



PRIX ANFH 2014

# OSER L'INNOVATION POUR AVANCER



# ÉDITION 2014

## OSER L'INNOVATION POUR AVANCER

Le prix ANFH 2014 est sans nul doute le prix de l'audace conjuguée à l'engagement.

Grand lauréat, le **CHU-Hôpitaux de Rouen** a ainsi pris à bras-le-corps la question du handicap au travail. Et placé dès le départ la barre très haut : il s'agissait rien moins que de sensibiliser les 10 000 professionnels de l'établissement ! Cela *via* une voie originale mêlant installations graphiques et théâtre forum. Au bout du compte, les regards ont changé ; l'absentéisme a diminué. Aussi ce défi relevé valait-il bien un coup de chapeau.

L'**IME Le Colombier à La Roque-d'Anthéron** a lui monté un centre de formation d'apprentis-Régional-Formation Adaptée (CFA-R-FA) avec un restaurant d'application et une serre agricole. Ici, toute l'équipe s'investit pour permettre à des jeunes en situation de handicap d'accéder à une formation qualifiante et *in fine*, de trouver un emploi. Les premières réussites au CAP encouragent aujourd'hui ce projet ambitieux.

L'initiative du **CHU d'Amiens-Picardie – CPA SimUSanté** (Centre de pédagogie active) s'attaque à un autre enjeu essentiel : le maintien à domicile de patients souffrant de pathologies chroniques graves. Particulièrement novatrice, elle utilise les méthodes didactiques les plus modernes comme la simulation, afin de former les soignants pour former les aidants aux gestes techniques réalisés au quotidien à la maison.

Associer l'entourage du malade au dispositif de soins, c'est aussi le pari du **CHU de Limoges**. Le service réanimation y organise des formations aux aspirations endotrachéales à destination des proches, et pas seulement du personnel médical. L'objectif est de favoriser un retour plus rapide à la maison et au-delà, d'améliorer la qualité du lien ville-hôpital en matière de soins palliatifs sur le territoire régional.

Au sein de ce palmarès, la créativité et le même désir de progresser se rencontrent dans d'autres domaines dont le management. En témoigne le **centre hospitalier Belfort-Montbéliard (CHBM)** : dans le cadre de la GPMC, il a expérimenté l'évaluation des compétences des agents à travers des situations réelles. Bénéfice escompté : une meilleure prise en charge des patients grâce à la mise à jour régulière des savoir-faire.

Enfin, au **CHU de Saint-Etienne**, on a œuvré à mettre en place un guichet unique du Développement professionnel continu (DPC) auquel s'adressent tous les professionnels pour satisfaire à leur obligation annuelle. De quoi faciliter l'organisation d'actions communes répondant aux besoins d'équipes pluridisciplinaires.

Une volonté ferme de faire évoluer les choses, l'énergie d'entreprendre des chantiers de longue haleine, la capacité à mobiliser de nouveaux outils, imaginer de nouvelles pratiques pour aboutir, mais aussi à convaincre et fédérer... Voilà donc sans conteste des qualités que partagent les six candidats distingués cette année.

*“Si tu as une pomme,  
que j'ai une pomme et  
que l'on échange nos  
pommés, nous aurons  
chacun une pomme.  
Mais si tu as une idée,  
que j'ai une idée et  
que l'on échange nos  
idées, nous aurons  
chacun deux idées.”*

**George Bernard Shaw**,  
dramaturge irlandais,  
prix Nobel de littérature  
en 1925.

# LE PRIX ANFH

Depuis 2008, le prix ANFH récompense chaque année 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 et pragmatiques, mais aussi transférables.

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



3

## POURQUOI PARTICIPER ?

- Valoriser le travail de vos équipes.
- Faire connaître votre initiative, la diffuser auprès des autres établissements.
- Mettre en avant le travail réalisé avec les organismes de formation pour créer des actions 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 primés.

## CINQ CATÉGORIES EN 2014 :

- 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 ;
- Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales ;

**et une mention spéciale du jury.**



# PRIX ANFH 2014

## PALMARÈS

### **P.06** **CHU-HÔPITAUX DE ROUEN**

Prix ANFH 2014

#### **Grand Prix**

Handicap et vous ? Une opération pour sensibiliser tout un établissement

### **P.14** **IME LE COLOMBIER À LA ROQUE-D'ANTHÉRON**

Prix ANFH 2014

#### **Catégorie Métiers et compétences sociales et médico-sociales**

Un centre de formation pour des apprentis en situation de handicap

### **P.22** **CENTRE HOSPITALIER DE BELFORT-MONTBÉLIARD**

Prix ANFH 2014

#### **Catégorie Management et organisation du travail**

Évaluation des pratiques en situation : évaluer pour évoluer

### **P.30** **CHU DE LIMOGES**

Prix ANFH 2014

#### **Catégorie Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients**

Former des personnes habilitées à pratiquer des aspirations endotrachéales

### **P.38** **CHU D'AMIENS PICARDIE CPA SimUSanté**

Prix ANFH 2014

#### **Catégorie DPC médical et paramédical**

Soins palliatifs au domicile : former les soignants pour former les aidants

### **P.46** **CHU DE SAINT-ETIENNE**

Prix ANFH 2014

#### **Mention spéciale du jury**

Un guichet unique du DPC, en phase avec l'esprit du dispositif

#### **REMERCIEMENTS**

Un grand merci à celles et à ceux qui ont pris le temps de nous recevoir pour nous permettre d'effectuer ces reportages dans les meilleures conditions possibles.

**CRÉATION & RÉALISATION :**  
service communication ANFH,  
agence Supersoniks.

**REPORTAGES :**  
agence Kogito (textes),  
Hugues-Marie Duclos (photos).

**IMPRESSION :**  
Dauphin com imprim - 14000 ex  
**PHOTO DE COUVERTURE :**  
installation graphique  
de Grégoire Landais  
au CHU-Hôpitaux de Rouen  
**Septembre 2014**



1 2



3



4

Cérémonie de remise des prix, Paris,  
18 juin 2014

5

1 - IME Le Colombier à La Roque-d'Anthéron

2 - CHU d'Amiens-Picardie – CPA SimUSanté

3 - Les lauréats de l'édition 2014

4 - Centre hospitalier Belfort-Montbéliard

5 - CHU de Limoges

6 - CHU-Hôpitaux de Rouen



5 6



BLANCO

LE  
HANDICAP  
EST IL  
VISIBLE  
à l'hôpital ?

Collectif Handicap et Santé / [www.handicap.org](http://www.handicap.org)

in



## CHU-HÔPITAUX DE ROUEN

Prix ANFH 2014

**Grand Prix**

.....  
HANDICAP ET VOUS ?  
UNE OPÉRATION  
POUR SENSIBILISER  
TOUT UN ÉTABLISSEMENT

.....  
*Installation graphique  
de Grégoire Landais*  
.....



.....  
*L'équipe du Centre  
de régulation  
des examens (CRE)  
visionne des images  
du théâtre forum  
auquel ils ont pris part.*  
.....



# HANDICAP ET VOUS ? UNE OPÉRATION POUR SENSIBILISER TOUT UN ÉTABLISSEMENT

De 2011 à 2013, le CHU-Hôpitaux de Rouen a conduit un ambitieux projet de sensibilisation sur la question du handicap au travail. Avec le soutien du FIPHP\*, il a choisi d'associer la formation à l'action culturelle et artistique. **Pari réussi.**

Site Charles-Nicolle du CHU-Hôpitaux de Rouen, un lieu de passage en direction du self, très fréquenté à l'heure du déjeuner. Depuis 2012, il accueille une installation graphique de Grégoire Landais conçue afin "d'alerter les gens sur la question du handicap au travail, avec l'idée qu'il va falloir prendre du temps pour partager les points de vue et faire évoluer les mentalités". Ici, un cube rouge invite à s'asseoir et regarder au loin les grandes bandes horizontales et verticales posées sur les vitres du bâtiment en face. "Ces lignes peuvent symboliser le soigné et le soignant, explique l'artiste. Isolées, elles créent la confusion. Associées, elles créent des lettres, des mots, un sens." En effet, au bout d'un moment, l'œil parvient à distinguer le message : Regard(s) sur le handicap – échanger et changer.

## L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

### CHU-HÔPITAUX DE ROUEN

- 1 CHU RÉPARTI SUR 5 SITES
- 2 455 LITS
- 9 043 AGENTS
- 657 MÉDECINS
- 1 500 ÉTUDIANTS

*Hommage à Bernard Daumur*

*L'équipe du CHU-Hôpitaux de Rouen et l'ANFH ont dédié ce Grand Prix à Bernard Daumur, directeur général de l'établissement décédé en mai 2014, qui avait pleinement porté et encouragé ce projet.*



.....  
Grégoire Landais,  
graphiste  
.....



Asmahane Khelfat,  
directrice adjointe  
des ressources humaines



Yamina Zerkaoui,  
coursière au Centre  
de régulation des examens

Grégoire Landais a ainsi investi les cinq sites du CHU-Hôpitaux de Rouen. Ses installations constituent l'un des deux volets du projet lancé par l'établissement en 2010 pour sensibiliser le personnel à la problématique du handicap au travail. *“Deux faits conjoints nous ont amenés à agir, relate Asmahane Khelfat, directrice adjointe des ressources humaines : l'ampleur de l'absentéisme qui venait de dépasser les 12 % et une incitation forte du FIPHFP\* à encourager l'emploi des travailleurs handicapés.”* L'ambition affichée ? *“Toucher tous les professionnels médicaux et non médicaux, sachant qu'on est 10 000 et que beaucoup d'agents ont des restrictions d'aptitude.”*

Un collectif de réflexion nommé “Handicap et vous ?” a d'abord été mis en place. Il a réuni des agents volontaires en situation de handicap ou non, issus de divers services, et les intervenants extérieurs. Parmi eux : la metteuse en scène Héléne Cabot et des comédiens professionnels. Pendant trois ans au CHU, la troupe a animé des ateliers de théâtre forum – la deuxième action phare du projet. *“Nous travaillons avec les équipes très en amont, durant plusieurs mois. Notre proposition était de les impliquer dans la collecte de témoignages sur des situations vécues de handicap au travail, puis à partir de là, dans l'écriture de scènes à même de susciter des réactions, des échanges, et destinées à être présentées lors de séances en public au sein de l'établissement,”* précise Héléne Cabot. *Côté spectateurs, l'intérêt du théâtre forum, c'est de pouvoir se mettre un temps à la place de l'autre et d'être mis en cause dans la relation.”* Yamina Zerkaoui, coursière au Centre de régulation des examens (CRE) acquiesce : *“C'est ça qui a été vraiment intéressant... à travers les*

“LE DÉCLIC :  
L'AMPLEUR  
DE L'ABSENTÉISME  
CONJUGUÉE  
À L'INCITATION  
DU FIPHFP”



Stéphane Leprieur, coursier  
au Centre  
de régulation des examens

*petits sketches, de voir que des gens souffrent en silence. Et puis de travailler là-dessus !*  
Lors d'une représentation, son collègue Stéphane Leprieur s'est lui "*reconnu dans le personnage d'un travailleur handicapé qui n'osait pas le dire*" et repense désormais son attitude : "*À cause de cela, je me limite moi-même dans ma progression professionnelle, alors que si j'expliquais ouvertement ma situation, ça se passerait bien.*"

" A TRAVERS  
LE THÉÂTRE FORUM,  
VOIR QUE  
DES GENS  
SOUFFRENT  
EN SILENCE  
ET TRAVAILLER  
LÀ-DESSUS"

Cette formation originale a porté ses fruits. Elle a notamment permis "*l'installation d'une réelle confiance qui a favorisé l'accompagnement des agents dans leur reconnaissance de travailleurs handicapés*" note Julie Maillard, directrice des formations, des écoles et des instituts. Concrètement, l'établissement est allé au-delà des engagements inscrits dans sa convention avec le FIPHFP\* : 5,9 % de taux d'emploi de travailleurs handicapés en 2012 (contre 5,3 % prévu) ; 20 recrutements de travailleurs handicapés de 2011 à 2013 (contre 15 prévus), "*ces personnes ayant été insérées sans difficulté*".

\* FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique



.....  
*L'opération Regard(s)  
sur le handicap  
a bénéficié du soutien  
du FIPHFP*  
.....

## L'ACTION EN CHIFFRES

- **10 000 AGENTS BÉNÉFICIAIRES**,  
SOIT LA TOTALITÉ DU PERSONNEL DE L'ÉTABLISSEMENT
- **452 SALARIÉS**  
RELEVANT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH) IMPLIQUÉS
- **100 000 € DE BUDGET** (FINANCÉS PAR LE FIPHFP)
- **5,9 % DU TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2012** (CONTRE 5,3 % PRÉVU)
- **20 RECRUTEMENTS DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DE 2011 À 2013** (CONTRE 15 PRÉVUS)

### OBJECTIF

Mettre en place un programme artistique et culturel visant à sensibiliser l'ensemble du personnel de l'établissement (médecins et non médecins) à la question de l'accueil, de l'intégration et de la fidélisation des travailleurs handicapés.

### CONTENU

- Présentation du projet global devant les représentants de la direction et les cadres afin de les associer à l'identification des personnes handicapées ressources.
- Implication des professionnels en situation de handicap dans un programme de sensibilisation (production graphique notamment, autour de situations d'exclusion).
- Constitution d'un collectif dans le but de créer des scénarios intégrés ensuite dans le théâtre forum.
- Déclinaison sur les cinq sites du théâtre forum à destination de différents publics.
- Publication d'une brochure et diffusion lors d'une journée événementielle culture-handicap.

### PUBLIC

Ensemble du personnel de l'établissement.

### COORDONNÉES ET CONTACT

CHU-Hôpitaux de Rouen - 1, rue de Germont - 76031 Rouen Cedex 1

**Julie MAILLARD**,  
*directrice des formations, des écoles et des instituts*

02 32 88 86 77  
j.maillard@chu-rouen.fr

 en vidéo



<http://bit.ly/1uhBU4M>

$AB = 20 \text{ m}$   
 $BC = 3 \text{ m}$   
 $CD = 22 \text{ m}$   
 $DA = 2 \text{ m}$   
 $AI = \frac{1}{2} AB = \frac{1}{2} \cdot 20 = 10 \text{ m}$   
 $IB = AI = 10 \text{ m}$   
 $IE = \frac{1}{2} IB = \frac{1}{2} \cdot 10 = 5 \text{ m}$



1. Properties  
 2. Area of a circle  
 3. The circumference of a circle





## **IME LE COLOMBIER À LA ROQUE-D'ANTHÉRON**

Prix ANFH 2014

**Catégorie Métiers et compétences sociales  
et médico-sociales**

.....  
**UN CENTRE  
DE FORMATION  
POUR DES APPRENTIS  
EN SITUATION  
DE HANDICAP**

.....  
*Le CFA-R-FA permet  
à des jeunes de l'IME  
d'accéder à une  
formation qualifiante*  
.....



.....  
*Jean-Luc Montagne,  
directeur  
de l'IME Le Colombier*  
.....



# UN CENTRE DE FORMATION POUR DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

**Favoriser l'accès à la formation pour un public de jeunes en situation de handicap, c'est l'objectif que s'est fixé l'Institut médico-éducatif Le Colombier à La Roque d'Anthéron (13) en créant un centre de formation d'apprentis-Régional-Formation Adaptée (CFA-R-FA).**

*"Ce prix valorise nos jeunes et l'équipe de l'établissement. Cela renforce l'engagement de chacun !" Le 18 juin dernier, Jean-Luc Montagne, directeur de l'IME (Institut médico-éducatif) Le Colombier à La Roque d'Anthéron, recevait le prix ANFH 2014 dans la catégorie Métiers et compétences sociales et médico-sociales. Depuis septembre 2012, l'établissement a ouvert un CFA-R-FA (Centre de formation d'apprentis-Régional-Formation Adaptée) permettant à des jeunes en situation de handicap d'accéder à une formation qualifiante de niveau V (CAP, BEP, BP)\* ou de niveau IV (Bac Pro). "Notre objectif est de favoriser l'insertion professionnelle de ces jeunes, argumente Kamel Zaaboubi, chef de service à l'IME Le Colombier. Depuis plusieurs années, notre établissement possédait déjà un plateau technique comprenant quatre ateliers : bois, espaces verts, maintenance-hygiène des locaux, cuisine. Malheureusement, nous ne pouvions pas proposer de formations à ces jeunes." Deux projets phares ont accompagné la création du CFA-R-FA : l'ouverture d'un restaurant d'application et la création d'une serre agricole, tous deux situés au sein même de l'établissement. Des outils concrets pour préparer les jeunes à l'examen et les placer en situation réelle de travail. "Ils y découvrent l'horticulture, le maraîchage et la gestion d'espaces verts, détaille Kamel Zaaboubi. Les autres apprennent le service, la cuisine et l'entretien des locaux."*

## L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

IME LE COLOMBIER  
À LA ROQUE  
D'ANTHÉRON

- 127 JEUNES ACCUEILLIS
- 2 CAP OBTENUS EN 2014
- 3 APPRENTIS INSCRITS  
À LA RENTRÉE 2014-2015

\* CAP : Certificat d'aptitude professionnelle  
BEP : Brevet d'études professionnelles  
BP : Brevet professionnel



Jennifer, apprentie (au centre)  
et sa monitrice d'atelier Audrey Aiello

18

A l'ouverture du CFA-R-FA, deux jeunes ont signé un contrat d'apprentissage et ont entamé leur formation en vue de décrocher un CAP. Jennifer, 18 ans, a ainsi choisi de devenir agent polyvalent de restauration. *“La cuisine, ça m’a toujours plu. Le CFA-R-FA a été une chance pour moi. J’y apprends beaucoup de choses.”* Derrière les fourneaux du restaurant, la jeune femme concocte une sauce pour le déjeuner. Derrière elle, sa monitrice d'atelier supervise ses gestes. *“Quand Jennifer est arrivée à l’IME, elle se dénigrait beaucoup, disait qu’elle n’y arriverait pas, se souvient Audrey Aiello. L’ouverture du CFA-R-FA lui a permis de se dire qu’elle allait pouvoir travailler comme tout le monde.”* Et quand Jennifer rencontre des difficultés, sa monitrice lui vient en aide : *“On peut se permettre de reprendre les points de difficulté. Jennifer avait par exemple des problèmes de compréhension des grammages, on a revu ça ensemble.”*

A quelques centaines de mètres de là, au cœur du village de La Roque d'Anthéron, Régis arrose les massifs fleuris qui entourent le monument aux morts. Le garçon de 18 ans a signé un contrat en 2012 et travaille au service des espaces verts de la commune. *“J’aime ce métier et j’ai de bonnes relations avec les collègues. Je me sens bien ici.”* Thomas Martin, son maître de stage, donne ses consignes à Régis : *“Il faudra ensuite arroser les fleurs qui sont en hauteur.”* Il apprécie les progrès de Régis : *“C’était un timide mais au fil des mois il a pris ses marques. C’est un bon élément, il comprend vite.”* Le handicap de Régis, tous ont tendance à l’oublier : *“Il fait les mêmes travaux que les autres : arrosage, tonte de gazon, taille et ramassage de haies... C’est un employé comme nous, on ne fait pas de différence.”*

“NOTRE OBJECTIF :  
REDONNER  
CONFIANCE  
EN EUX  
À CES JEUNES  
EN DIFFICULTÉ”



.....  
*Kamel Zaaboubi,*  
*chef de service*  
.....

---

“UNE FORMATION  
QUI RESPECTE LE  
RYTHME  
DE CHACUN”  
.....

En accord avec l'équipe enseignante de l'IME, Jennifer et Régis se sont fixé pour objectif de passer leur CAP en deux ans comme c'est le cas pour les apprentis des CFA classiques. Pourtant, ils auraient pu profiter d'une année supplémentaire : *“Les jeunes inscrits au CFA-R-FA sont tous en situation de handicap intellectuel, souligne Rachida Debono-Belhassani. Des aménagements sont donc possibles et parfois souhaitables pour les mener vers la réussite. Ils peuvent bénéficier d'une année supplémentaire, ils ont du soutien scolaire, les enseignants leur répètent plusieurs fois les consignes*

*et assurent un suivi individuel.”* En juin dernier, Jennifer et Régis ont tous deux décroché leur CAP. *“Nous sommes tous très fiers d'eux, se réjouit Kamel Zaaboubi. Nous les accompagnons maintenant dans leurs recherches d'emploi.”*



.....  
*Régis, apprenti (à droite)  
et son maître de stage  
Thomas Martin,  
employé municipal  
à La Roque-d'Anthéron*  
.....

---

## OBJECTIFS

---

- Valoriser un public de jeunes en situation de handicap en leur permettant d'accéder à une formation diplômante.
- Impulser une dynamique grâce à la création d'un CFA-R-FA.
- Favoriser l'insertion professionnelle dans le milieu ordinaire.

---

## CONTENU

---

- Restaurant d'application : formations en service, cuisine, entretien des locaux.
- Serre agricole : formations en horticulture, maraîchage, gestion d'espaces verts.

---

## PUBLIC

---

Jeunes en situation de handicap.

21

 en vidéo



<http://bit.ly/1pqpqjl>

---

## COORDONNÉES ET CONTACT PROJET

---

Institut médico-éducatif Le Colombier  
Boulevard J.F. Kennedy - 13640 La Roque d'Anthéron

**Kamel Zaaboubi,**  
*chef de service*

04 42 50 40 58  
[kamel.zaaboubi@imelecolombier.fr](mailto:kamel.zaaboubi@imelecolombier.fr)





## **CENTRE HOSPITALIER DE BELFORT-MONTBÉLIARD**

Prix ANFH 2014

**Catégorie Management et organisation  
du travail**

.....  
**ÉVALUATION  
DES PRATIQUES  
EN SITUATION :  
ÉVALUER POUR ÉVOLUER**

.....  
23

.....  
*Conduites toute l'année,  
les évaluations  
en situation complètent  
l'entretien professionnel  
annuel.*  
.....



.....  
*Isabelle Etienne,  
cadre de santé  
(à gauche)  
et Laetitia Decroix,  
agent des services  
hospitaliers*  
.....



# ÉVALUATION DES PRATIQUES EN SITUATION : ÉVALUER POUR ÉVOLUER

**Engagé dans la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) depuis 2010, le centre hospitalier de Belfort-Montbéliard (CHBM) est passé à la vitesse supérieure en évaluant la maîtrise des compétences de ses agents. Une centaine de personnes ont participé à cette expérimentation.**

Laetitia est un peu tendue. Agent des services hospitaliers (ASH), elle n'est pas seule aujourd'hui pour effectuer le nettoyage, l'entretien et la désinfection de cette chambre du service des maladies infectieuses qui vient d'être libérée par un patient. Chacun de ses gestes se fait sous le regard attentif de la cadre du service. *"Au départ c'est de la pression, reconnaît Laetitia Decroix. Mais ensuite, c'est rassurant. Le fait d'être suivi permet de s'améliorer, d'avoir des gestes beaucoup plus précis."* Ici, ces évaluations en situation peuvent être conduites toute l'année, elles viendront ensuite enrichir et compléter l'entretien professionnel annuel. *"On évalue maintenant les gens sur des faits, sur une réalité de terrain, se réjouit Isabelle Etienne, cadre de santé. Pour le patient, c'est une meilleure qualité de prise en charge avec des remises à jour régulières. Pour moi cadre, c'est un outil pour aider les agents à développer leurs compétences au cours de l'année."*

## L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

CENTRE HOSPITALIER  
BELFORT-MONTBÉLIARD  
(CHBM)

- **410 MÉDECINS, INTERNES ET ATTACHÉS**
- **3 465 PERSONNELS NON MÉDICAUX (SOIGNANTS, ADMINISTRATIFS, LOGISTIQUES ET TECHNIQUES)**
- **1 254 LITS ET PLACES**

*A l'horizon 2016, les deux sites du CHBM ne feront plus qu'un dans un nouvel hôpital au cœur de l'aire urbaine de Belfort-Montbéliard.*



.....  
25  
.....  
Gisèle Fried,  
responsable  
de formation  
.....



.....  
.....  
.....  
.....

*Maxime Koeberlé,  
directeur des ressources  
humaines*

Au Centre Hospitalier de Belfort-Montbéliard, la mise en place de ces évaluations *in situ* s'intègre dans une démarche beaucoup plus large. Accompagné par l'ANFH, l'établissement s'est en effet engagé dans la mise en place de la GPMC depuis 2010. *“Nous avons déjà réalisé une cartographie des métiers et nous comptons désormais parmi les établissements qui gèrent leurs effectifs en métiers et pas en grades, précise Maxime Koeberlé, directeur des ressources humaines. Nous devons passer ensuite à la cartographie des compétences. Pour cela il convenait d'élaborer un instrument de mesure de la capacité de maîtrise des compétences et de renforcer la communication de proximité avec les agents.”* L'établissement décide par ailleurs de coupler la mise en place de l'entretien professionnel avec l'installation du logiciel Gesform GPMC. *“Il nous est apparu indispensable de rendre l'évaluation des pratiques plus objective, témoigne Gisèle Fried, responsable de formation. Un consensus s'est vite trouvé autour de la nécessité d'observer le travail réel.”*

.....

*“UN CONSENSUS  
S'EST VITE TROUVÉ  
AUTOUR  
DE LA NÉCESSITÉ  
D'OBSERVER  
LE TRAVAIL RÉEL ”*

.....



.....  
*Séance de formation  
des cadres à l'évaluation  
par situation de travail*  
.....

.....  
"C'EST  
LA PREMIÈRE FOIS  
QU'ON  
RECONNAÎT  
MON TRAVAIL  
COMME ÇA"  
.....

Un groupe d'expérimentation se met alors en place au printemps 2013. Il associe six cadres de l'établissement et des formateurs de l'IFSI\*. *"J'ai travaillé en binôme avec Elena Bouchez qui est cadre en diabétologie, raconte Laurence Gandon de l'IFSI\*. On a travaillé sur l'identification de situations prévalentes pour les infirmières, les aides-soignantes et les ASH. On a discuté avec elles de la façon dont ces situations pouvaient être découpées en actes, quels étaient les savoir-faire mobilisés."*

différents éprouveront l'entretien d'évaluation en situation de travail et l'entretien professionnel avec Gesform comme support. *"C'est la première fois qu'on reconnaît mon travail comme ça"* s'étonne l'un ; *"avec la cadre, on a pu communiquer différemment"* assure un autre.

L'heure est à présent au déploiement. Depuis janvier 2014, le comité de pilotage GPMC de l'établissement a décidé de proposer cette nouvelle "pratique managériale" à l'ensemble des évaluateurs. Il faut désormais former cent-trente cadres, cadres supérieurs et directeurs. Dans cette tâche, le centre hospitalier a reçu le soutien de l'ANFH qui met en particulier à sa disposition un consultant spécialisé. La collaboration se poursuit également avec l'IFSI. Les étudiants-infirmiers de deuxième et troisième année et les élèves aides-soignants ont été chargés de repérer les situations "prévalentes" pendant leur stage, afin d'alimenter une base disponible sur l'Intranet pour les évaluateurs. Un *"travail sur le travail"* qui comme l'explique Marie-Odile Michaud-Maret, adjointe de direction de l'IFSI, *"permet à l'étudiant de dépasser le clivage théorie-pratique qui est le principal obstacle au réinvestissement des acquis de formation dans la production des soins"*. L'ensemble des évaluateurs vont poursuivre l'élaboration des situations prépondérantes en les articulant avec les besoins de développement des compétences dans leur service.

\*Institut de formation en soins infirmiers



.....  
*Nathalie Huttges  
et Marie-Odile  
Michaud-Maret,  
coordinatrices  
pédagogiques  
et adjointes  
de direction de l'IFSI  
(de gauche à droite)*  
.....

---

## OBJECTIF

---

Dresser une cartographie des compétences basées sur des situations de travail réelles.

---

## CONTENU

---

- Identification des situations prépondérantes.
- Analyse de ces situations.
- Observation en situation de travail.
- Entretiens professionnels.
- Retour d'expérience du groupe de travail.

29

---

## PUBLIC

---

Groupe d'expérimentation associant six cadres de l'établissement et des formateurs de l'IFSI.

Environ cent agents issus de onze métiers différents évalués en situation de travail.

 en vidéo



<http://bit.ly/1qq33Lo>

---

## COORDONNÉES ET CONTACTS PROJET

---

Centre hospitalier de Belfort-Montbéliard (CHBM)  
14, rue de Mulhouse - 90016 Belfort cedex

**Gisèle FRIED,**  
*responsable de formation*

03 84 98 50 16  
gfried@chbm.fr

**Marie MICHAUD-MARET,**  
*adjoindte de direction IFSI*

03 81 98 84 51  
mmichaud@chbm.fr





## **CHU DE LIMOGES**

Prix ANFH 2014

**Catégorie Amélioration de la qualité  
des soins et prise en charge des patients**

.....  
**FORMER  
DES PERSONNES  
HABILITÉES À PRATIQUER  
DES ASPIRATIONS  
ENDOTRACHÉALES**

.....  
31

.....  
*Plus de 80 aidants  
ont suivi la formation  
depuis sa création.*  
.....



.....  
*Anne-Laure Perron,  
auxiliaire de vie en  
formation*  
.....



# FORMER DES PERSONNES HABILITÉES À PRATIQUER DES ASPIRATIONS ENDOTRACHÉALES

**Au CHU de Limoges, le service de réanimation organise des formations aux aspirations endotrachéales à destination du personnel médical mais également de l'entourage proche du patient. L'objectif : permettre un retour au domicile plus rapide.**

*“Ça ne va pas être agréable du tout mais vous vous sentirez mieux après” prévient Eric Ranvial. Masseur kinésithérapeute et cadre de santé dans le service de réanimation polyvalente du CHU de Limoges, il s'apprête à pratiquer une aspiration endotrachéale sur... un mannequin. A ses côtés, attentives à ses gestes et consignes, des auxiliaires de vie. Elles viennent ici se former à ce geste indispensable à de nombreux patients dépendants respiratoires. Anne-Laure Perron est salariée d'une association d'aide à domicile depuis cinq ans à Saint-Junien (87), elle a bénéficié de cette formation en février 2014. “J'ai souhaité me former car je m'occupe d'une dame qui a une trachéo. Aujourd'hui, je peux pratiquer l'aspiration seule, cela permet à son mari de s'absenter. Pour eux, c'est un soulagement.”*

33

## L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

CHU DE LIMOGES

- 7 082 AGENTS
- 9 AGENTS AU SERVICE RÉANIMATION





.....  
.....  
.....  
*Marc Clavel,  
médecin réanimateur  
pneumologue*  
.....  
.....

Faciliter la vie des patients à domicile : c'est en effet l'objectif de cette formation mise en place à l'hôpital Dupuytren en 2011. Médecin réanimateur pneumologue, Marc Clavel est à l'origine de cette initiative. *“Durant leur séjour en réanimation, certains patients tétraplégiques, atteints de sclérose latérale amyotrophique ou myopathes doivent bénéficier d'une trachéotomie. Mais les faire sortir du service était parfois difficile. Pour les aidants, il existait bien une formation dispensée par la Croix-Rouge sur notre région mais elle manquait de souplesse, se faisait à dates fixes avec un nombre minimum de personnes.”* Le praticien réunit alors une équipe composée de cadres de santé, d'infirmiers, de kinésithérapeutes, d'un médecin hygiéniste, d'une assistante sociale et de l'IFSI

*“pour la validation du diplôme”, afin de construire un cahier des charges.*

Cette équipe pluridisciplinaire imagine alors une formation de trente-cinq heures. La partie théorique, sur deux jours, permet d'aborder par exemple des notions fondamentales d'hygiène, d'asepsie, d'anatomie, les principales pathologies de l'appareil respiratoire, la législation, le secret professionnel... *“Nos cours s'adaptent à des personnes qui interviennent au domicile des patients, précise Lionelle Geron-Pineda, infirmière référente. Pour nettoyer les bouches d'aspiration par exemple, elles devront utiliser du liquide vaisselle.”* Le volet pratique est au cœur de cette formation. Il dure vingt-et-une heures et permet aux stagiaires de réaliser les gestes techniques sur mannequin d'abord, sur patient hospitalisé ensuite. *“Le but est de leur faire répéter le geste afin qu'il devienne automatique, ajoute Eric Ranvial, le kiné. On insiste par ailleurs sur trois points essentiels : l'hygiène, l'efficacité et la qualité du soin. Ce sont des acteurs de proximité ; ils doivent être en mesure d'informer les soignants de l'évolution du patient.”*

.....  
.....  
*“LA FORMATION  
QUI EXISTAIT  
AUPARAVANT  
MANQUAIT  
DE SOUPLESSE”*  
.....  
.....



.....  
*Christine Gane,  
infirmière anesthésiste  
et cadre de santé,  
et Lionelle Geron-Pineda,  
infirmière référente  
(de gauche à droite)*  
.....

.....  
"TROIS À QUATRE  
SESSIONS  
ORGANISÉES  
CHAQUE ANNÉE"  
.....

Depuis sa création, la formation a été dispensée à plus de quatre-vingt personnes. Les stagiaires ? Des aides-soignantes, des assistantes de vie, des aides ménagères, des assistantes maternelles, des éducateurs spécialisés, des proches... Trois à quatre sessions sont programmées chaque année. "En 2013, nous avons dû organiser une session en urgence pour un enfant myopathe, se souvient Christine Gane, infirmière anesthésiste et cadre de santé. Dans le groupe il y avait la mère, la grand-mère et les quatre auxiliaires de vie qui se relaient à son chevet vingt-quatre heures sur vingt-quatre." Autre motif de satisfaction pour le praticien hospitalier : "Nous arrivons à attirer des stagiaires extérieurs à la région, preuve qu'il existait un vrai manque" et le docteur Marc Clavel d'espérer que cette action inspire d'autres centres hospitaliers universitaires.



.....  
*Eric Ranvial,  
masseur  
kinésithérapeute  
et cadre de santé*  
.....

## L'ACTION EN CHIFFRES

- 81 PERSONNES FORMÉES
- 3 À 4 SESSIONS PAR AN  
AVEC UN STAGE
- DURÉE DE LA FORMATION :  
UNE SEMAINE DE 35 HEURES

## OBJECTIF

Former des professionnels de santé et des personnes habilitées à réaliser des aspirations endotrachéales afin d'améliorer la prise en charge des patients et de permettre un retour au domicile plus rapide.

## CONTENU

Le programme de la formation mobilise des intervenants aux compétences complémentaires : médecins réanimateur, pharmacien hygieniste, kinésithérapeutes, assistante sociale, infirmières, cadre de santé du service de réanimation, cadre de santé pédagogique.

Elle comprend deux volets :

- Notions sur la santé, l'hygiène et l'asepsie ; anatomie, physiologie et pathologies de l'appareil respiratoire, techniques d'assistance respiratoire, approche éthique, responsabilité civile et pénale, etc.
- Gestes techniques sur mannequin puis sur patient hospitalisé dans le service (intubé ventilé ou trachéotomisé).

## PUBLIC

Aides-soignantes, assistantes de vie, personnes titulaires du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, aides ménagères, assistantes maternelles, aides médico-psychologiques, éducateurs spécialisés, proches aidant un malade trachéotomisé à son domicile ou dans son milieu de vie.

## COORDONNÉES ET CONTACT

Centre hospitalier universitaire de Limoges  
Rue Dupuytren - 87000 Limoges

**Christine Gane,**  
*cadre de santé*

05 55 05 62 41  
[christine.gane@chu-limoges.fr](mailto:christine.gane@chu-limoges.fr)

 en vidéo



<http://bit.ly/Zc2oYL>





**CHU D'AMIENS PICARDIE**  
**CPA SimUSanté**

Prix ANFH 2014

**Catégorie DPC médical et paramédical**

.....  
**SOINS PALLIATIFS**  
**AU DOMICILE :**  
**FORMER LES SOIGNANTS**  
**POUR FORMER**  
**LES AIDANTS**

.....  
39

.....  
*Au Centre de pédagogie  
active SimUSanté,  
une vraie maison  
permet d'organiser  
des formations  
par simulation.*  
.....



.....  
*Christine Ammirati,  
coordinatrice  
scientifique  
et pédagogique  
du CPA SimUSanté*  
.....



# SOINS PALLIATIFS AU DOMICILE : FORMER LES SOIGNANTS POUR FORMER LES AIDANTS

## L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

### CHU D'AMIENS PICARDIE

- **9 PÔLES RÉPARTIS**  
SUR 4 SITES  
(EN COURS  
DE TRANSFERT  
D'ACTIVITÉS  
SUR UN SITE UNIQUE)
- **1 169 LITS**
- **5 086 AGENTS**
- **481 MÉDECINS**
- **3 494 INTERNES ET**  
ÉTUDIANTS

*Le CPA SimUSanté est un espace pédagogique destiné à tous les étudiants et professionnels de santé quel que soit leur mode d'exercice, de la formation initiale au DPC. Il a été labellisé en 2012 par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche au titre des Initiatives d'excellence en formations innovantes (IDEFI).*

**Au CHU d'Amiens Picardie, le Centre de pédagogie active SimUSanté mise sur des techniques innovantes de formation et le transfert de compétences des soignants aux aidants. Objectif ? Permettre le maintien à domicile de patients souffrant de pathologies chroniques graves.**

Dans sa chambre, un homme porteur d'une maladie incurable est alité. Une infirmière va lui poser une pompe d'analgésie auto-contrôlée. Elle prépare puis installe la perfusion, explique, et rassure le patient sur l'utilisation de l'appareil. "Fin de la simulation !" clame une voix dès l'intervention terminée.

Car il s'agit d'une séquence de formation – avec des soignants dans le rôle du malade et de son épouse. La scène se déroule au CPA SimUSanté, le Centre de pédagogie active du CHU d'Amiens Picardie, précisément à l'intérieur du Simulogis. "Nous avons là une vraie maison de 110 m<sup>2</sup> où nous pouvons simuler et contextualiser des actions de soins à des fins d'éducation thérapeutique" se réjouit Christine Ammirati, coordinatrice scientifique et pédagogique du centre. En effet, "on sait aujourd'hui que les apprenants retiennent mieux par le biais de ces méthodes innovantes".

41



.....  
Débriefing lors d'une session  
de formation par simulation  
.....



.....  
Claire Josse,  
responsable de l'équipe  
mobile soins palliatifs  
.....

.....  
42


Delphine Ivan, l'infirmière à l'œuvre ce jour-là au Simulogis, fait partie de l'équipe mobile soins palliatifs de l'établissement. Durant plus d'une heure, ses gestes seront observés, filmés, analysés et évalués par une consœur experte. L'occasion pour elle de découvrir une nouvelle façon de travailler sa pratique professionnelle : *"Ce qui m'a semblé intéressant, c'est de me retrouver dans une situation concrète, proche des conditions réelles, et de pouvoir de cette façon mieux réajuster, avec le recul, tel geste technique ou tel comportement."*

Cette action s'inscrit dans le vaste projet du CHU d'Amiens Picardie – CPA SimUSanté récompensé par le Prix ANFH 2014 : un projet en faveur du maintien à domicile des patients atteints de pathologies chroniques graves. « *Le but est de leur permettre de vivre chez eux avec une alimentation un peu complexe, une perfusion un peu complexe et des soins difficiles, cela grâce à la formation des professionnels de santé*, indique Claire Josse, responsable de l'équipe mobile soins palliatifs. *L'idée consiste à former les soignants aux techniques de pédagogie active pour ensuite former les aidants aux gestes techniques réalisés au domicile."*

.....

**"UNE MAISON DE  
110 M<sup>2</sup> OÙ NOUS  
POUVONS SIMULER  
DES ACTIONS DE  
SOIN"**

.....



.....  
*Delphine Ivan, infirmière  
de l'équipe mobile soins  
palliatifs (à droite),  
en formation sur la pose  
d'une pompe d'analgésie  
auto-contrôlée*  
.....

---

“VERS  
UNE MEILLEURE  
QUALITÉ DU LIEN  
VILLE-HÔPITAL  
AUTOUR DU  
MALADE”  
.....

Deux ans de travail ont été nécessaires pour construire la démarche, en impliquant tous les acteurs concernés. Un axe fort souligné par la coordinatrice pédagogique et administrative, Béatrice Jamault, lors de la réception du Prix ANFH : *“Nous avons eu à cœur de mobiliser notamment les associations de patients et les aidants, les professionnels de santé médicaux et non-médicaux, libéraux et hospitaliers, les travailleurs sociaux, les conseils généraux, sans aucune barrière, afin d'améliorer la qualité du lien ville-hôpital autour du malade.”* Le recueil des besoins a constitué la première étape ; *“nous*

*avons ainsi pu mettre en évidence des situations complexes et des gestes techniques qui nécessitaient une formation”* poursuit Christine Ammirati.

Pose d'une seringue auto-contrôlée, mais aussi aspiration endotrachéale, lavage de sonde urinaire... La mise en place de formations adaptées aux soignants et aux aidants sur les soins palliatifs reste un enjeu vital rappelle Sébastien Moine, médecin généraliste à la Maison de santé pluridisciplinaire de l'Oise et l'une des chevilles ouvrières du projet : *“Chaque année en France, environ 300 000 personnes décèdent d'une pathologie qui pourrait nécessiter des soins palliatifs. Et selon les recommandations actuelles, les soins palliatifs doivent être intégrés le plus tôt possible dans la trajectoire des patients.”* Aussi, dans une prochaine étape, le CPA SimUSanté du CHU d'Amiens Picardie proposera un module spécifique aux professionnels hospitaliers *“pour anticiper ces soins, les planifier, et envisager plus sereinement la sortie du patient et son maintien à domicile”*.



UNIVERSITÄT  
DEPARTMENT OF SURGERY

.....  
*La prise en charge  
palliative représente  
aujourd'hui 25 %  
des hospitalisations  
à domicile.*  
.....

## L'ACTION EN CHIFFRES

- BÉNÉFICIAIRES DEPUIS 2013 :  
**UN GROUPE DE  
12 PERSONNES**
- BUDGET :  
**5 000 € PAR SESSION**
- DURÉE DE LA FORMATION :  
**2 JOURS**

## OBJECTIF

Former des professionnels de santé (ville/hôpital) à l'utilisation des techniques de pédagogie active pour apprendre aux aidants les gestes techniques réalisés au domicile dans le cadre de la prise en charge d'un patient porteur d'une pathologie chronique incurable.

## CONTENU

Cette action est l'une des quatre formations au programme d'un projet global visant à améliorer la qualité du lien ville-hôpital au service du patient dans le cadre des soins palliatifs sur le territoire régional.

Elle comprend deux volets :

- intégration d'un geste technique dans une pratique de soins et dans une pratique de réflexion anticipée sur l'opportunité du soin ;
- utilisation des outils de simulation (mannequins, comédiens, domicile simulé, vidéo).

45

## PUBLIC

Soignants en contact avec les aidants.

 en vidéo



<http://bit.ly/1yoVFtK>

## COORDONNÉES ET CONTACT PROJET

Centre hospitalier universitaire d'Amiens Picardie  
80054 Amiens Cedex 1

**Christine AMMIRATI,**  
*coordinatrice scientifique et pédagogique*

03 22 66 84 60  
[christine.ammirati@chu-amiens.fr](mailto:christine.ammirati@chu-amiens.fr)

Handwritten notes on yellow sticky notes, including mathematical expressions and diagrams.

$\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$   
 $\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$   
 $\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$

14 DPC 17 C  
NO Formation:  
DAPEC:



Ream



## CHU DE SAINT-ETIENNE

Prix ANFH 2014

**Mention spéciale du jury**

UN GUICHET UNIQUE  
DU DPC, EN PHASE  
AVEC L'ESPRIT  
DU DISPOSITIF

47

*Le CHU de Saint-Etienne  
a organisé une cohérence  
entre le DPC médical  
et le DPC paramédical.*



.....  
*Philippe Giouse,  
directeur des ressources  
humaines  
et des relations sociales  
(à gauche),  
et Marie-Christine  
Garrel, responsable  
de formation*  
.....



# UN GUICHET UNIQUE DU DPC, EN PHASE AVEC L'ESPRIT DU DISPOSITIF

**Au CHU de Saint-Etienne, les professionnels médicaux et non-médicaux s'adressent désormais à un guichet unique pour satisfaire à leur obligation annuelle de DPC. Une initiative qui favorise la mise en place d'actions communes répondant aux besoins d'équipes pluridisciplinaires.**

*"C'est une décision pragmatique" juge Philippe Giouse, directeur des ressources humaines et des relations sociales au CHU de Saint-Etienne. En novembre 2013, l'établissement a mis en place un guichet unique du Développement professionnel continu (DPC). Un guichet auquel doivent désormais s'adresser tous les professionnels – médicaux comme non médicaux – pour satisfaire à leur obligation annuelle de DPC. Ici, le dispositif est à présent géré par le service formation au sein de la direction des ressources humaines. Autrefois, la formation continue des médecins relevait de la direction des affaires médicales. La création de ce guichet unique va de pair avec la décision de l'établissement de confier à l'ANFH la gestion des cotisations DPC qu'il verse pour ses médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes. "La DRH connaissait déjà le mode de fonctionnement et les procédures de l'ANFH, précise Philippe Giouse. Nous avons en particulier l'habitude de travailler avec le logiciel Gesform, à la différence des affaires médicales."*

49

## L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

CHU DE  
SAINT-ETIENNE

- 7 259 AGENTS
- 1 908 LITS RÉPARTIS SUR 60 SERVICES
- 14 PÔLES D'ACTIVITÉS MÉDICALES





*Michel Roy, médecin  
gestionnaire des risques,  
direction de la qualité*

*“Nous avons professionnalisé le système, estime pour sa part Michel Roy, médecin gestionnaire des risques, direction de la qualité. Mais surtout, ce guichet unique est en phase avec l'esprit du DPC.” Et c'est bien là l'essentiel selon Marie-Christine Garrel, responsable de formation et cheville ouvrière du projet :*

*“Cette nouvelle organisation facilite la mise en place d'actions communes qui répondent aux besoins d'équipes pluridisciplinaires.”*

*Corinne Freynet, infirmière au sein de l'unité de rééducation gériatrique, a ainsi suivi l'an passé une formation de quarante heures consacrée à l'éducation thérapeutique. Avec elle, l'ensemble du personnel de son service : médecins, infirmiers, aides-soignants, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, cadre, psychologue... “Nous avons forcément des expériences professionnelles et des niveaux d'étude très différents mais ce type de formation fait tomber certaines barrières. En formation on est sur un pied d'égalité, on est tous là pour apprendre et mettre en commun nos connaissances. C'est bénéfique pour le fonctionnement du service.”*

**“UNE NOUVELLE  
ORGANISATION  
QUI FACILITE  
LA MISE EN PLACE  
D' ACTIONS  
COMMUNES”**



.....  
*Corinne Freynet,  
infirmière au sein  
de l'unité de rééducation  
gériatrique*  
.....

.....  
"L'ENSEMBLE  
DE L'ÉQUIPE  
EST INDISPENSABLE  
POUR PRENDRE  
EN CHARGE  
LE PATIENT"  
.....

Médecin gériatre, spécialiste en médecine physique et réadaptation, Marie-Ange Blanchon applaudit elle aussi à la mise en place du guichet unique dans l'établissement : "Lorsque vous avez partagé une formation, vous allez ensuite dans le même sens et dans le bon sens pour le patient. Ça correspond bien à ma conception du travail, ce n'est pas avec mes seuls diagnostics et traitements que je peux prendre en charge le patient, l'ensemble de l'équipe est indispensable." Et la praticienne d'évoquer la dernière formation pluridisciplinaire à laquelle elle a participé : une journée consacrée à la fin de vie et à la loi

Leonetti. "Les réflexions que nous devons avoir sur l'évolution de la société et les questions éthiques doivent être partagées et entendues par tous." Pour le service formation du CHU, renforcé par un poste à plein temps, les médecins représentent un nouveau public. "On a aussi découvert tout ce qui était congrès et posters, des modalités de formation qui étaient jusqu'alors marginales pour nous."

A Saint-Etienne, la création du guichet unique du DPC est aussi une façon de renforcer l'organisation de l'établissement en pôles d'activités. "On a délégué depuis plusieurs années une part importante du budget de formation continue aux pôles, témoigne le directeur des ressources humaines. Ce sont les chefs de pôle qui font leur propre plan de formation et ça marche bien." La direction de l'établissement a donc souhaité que la délégation des budgets de formation concerne aussi le DPC médical et... s'en félicite aujourd'hui : "C'est de nature à faciliter l'adéquation entre les thématiques de formation et les projets médicaux des pôles."



.....  
*Marie-Ange Blanchon,  
médecin gériatre,  
spécialiste  
en médecine physique  
et réadaptation  
(à droite)*  
.....

---

## OBJECTIF

---

Mise en place d'un guichet unique du DPC.

---

## CONTENU

---

Fusion du Plan de formation et du Plan DPC des professionnels non médicaux :

- Adhésion à l'ANFH pour le DPC et inscription en qualité d'ODPC.
- Simplification de la collaboration entre directions pour
  - renforcer le lien entre formation et évaluation des pratiques professionnelles,
  - organiser des programmes DPC pour les personnels médicaux et paramédicaux.

---

## PUBLIC

---

Professionnels médicaux et paramédicaux.

---

## COORDONNÉES ET CONTACT PROJET

---

CHU de Saint-Etienne  
44 rue Pointe Cadet - 42100 Saint-Etienne

**Philippe Giouse,**  
*DRH*

04 77 12 70 20  
philippe.giouse@chu-st-etienne.fr

# LAURÉATS DU PRIX ANFH

## PRIX ANFH 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)

## PRIX ANFH 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)

Tutorat des élèves infirmiers

Hôpital Coeur du Bourbonnais, Saint-Pourçain-sur-Sioule (03)

Le développement des compétences managériales des cadres

CHU Dijon (21)

L'évaluation des pratiques professionnelles dans le domaine de la formation continue

CH Mayotte Mamoudzou (976)

## PRIX ANFH 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

Cinérasm

EPS Erasme, Antony (92)

### MENTION SPÉCIALE

Ateliers de conceptualisation des pratiques éducatives

Établissement Le Charmeyran, Grenoble (38)

### MENTION SPÉCIALE

Ateliers gourmands, ateliers maintenance électricité

CH Émile Roux, Le Puy-en-Velay (43)

## PRIX ANFH 2011

### GRAND PRIX

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'État (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)

---

## **PRIX ANFH 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)

---

## **PRIX ANFH 2013**

### **GRAND PRIX**

**Reconnaissance des compétences**

EPSOMS Georges-Couthon & Nicolas-Roussel,  
Amiens (80)

---

### **CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL**

**Gestion pluri-disciplinaire 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 intercommunale des Abers,  
Lannilis (29)

---

### **CATÉGORIE MÉTIERS ET COMPÉTENCES SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES**

**DAEU métiers de l'hôpital**

CHU La Réunion (974)

---

**ANFH (SIÈGE)**

Service communication  
265, rue de Charenton  
75012 Paris  
Tél. : 01 44 75 68 69  
[communication@anfh.fr](mailto:communication@anfh.fr)  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)