etat (IDE)
CHD GEORGES DAUMÉZON,
FLEURY-LES-AUBRAIS (45)
- Prendre soin du sujet âgé atteint de troubles cognitifs dans le service de traumatologie
CHRU LILLE, HÔPITAL SALENGRO (59)

2012

- **GRAND PRIX**

L'annonce en oncologie par la simulation avec la troupe de théâtre du
CHU d'Angers - CHU ANGERS (49)

- Simulation haute-fidélité : un outil pour la formation continue des équipes SMUR. L'exemple de la prise en charge de l'arrêt cardiaque - CH CHAMBÉRY (73)
- Dispositif modulaire du pôle personnes âgées - CHU DIJON (21)

2013

- **GRAND PRIX**
Reconnaissance des compétences
EPSOMS GEORGES COUTHON &
NICOLAS ROUSSEL, AMIENS (80)
- **CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL**
Gestion pluridisciplinaire de la maladie
de Parkinson - CHU GRENOBLE (38)
- **CATÉGORIE AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ
DES SOINS ET DE LA PRISE EN CHARGE DES
PATIENTS**
Ils forment, nous formons : actions vécues
au quotidien pour les adultes âgés
MAISON DE RETRAITE COMMUNALE
DES ABERS, LANNILIS (29)
- **CATÉGORIE MÉTIERS ET COMPÉTENCES
SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES**
DAEU métiers de l'hôpital
CHU LA RÉUNION (974)

2014

- **GRAND PRIX**
Handicap et vous ? Une opération pour
sensibiliser tout un établissement
CHU - HÔPITAUX DE ROUEN (76)
- **CATÉGORIE MÉTIERS ET COMPÉTENCES
SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES**
Un centre de formation pour des apprentis
en situation de handicap - IME LE COLOMBIER
À LA ROQUE-D'ANTHÉRON (31)
- **CATÉGORIE MANAGEMENT ET
ORGANISATION DU TRAVAIL**
Evaluation des pratiques en situation :
évaluer pour évoluer
CH DE BELFORT-MONTBÉLIARD (25)
- **CATÉGORIE AMÉLIORATION DE LA
QUALITÉ DES SOINS ET PRISE EN CHARGE
DES PATIENTS**
Former des personnes habilitées à
pratiquer des aspirations endotrachéales
CHU DE LIMOGES (87)

- **CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL**
Soins palliatifs au domicile : former les
soignants pour former les aidants - CHU
D'AMIENS PICARDIE - CPA SIMUSANTÉ (80)
- **MENTION SPÉCIALE DU JURY**
Un guichet unique du DPC, en phase avec
l'esprit du dispositif
CHU DE SAINT-ETIENNE (42)

2015

- **GRAND PRIX**
Transmettre son savoir en psychiatrie par
le tutorat avec des seniors pairs - CENTRE
HOSPITALIER SAINT CYR AU MONT D'OR (69)
- **CATÉGORIE AMÉLIORATION DE LA
QUALITÉ DES SOINS ET PRISE EN CHARGE
DES PATIENTS**
Soigner dans une atmosphère d'humanité :
élargissons nos horizons, raisonnement
clinique à l'HCA - HÔPITAL DE LA
CORNICHE ANGEVINE - CHALONNES-SUR-
LOIRE (49)
- **CATÉGORIE MÉTIERS ET COMPÉTENCES
SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES**
Formation à la prise en charge des troubles
psychocomportementaux chez la personne
âgée en institution - CENTRE HOSPITALIER
DU MANS ET ETABLISSEMENT PUBLIC DE
SANTÉ MENTALE DE LA SARTHE (72)
- **CATÉGORIE MANAGEMENT ET
ORGANISATION DU TRAVAIL**
La place des agents des services
hospitaliers qualifiés au sein de
l'établissement - CENTRE HOSPITALIER
RAVENEL - MIRECOURT (88)
- **CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL**
La visioconférence comme outil
d'apprentissage à la lecture critique
d'articles scientifiques pour les
paramédicaux : une expérimentation
de DPC - CHU DE BORDEAUX (33)

TITWANE



Titwane, de son vrai nom Pierre-Antoine Thierry, est illustrateur et carnettiste.

Il est l'auteur, avec Raynal Pellicer, des livres *Brigade criminelle, immersion au cœur du 36 qui des orfèvres* (2015) et *Enquêtes Générales, immersion au cœur de la brigade de répression du banditisme* (2013) aux Éditions de la Martinière. Il a collaboré à *La Revue Dessinée*, a illustré les ouvrages *Au secours, mes petits-enfants débarquent*

(2015), *Histoires d'arbres remarquables* (2014), *Quand la nature inspire la science* (2012), *Toulouse, la nature au coin de ma rue* (2013) et *Pistes* (2013) aux éditions Plume de carotte.

Titwane s'est vu confié la couverture du magazine *Là-Bas* (2012-2013), des carnets de voyage animés pour l'émission *Ce soir on dîne ailleurs* (TF1, 2011). En édition jeunesse, il a notamment illustré quatre tomes de la série *Le Château magique* (2012-2013) pour Bayard Jeunesse Éditions. Depuis octobre 2014, il illustre la série *Oscar le Médecin d'Eli Anderson* pour Albin Michel Jeunesse.

En 2016, l'ANFH lui confie la réalisation des illustrations du livret annuel consacré au Prix ANFH.

Membre de l'Atelier Cachalot et installé à Tours depuis 2006, Titwane enseigne le croquis à l'école Brassart de Tours.





ANFH (SIÈGE)

Service communication,
265, rue de Charenton
75012 Paris

Tél. : 01 44 75 68 89
communication@anhf.fr
www.anfh.fr