

JUILLET 2019

# LA LETTRE N°69

Dossier

Le Développement Durable  
dans les hôpitaux



## À LA UNE

La nouvelle plateforme d'achat de l'ANFH 3

## ACTUS

Nouveau projet stratégique 4  
Palmarès du Prix ANFH 5

## EN RÉGION

ANFH PACA  
ANFH Limousin 6

## RÈGLEMENTATION

L'infirmier en pratique avancée 8

## DOSSIER

Le développement durable dans les hôpitaux 10

## INTERVIEW

Nathalie Masson de L' EPS de Ville-Evrard 16

## LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice de la publication  
Emmanuelle Quillet

Design graphique  
Service communication  
ANFH

Impression  
Decombat  
15 000 ex.  
ISSN 1167-8046

Crédits Photos  
Service communication  
ANFH -  
Shutterstock

Rédaction  
Service communication  
Agence Kogito

## ÉDITO



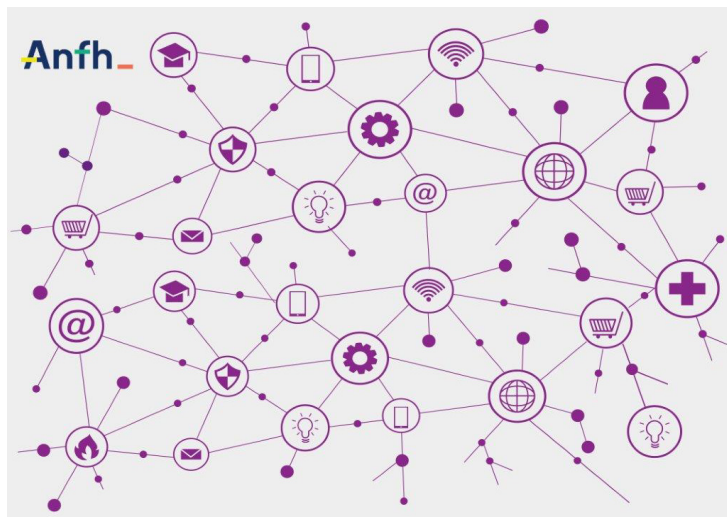
**LUC DELRUE**  
Président de  
l'ANFH

Le projet stratégique 2020 – 2023 de l'ANFH a été adopté, à l'unanimité, lors de l'Assemblée Générale du 20 juin 2019. Il est le fruit d'une réflexion menée pendant plusieurs mois par de nombreux acteurs de l'ANFH (administrateurs et salariés), et d'échanges avec les partenaires institutionnels.

Il s'inscrit dans la continuité du projet stratégique actuel : ainsi, le projet stratégique 2020-2023 vise en particulier à sécuriser et accompagner les parcours individuels des agents, au travers des dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, mais aussi d'un dispositif « compétences-clés » ou du Conseil en évolution professionnelle. L'accompagnement des établissements dans leurs politiques de formation et de ressources humaines est également un volet approfondi du projet stratégique, au travers notamment de l'accompagnement des politiques de GPMC et de Qualité de vie au travail.

Mais le projet stratégique 2020 – 2023 intègre également les évolutions en cours aussi bien dans le champ de la formation que dans le champ sanitaire, médico-social et social, et dans la fonction publique. L'approche par territoire est plus développée, qu'il s'agisse de l'accompagnement des agents et établissements dans le cadre des GHT ou des partenariats permettant de mieux partager les formations entre professionnels de statuts différents. Les nouvelles modalités de formation, qu'elles soient à distance ou en situation de travail, sont plus systématiquement explorées.

Enfin, dans un contexte où la formation professionnelle connaît de fortes mutations dans le secteur privé, l'ANFH s'attache, au travers de l'évaluation du projet stratégique en cours et du développement des projets à venir, à démontrer la pertinence et l'efficacité des solutions développées, depuis 45 ans cette année, par les administrateurs paritaires.



## LANCEMENT DE LA NOUVELLE PLATEFORME D'ACHAT DE L'ANFH, LA FORMULE.

LA ForMuLE ANFH est un acronyme qui signifie « Les Achats de FORMation MUTualisés en Ligne pour les établissements adhérents de l'ANFH ». Ce nouvel outil numérique proposé par l'ANFH a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la Fonction publique hospitalière, adhérents à l'ANFH. Mais pas seulement...

### QU'EST-CE QUE « LA ForMuLE ANFH » ?

L'ANFH est une centrale d'achat de formation au sens de l'Ordonnance relative aux marchés publics (n° 2015-899 du 23 juillet 2015), du décret OPCA (n° 2006-1685 du 22 décembre 2006) et de ses statuts.

Elle passe et contractualise des marchés de prestations de formation pour le compte de ses adhérents, dans le respect des règles des marchés publics.

Les établissements ont la possibilité de passer des commandes dans le cadre de ces contrats, sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable. Pour aller plus loin dans cette démarche d'accompagnement des établissements, l'ANFH

**INFO PRATIQUE**  
CONTACT  
Cécile PILON  
[c.pilon@anfh.fr](mailto:c.pilon@anfh.fr)

met à leur disposition un outil de commande en ligne permettant de consulter l'offre de formation achetée par l'Association et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements.

### QUELS SONT LES OBJECTIFS VISÉS PAR L'OUTIL « LA ForMuLE » ?

> Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent commandes de sessions de formation tout en étant dispensés de l'obligation de mise en concurrence.

> Renforcer l'offre de services auprès des établissements, sans formalité.

Cette nouvelle prestation s'inscrit dans l'offre d'accompagnement que l'ANFH met à disposition de ses adhérents. L'ANFH est une centrale d'achat dite « intermédiaire » et non « grossiste » dispensant les établissements de la contractualisation d'un acte juridique préalable avec l'ANFH.

> Offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées. Les conditions contractuelles définies dans les marchés de l'ANFH assurent un cadrage des modalités de réalisation des prestations. Elles portent notamment sur l'annulation de sessions, les documents à remettre obligatoirement par l'organisme de formation avant le règlement de la facture... Tout en dispensant l'établissement de la signature d'une convention de formation.

> Proposer une offre de formation adaptée aux besoins des agents et établissements de la FPH. Toute formation proposée fait l'objet d'un cahier des charges réalisé par des professionnels maîtrisant l'ingénierie de formation, avec le concours de professionnels en établissement connaissant les attentes du terrain sur chacune des thématiques.

Les formations proposées sont réalisables à la convenance du commanditaire (en intra-établissement, en intra-GHT, en inter-établissements).

## AGENDA

**5 NOVEMBRE 2019**

**ANFH Nord-Pas-de-Calais**

**Journée régionale sur les réseaux sociaux et l'éthique professionnelle**

à Euratechnologies.

L'objectif est de cerner le bon usage des réseaux sociaux et les risques associés.

S'approprier des pratiques et méthodes individuelles et collectives afin de garantir l'éthique professionnelle.

**15 NOVEMBRE 2019**

**ANFH Picardie**

**Conférence managériale sur le thème " Travailler dans un monde connecté : entre constances et réalités".**

Cette journée permettra de réfléchir sur les outils numériques dans des pratiques professionnelles responsables.

## NOUVEAU PROJET STRATÉGIQUE



Le projet stratégique de l'ANFH, fruit de nombreuses discussions, redéfini tous les 4 ans, structure l'action de l'ANFH et précise ses ambitions et priorités. Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019, et les impacts des évolutions de l'environnement, le Projet Stratégique 2020-2023 vise en particulier à affirmer la qualification ou la montée en compétence de tous les agents, à apporter des réponses concrètes en termes d'accès à la formation, de sécurisation des parcours et d'adaptation aux évolutions. Articulé autour de quatre ambitions :

- Sécuriser et accompagner individuellement les parcours individuels des agents ;

- Soutenir les politiques RH des établissements ;
- Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes ;
- Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur, le nouveau projet stratégique entend accompagner les établissements, les agents PFH et les professionnels médicaux dans leurs évolutions professionnelles et dans les adaptations nécessaires à un environnement en pleine mutation.

**EN SAVOIR +**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

# PALMARÈS DU PRIX ANFH 2019

**Comme il est désormais de tradition, le palmarès du Prix ANFH 2019 a été dévoilé à l'occasion de l'Assemblée générale.**

## LE PALMARÈS 2019

**Grand Prix :** L'EHPAD des Signolles pour son action « Manutention des personnes âgées » : Mise en place d'une formation pour la manutention des personnes âgées. La formation est basée sur une méthode permettant aux personnes âgées de garder un maximum d'autonomie.

L'objectif de cette formation est double :

- Prendre soin de la personne âgée en considérant que chaque transfert est un moment de soin et nécessite un aspect relationnel,
- Prendre soin des soignants avec une méthode de transfert permettant d'éviter de blesser l'agent et le résident ainsi que limitant les efforts pour diminuer l'usure professionnelle.

Son originalité et son point fort est de maximiser, par des gestes adaptés, la coopération entre le patient et le résident.

## **Catégorie management et**

**organisation du travail :** CHIC

Alençon-Mamers « Et si SHA changeait, relevez le défi ! » : Mise en place d'une formation innovante pour améliorer l'hygiène des mains.

Cette formation pragmatique est basée sur l'implication et la réflexion du professionnel nécessaires à l'ancrage des connaissances via des outils numériques, ludiques et interactifs permettant des mises en situation.

## **Catégorie DPC médical et**

**paramédical :** CH de Valvert pour

l'action « Un groupe d'analyse de pratiques en psychiatrie : favoriser la réflexivité et le partage des décisions » : Mise en place d'un groupe d'analyse pour discuter des cas cliniques de patients suivis en ambulatoire en programme de soins.

Ce groupe offre l'occasion de partager différents regards sur un type de pratiques dans un but d'enrichissement mutuel.

## **Catégorie amélioration de la qualité des soins et prise en**

**charge des patients :**

- CHU de Reims pour l'action « Sensibiliser les soignants à la prise en charge des patients atteints d'obésité » : mise en place d'une formation pour faire évoluer les postures professionnelles concernant la prise en charge des personnes obèses.

Les objectifs de cette formation :

- Renforcer la qualité des prises en soins des personnes obèses,
- Identifier les représentations de l'obésité chez les soignants,
- Prendre conscience de la réalité quotidienne des personnes souffrant d'obésité,
- Eviter la stigmatisation et la discrimination envers les personnes obèses.

- CH d'Uzès pour son action

" Projet de soins et projet de vie" :

mise en place d'une formation pour les soignants d'une unité qui accueille des patients en état végétatif chronique ou dans un état pauci-relationnel EVC ou EPR avec pour fil conducteur la création d'ateliers d'éveil multi-sensoriel pour les patients.

## ANFH PACA JOURNÉE DÉDIÉE AUX MANAGERS EN EHPAD

**16 septembre 2019**, Domaine Garachon à Lambesc

Cet évènement s'adresse principalement aux personnels de direction et d'encadrement des établissements.

La matinée proposera d'aborder et d'échanger autour des thèmes du management, de la bienveillance et de l'intelligence collective.

Axel Kahn, scientifique, médecin généticien et essayiste renommé nous fera l'honneur de présenter une partie de ses travaux.

Pierre Bigazzi, fondateur de la Philosophie Managériale, consultant et conférencier

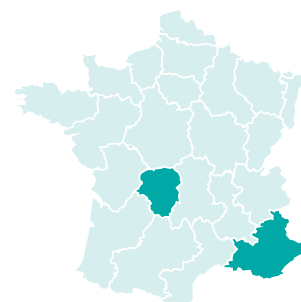
en entreprise, nous parlera d'éthique, de management de soi et des autres.

Enfin, Eric Baudet, auteur, entrepreneur, conférencier, expert en intelligence collective et groupes de Mastermind, nous donnera des clés et outils pour faire vivre l'intelligence collective.

L'après-midi sera rythmé par des retours d'expériences de Directeurs d'EHPAD de la région.

**EN SAVOIR +**  
ANFH PACA  
04 91 17 71 30  
paca@anhf.fr

## EN RÉGION



## ANFH LIMOUSIN JOURNÉE AIDES-SOIGNANTES ET INFIRMIÈRES DÉDIÉE À LA PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR

**10 octobre 2019**, Limoges

L'objectif est d'enrichir les parcours professionnels des aides-soignant(e)s et infirmier(e)s et favoriser l'échange de pratiques dans le cadre d'une action éligible au DPC.

Cette action est prise en charge sur des fonds mutualisés au niveau des coûts pédagogiques et du déjeuner.

Le bulletin d'inscription est téléchargeable sur le site internet de l'ANFH.

**EN SAVOIR +**  
ANFH Limousin  
05 55 31 12 09  
limousin@anhf.fr

# À LIRE



**L'interdisciplinarité en pratique**  
M.-C. Daydé, A. Demiaux,  
N. Favre, S. Gautier, Editions  
Lamarre, 2018, 109 p. (25,50 €)

Qu'est-ce que l'interdisciplinarité et de quoi parlons-nous ? Quels sont les intérêts et les objectifs de cette démarche qui se développe rapidement dans les métiers de la santé ? Afin d'y répondre clairement et simplement, quatre auteurs de métiers différents et tous convaincus du bien-fondé de l'interdisciplinarité se sont interrogés sur l'initiation de la démarche et sa mise en place au long cours. En mêlant différents questionnements (médicaux, sociaux, psychologiques, éthiques...), ils définissent l'interdisciplinarité comme un mode d'action qui vise un objectif commun, au bénéfice de la personne soignée et de ses proches, en évitant les approches fragmentées. Elle nécessite que les professionnels, compétents dans leur champ disciplinaire, apprennent à se connaître, s'écoutent et se fassent confiance. La ritualisation des réunions s'appuyant sur une méthodologie et une organisation formalisées permettent de l'initier. La formation est un levier majeur pour son développement.



**Le Manuel de secours à l'usage des cadres de santé - Et tout encadrant d'équipe médicale**  
Nathalie Cortès, Editions Lamarre,  
Collection Fonction cadre de santé,  
2ème édition, 2018, 154 p.  
(25,50 €)

La fonction d'encadrant est parfois périlleuse car elle représente une charge psychologique importante dans un contexte où le droit à l'erreur n'a pas sa place. Pris en permanence entre l'équipe qu'il encadre, les partenaires avec lesquels il collabore et l'institution qui l'emploie, le cadre de santé (de même que l'infirmier coordonnateur) doit concilier la satisfaction des multiples besoins des personnes prises en charge avec les exigences des soignants, des autres collaborateurs et des directions. Permettre à ces professionnels d'accéder à une certaine quiétude dans l'exercice de leurs fonctions représente un enjeu crucial pour la bonne marche des établissements sanitaires ou médico-sociaux. Cette 2e édition entièrement mise à jour aborde toutes les problématiques de l'encadrement et propose un partage des situations rencontrées par tous les cadres de santé et infirmiers coordonnateurs dans leur quotidien (conduite du changement, gestion des conflits, continuité de service, entretien annuel, etc.). L'ouvrage n'apporte pas de recettes pour résoudre toutes leurs difficultés, mais est un guide de management pour répondre aux questions de tout encadrant d'équipe paramédicale.



**Les 12 points clés de la carrière du fonctionnaire hospitalier**  
Lucas André, Éric Chollet, Presses  
de l'EHESP, 14ème Édition, 2019,  
400 p. (33,00 €)

Référence depuis 30 ans, cet ouvrage développe les principales dispositions législatives, réglementaires et décisions jurisprudentielles ayant trait à la carrière du fonctionnaire hospitalier, mais aussi aux contractuels, ainsi qu'à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires. Cette 14e édition intègre notamment :  
• l'article 115 de la loi de finances pour 2018 qui réintroduit le jour de carence dans la fonction publique à partir du 1er janvier 2018 ;  
• le décret du 14 novembre 2017 qui fixe les conditions et les modalités de mise en œuvre du vote électronique par Internet pour le renouvellement des instances de la fonction publique ;  
• le décret du 9 octobre 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou

présentant un handicap ;  
• la loi du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoyant l'exonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires ;  
• la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoyant l'exonération de l'impôt sur le revenu sur les heures supplémentaires. Elle prend également en compte la révision de la totalité des statuts particuliers, notamment dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations. Cet ouvrage est destiné aux praticiens de la GRH (DRH, cadres, organisations syndicales), aux étudiants préparant les concours d'accès à la direction des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et à tous ceux qui veulent comprendre le cadre juridique de la gestion des fonctionnaires hospitaliers et des contractuels.

## DU NEUF SUR LE WEB

Coup de neuf sur la communication de l'ANFH : nouveau logo, nouvelle identité visuelle à l'ANFH.

Rendez-vous sur [WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)



# L'INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCÉE : CREATION D'UN NOUVELLE ETUDE PROMOTIONNELLE

La pratique avancée a été introduite dans le Code de la santé publique par la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé (Article 119). Elle permet à l'ensemble des auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes...) de bénéficier d'un champ de compétences élargi, sous réserve de justifier d'une durée d'exercice minimale de leur profession et d'un diplôme de formation en pratique avancée. Un décret doit préciser les conditions et les règles de l'exercice en pratique avancée pour chaque auxiliaire médical. Pour l'heure, un tel décret n'a été publié que pour les infirmiers en soins généraux, à qui l'exercice en pratique avancée a été ouvert par le décret n°2018-629 du 18 juillet 2018.

Par conséquent, un nouveau diplôme d'Etat, Infirmier en pratique avancée (IPA), a été créé, permettant aux professionnels qui le détiennent d'aller au-delà des compétences classiques des Infirmiers en Soins généraux: l'IPA participe au sein d'une équipe de soins ou en coordination avec un médecin, à l'organisation des parcours, contribue à l'analyse et à l'évaluation des pratiques professionnelles infirmières et à leur amélioration, identifie les besoins en formation. Il est également en capacité de conduire un entretien, de procéder à un examen clinique et de faire certaines prescriptions identifiées par la réglementation ou des renouvellements.

Cette évolution s'inscrit dans la logique actuelle de parcours de santé, mais également dans celle d'assurer une meilleure coordination entre les professionnels de santé.

### **CONDITIONS D'ACCES A L'EXERCICE EN PRATIQUE AVANCEE**

Trois conditions doivent être remplies :

1. Justifier de trois années minimum d'exercice en équivalent temps plein de la profession d'infirmier
2. Obtenir le diplôme d'Etat d'infirmier en pratique avancée dans la mention correspondant au domaine d'intervention

3. Être inscrit au tableau de l'Ordre des infirmiers et enregistré au Répertoire partagé des professionnels intervenant dans le système de santé (RPPS).

### **DOMAINES D'INTERVENTION DE L'IPA**

Trois domaines d'intervention sont déjà ouverts à l'exercice infirmier en pratique avancée :

1. pathologies chroniques stabilisées (accident vasculaire cérébral ; artériopathies chroniques ; cardiopathie, maladie coronaire ; diabète de type 1 et diabète de type 2 ; insuffisance respiratoire chronique ; maladie d'Alzheimer et autres démences ; maladie de Parkinson ; épilepsie), prévention et polyopathologies courantes en soins primaires.
  2. oncologie et hémato-oncologie ;
  3. maladie rénale chronique, dialyse, transplantation rénale.
- Concernant le domaine

« Psychiatrie et santé mentale », l'exercice en pratique avancée n'avait pas été prévu dès la parution des textes de juillet 2018. Désormais, les référentiels d'activités et de compétences ont été rédigés pour ouvrir le diplôme d'IPA à cette spécialité. Les consultations sur les projets de textes (un décret et un arrêté prévoyant notamment les actes, examens biologiques et





prescriptions autorisés aux IPA), notamment devant le Haut conseil des professions paramédicales et le Conseil d'Etat ont été réalisées. Ainsi, les textes devraient paraître mi-juillet, à temps pour que la nouvelle spécialité soit ouverte à la rentrée.

### LA FORMATION IPA

Cette nouvelle formation est régie par l'arrêté du 18 juillet 2018 relatif au régime des études en vue de l'obtention du diplôme d'Etat infirmier en pratique avancée, qui détaille notamment les référentiels d'activités et les compétences de l'infirmier en pratique avancée. Il s'agit d'une formation de niveau master, dispensée par un établissement d'enseignement supérieur accrédité à cet effet. Elle dure deux ans et se décompose ainsi :

- une année de tronc commun,
- puis une année de spécialisation en fonction du champ d'intervention.

La formation s'étale sur maximum 3600 heures, qui sont réparties en heures de travail personnel et de travail présentiel, sans que le texte impose une volumétrie stricte. A défaut de précisions textuelles, cette formation peut être réalisée de manière continue ou discontinue. Un stage doit être obligatoirement réalisé.

La formation est ouverte en formation initiale, en formation continue ou en principe grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### QUEL FINANCEMENT ?

Concernant la formation continue, il faut noter que le diplôme d'Etat d'infirmier en Pratique Avancée a été ajouté à la liste réglementaire des Etudes promotionnelles, ainsi cette formation pourra être financée sur le plan des établissements, ou sur les fonds mutualisés (FMEP ou FQ&CPF).

**A noter :** Un décret en date du 23 mai 2019 permet à un professionnel de santé infirmier en pratique avancée ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'Espace économique européen et titulaire d'un titre de formation de pratique avancée dans un de ces Etats de faire reconnaître ses qualifications professionnelles en vue d'un exercice infirmier en pratique avancée en France.

## TEXTES

- Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé (Article 119)
- Décret n° 2018-629 du 18 juillet 2018 relatif à l'exercice infirmier en pratique avancée
- Décret n° 2018-633 du 18 juillet 2018 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier en pratique avancée
- Arrêté du 18 juillet 2018 relatif au régime des études en vue du diplôme d'Etat d'infirmier en pratique avancée
- Arrêté du 18 juillet 2018 fixant les listes permettant l'exercice infirmier en pratique avancée en application de l'article R. 4301-3 du code de santé publique
- Arrêté du 19 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 23 novembre 2009 fixant la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles
- Décret n° 2019-510 du 23 mai 2019 relatif aux modalités de reconnaissance des qualifications professionnelles des ressortissants européens concernant le diplôme d'Etat d'infirmier en pratique avancée



## DOSSIER

# Développement durable : les établissements en action

Devant l'urgence des enjeux environnementaux, le secteur sanitaire et médico-social se mobilise en s'appuyant sur l'engagement de ses agents. Dans le Sud de la France notamment, des établissements développent des initiatives dynamiques et fédératrices avec l'accompagnement de l'ANFH. Tour d'horizon.

Comment économiser l'énergie ? Comment utiliser au mieux nos ressources et limiter les déchets générés par les activités humaines ? Face à ces défis environnementaux, on assiste actuellement à une accélération de la prise de conscience citoyenne. Acteurs essentiels du développement durable de leurs territoires, les établissements sanitaires et médico-sociaux sont en première ligne pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités, de l'amont à l'aval.

« S’engager dans une politique de développement durable est en effet très porteur en matière d’amélioration de la QVT : les initiatives des agents sont valorisées de même que l’esprit d’équipe, facteur de bien-être au travail.. »



Olivier Toma a fondé en 2005 l’association C2DS (Comité pour le Développement durable en Santé), qui regroupe aujourd’hui 500 établissements sanitaires et médico-sociaux. Parmi les nombreux thèmes que recouvre la notion de « développement durable », il retient cinq champs d’action prioritaires pour les centres hospitaliers, EHPAD, ESAT, etc. : « Tout commence par la politique d’achats. Les critères éco-responsables devraient être intégrés dès le stade de l’appel d’offres, par tous les acteurs concernés. Ensuite, il faut s’efforcer de tendre vers l’économie circulaire : les matières résiduelles des activités sanitaires peuvent être réemployées pour d’autres usages ; ainsi, on réduit leur impact environnemental et sanitaire tout en favorisant la création d’emplois locaux. Par exemple, la valorisation des couches-culottes usagées permet de créer du combustible pour les chaudières. » Autre terrain d’action primordial, la prévention des risques chimiques, de ceux liés aux perturbateurs endocriniens ou aux champs électromagnétiques, et d’autres risques émergents (ex. : nanoparticules). Olivier Toma souligne par ailleurs l’importance des questions liées aux résidus médicamenteux dans l’environnement, pour lesquelles l’hôpital joue un rôle majeur : pollution des eaux, déchets diffus, effets cocktail, etc. Enfin, la transition énergétique représente un chantier majeur du développement durable, avec « une réduction possible de la consommation énergétique du secteur hospitalier de 20 à 30 % », précise Olivier Toma.

### **Des actions de terrain déployées progressivement**

Sage-femme au centre hospitalier de Bastia, Angélique Debernard est également présidente du Comité Développement durable de l’établissement, créé en 2015. « Notre comité regroupe quinze membres, soignants et personnels administratifs de différents services, ce qui nous permet de croiser les points de vue, explique-t-elle. Nous nous réunissons une fois par trimestre, sur la base du volontariat. Nous avons un rôle consultatif et de recommandation, et nos avis sont suivis ! Avant la création du comité, il y avait peu d’actions de développement durable dans l’établissement, hormis l’usage de panneaux solaires qui fournissent la totalité de notre eau chaude de mai à septembre, et 70 % le reste de l’année. » Aujourd’hui, le CH de Bastia travaille prioritairement sur trois domaines : les économies d’énergie, le tri des déchets et le traitement des effluents (eaux usées, rejets médicamenteux, etc.). « Le tri des déchets est notre chantier le plus avancé. Après un audit, nous avons mis en place différentes filières de tri : DASRI (déchets d’activité de soins à risques infectieux), papiers, ordures ménagères, matières plastiques, etc., détaille Angélique Debernard. Les personnels ont ensuite été formés sur le sujet. Nous rencontrons des problématiques particulières à l’insularité, car une partie de nos déchets sont traités sur le continent.

*En 2017, un nouvel audit de l'Ademe a permis au centre hospitalier de Bastia de valoriser une partie de ses déchets bio-alimentaires pour en faire du compost, et de remplacer les contenants alimentaires en plastique par des récipients en verre et en métal. En parallèle, de nombreux travaux ont été réalisés dans les bâtiments pour économiser l'énergie : changement de fenêtres et du système de climatisation, installation d'un chauffage intelligent qui s'éteint quand une fenêtre est ouverte, mise en place d'un éclairage par LED, etc.*

**« Déjouer les contraintes économiques pour libérer les possibles, susciter les initiatives et les envies »**

### **L'importance de la sensibilisation**

« Dans un premier temps, je me suis sentie davantage concernée par l'environnement sur un plan personnel, précise Angélique Debernard. Comme beaucoup, j'ai commencé à trier chez moi, à éteindre systématiquement la lumière en sortant d'une pièce. » La prise de conscience individuelle des agents est l'une des clés du succès d'une politique de développement durable. Partant de ce constat, le CH de Bastia organise des temps d'information dédiés au sujet, qui recensent les actions déjà menées et permettent aux agents de mieux connaître les démarches en cours. En septembre 2018, une journée « éco-mobilité » a vu intervenir à l'hôpital une association de promotion des déplacements en vélo électrique. Plusieurs sessions de formation ont également été assurées par le C2DS pour inciter les agents à mieux intégrer le développement durable dans leur quotidien. En outre, cette association propose une veille juridique et informationnelle,



ressource intéressante pour certains personnels. Au centre hospitalier de Cannes, Nathalie Ronzière, directrice adjointe, observe aussi une nette évolution de la perception des actions de développement durable : « Il y a dix ans, lorsqu'on abordait ces sujets, l'écoute était neutre voire ironique. Aujourd'hui, ces questions sont bien mieux reçues. Le travail consiste plutôt à déjouer les contraintes économiques pour libérer les possibles, susciter les initiatives et les envies, en tenant compte de la faisabilité et de la durée des actions afin de déterminer celles qui sont prioritaires. »

### **Partir du terrain pour construire des actions efficaces**

Le CH de Cannes débute actuellement son troisième projet Développement durable. Entre 2009 et 2012, le premier, composé de 60 actions, a notamment permis de mettre en place le tri sélectif (tournées, stockage, etc.), sachant que l'établissement compte aujourd'hui 28 filières de tri. « Nous avons aussi remplacé les ampoules classiques par des ampoules LED et supprimé une lampe sur deux pour réduire la consommation, avec un résultat très probant » précise Nathalie Ronzière. Le plan d'actions 2013-2018 comprenait 99 nouvelles actions à dominante sociale, orientées vers le maintien dans l'emploi. Il a permis d'accompagner 108 personnes en situation de handicap, souffrant de TMS ou de burn-out sévère, en leur proposant par exemple une adaptation de leur poste de travail ou une reconversion en interne.

### **« Agents et usagers : tous acteurs du développement durable »**

Laurence Fontenelle est attachée d'administration au centre hospitalier de Lamalou-les-Bains (Hérault), en charge de la qualité, de la gestion des risques et du développement durable. Elle évoque son parcours et les actions de son établissement :

« En 2011-2012, j'ai fait partie de la première promotion du DU Management du Développement durable en Santé (Université Montpellier 1). Cet enseignement de qualité, riche et transversal, donne une vision globale des questions environnementales, et nous avons créé un réseau d'anciens élèves très impliqués sur ces sujets. Aujourd'hui, dans mon établissement, nous développons un projet d'éco-conception des soins avec le soutien de l'ANFH. Nous allons analyser tout le cycle de vie d'un soin courant et le faire évoluer de façon à minimiser son impact social, économique et environnemental. En matière de développement durable, l'essentiel est de savoir construire des passerelles entre les différents volets de l'activité de l'établissement. Par ailleurs, il me semble primordial de partir de l'expérience de l'agent qui est au plus près du terrain, et de la valoriser, notamment par le partage des bonnes pratiques. Notre projet QVT favorise ainsi la communication entre agents et le décloisonnement des services, en ménageant des temps d'échange. Dans ce cadre, les agents peuvent devenir force de proposition pour le développement durable. Enfin, nous impliquons beaucoup les patients et leurs familles par le biais de la commission des usagers. Ils sont acteurs du changement au même titre que les soignants, les personnels administratifs et techniques ainsi que la direction de l'établissement. »

« Notre troisième plan d'action 2018-2022 part résolument du terrain, explique Nathalie Ronzière. Ce sont désormais les équipes elles-mêmes qui décident des actions à mener dans leur propre service (maternité, bloc opératoire, etc.). Ainsi, les agents s'emparent du sujet et deviennent acteurs du changement. » Pour réussir ce virage, la formation est un atout essentiel : à Cannes, quelque 150 agents ont été formés aux problématiques du développement durable depuis 2009. Les mesures appliquées par ces personnels sont très concrètes. Par exemple, le lavage des sols au détergent est désormais réalisé deux fois par semaine et non plus quotidiennement, avec des produits désormais écolabellisés. Les autres jours, un nettoyage mécanique avec des lingettes en microfibre est privilégié. « L'impact de ces actions est parfois difficile à évaluer précisément mais il est certain que nous employons moins de produit et des produits plus doux, pour une hygiène équivalente » note Nathalie Ronzière.

### **L'ANFH, catalyseur des actions de développement durable**

En 2015, l'ANFH PACA a lancé un projet pilote RSE (responsabilité sociétale des entreprises) comprenant un volet environnemental. Avec

une soixantaine d'établissements inscrits dans ce projet et 70 000 agents concernés, la délégation a engagé une véritable dynamique de territoire. « Dans ce cadre, nous avons publié les Itinéraires du Développement durable, une publication présentant des bonnes pratiques et expériences réussies dans les établissements de la région, explique Marc Dumon, délégué régional de l'ANFH PACA. Avec l'agence Primum Non Nocere, filiale du C2DS, nous avons aussi créé Terre-Happy, une application pour smartphone qui aide à adopter les bons réflexes "verts" au quotidien (voir encadré). » Pour accompagner les acteurs sanitaires et médico-sociaux au plus près de leurs besoins, la délégation PACA organise des formations en interne sur de nombreux sujets (déchets, effluents liquides, etc.). Chaque établissement de la région développe une approche globale de ces questions et travaille plus spécifiquement sur certains thèmes comme l'énergie, l'éco-conception des soins – notamment en maternité – ou encore le gaspillage alimentaire. « Cette réflexion mobilise les personnels sur des questions concrètes, commente Marc Dumon. Par exemple, comment protéger au mieux la santé des patients et des personnels dans l'usage des produits d'entretien ? Ou encore, comment utiliser moins d'eau et de lessive à

## **« Terre-Happy, une application pour apprivoiser le développement durable »**

Créée par l'agence Primum Non Nocere et l'ANFH PACA, l'application Terre-Happy permet d'identifier et mesurer les risques pour l'environnement et la santé, et d'adopter plus facilement des gestes éco-responsables. En quelques mois, une cinquantaine d'établissements de santé l'ont adoptée. Elle a notamment été proposée à 200 futures mamans durant leur séjour dans plusieurs maternités. Par ailleurs, du 1er au 15 juillet 2019, un « healthtruck® » sillonnera les routes d'Occitanie pour promouvoir les éco-gestes en santé et présenter Terre-Happy. À la rentrée, l'application sera utilisée dans deux IFSI (Instituts de Formation en Soins infirmiers), à Montpellier et Alès. « Nous avons aussi employé Terre-Happy dans une école hôtelière parisienne, se réjouit Olivier Toma. C'est une première en France. Les bonnes pratiques du secteur sanitaire essaient dans d'autres domaines, c'est une très bonne nouvelle ! »

la blanchisserie ? Sur ces chantiers, il existe de nombreuses connexions avec les thématiques de qualité de vie au travail (QVT). »

### **Des effets bénéfiques pour les soignants, les usagers et l'établissement**

S'engager dans une politique de développement durable est en effet très porteur en matière d'amélioration de la QVT : les initiatives des agents sont valorisées de même que l'esprit d'équipe, facteur de bien-être au travail. Pour les établissements impliqués dans de telles actions, la démarche est également profitable sur d'autres plans : « À l'heure où il est question de restrictions budgétaires, les économies d'énergie et les petits gestes "verts" contribuent à éviter les réductions de personnel et d'achat de matériel, remarque Angélique Debernard. Notre démarche est également bénéfique pour l'image de l'établissement, même si nous avons encore des efforts à faire en termes d'affichage et de présence sur les réseaux sociaux. »

Fort de cette image positive s'agissant du développement durable, le centre hospitalier de Cannes se positionne comme référent en santé publique auprès de la population de son territoire. « Nous organisons actuellement des conférences en santé environnementale, détaille Nathalie Ronzière. Il s'agit de sensibiliser les citoyens sur les risques environnementaux et sanitaires dans plusieurs domaines (qualité de l'air intérieur, alimentation...). » L'établissement propose aussi des réunions aux couples qui souhaitent concevoir. Elles les sensibilisent au sujet des perturbateurs endocriniens ou des ondes électromagnétiques. « Le succès de ces actions prouve que les mentalités évoluent, lentement mais sûrement : on assiste à une vraie transformation sociétale » conclut Nathalie Ronzière.



# ENTRETIEN

**Nathalie Masson**, responsable du service de la Formation professionnelle à l'Établissement Public de Santé de Ville-Evrard (93)

## « Le DPC nous incite à améliorer, harmoniser et sécuriser nos pratiques grâce aux acquis de la formation »

En charge de la formation professionnelle pour tous les professionnels de de l'EPS de Ville-Évrard, médecins compris, Nathalie Masson retrace les débuts et le déploiement du Développement Professionnel Continu (DPC) dans son établissement. Elle revient aussi sur l'appropriation de la démarche par les équipes.

### La Lettre de l'ANFH : Depuis quand votre établissement est-il engagé dans le développement professionnel continu ?

**Nathalie Masson** : Nous avons mis en place la démarche DPC en 2013 dès la sortie des textes, en complémentarité avec la démarche d'Évaluation des Pratiques Professionnelles (EPP). Nous avons visé ainsi l'amélioration et l'harmonisation des pratiques professionnelles ainsi que la sécurisation des soins. Dans ce cadre, nous avons lancé d'abord deux formations, dont une consacrée à la contention. À la fois théorique et pratique, conforme aux recommandations HAS et aux orientations nationales de DPC, elle se déroule dans une salle équipée de tout le matériel nécessaire pour simuler des situations concrètes et s'entraîner aux bonnes pratiques de soins. Les formateurs médicaux et non médicaux sont des formateurs internes qui font partie du groupe de travail EPP et qui ont élaboré une procédure validée par les instances et présentée lors de la formation.

En 2016, dans le cadre de notre nouveau dossier de labellisation DPC auprès de l'ANDPC, nous avons fait évoluer notre offre de formation et disposons aujourd'hui de douze programmes de DPC. Les plus récents sont focalisés par exemple sur la prévention et la prise en charge du suicide, sur l'usage des psychotropes en psychiatrie, la médiation cognitive et l'addictologie. Ils mettent en jeu de nombreux outils : quizz, jeux de rôles, diaporamas, analyse des pratiques et de cas concrets, etc.

### Concrètement, quelle forme prend le DPC pour les agents ?

**Nathalie Masson** : Dans le cadre de la démarche de Développement Professionnel Continu, les agents doivent suivre deux actions de formation sur trois ans, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019. L'une doit s'inscrire dans le

programme national d'actions prioritaires (PAP). L'autre relève, au choix, de la démarche « Patient-Traceur » ou bien d'un CREX (comité de retour d'expériences) qui analyse les événements indésirables associés aux soins afin de mieux les prévenir. Un LOGO PAP spécifique sur les fiches pédagogiques du plan de formation permet aux agents de repérer les formations les plus adaptées à leur métier. Pour les PT, CREX ou RMM, nous travaillons en lien avec la Direction de la Qualité qui tient à jour la liste des professionnels qui y participent (feuilles d'émargement, compte rendus...). Un travail en étroite collaboration avec la Direction des Soins et la Direction Qualité est indispensable dans cette démarche.

### « Toute la communauté médicale est impliquée dans le DPC »

### Comment les équipes de l'établissement se sont-elles approprié la démarche ?

**Nathalie Masson** : Nous sommes depuis 2013 Organisme de Formation DPC (ODPC), et toute la communauté médicale de l'établissement est très impliquée dans le DPC. Nos sessions, qui se déroulent en petit groupe, sont pluri-professionnelles : elles accueillent aussi bien des médecins que des professionnels de santé. En outre, leur contenu est fixé selon les besoins identifiés sur le terrain, en lien avec le projet d'établissement, les orientations nationales DPC et la certification V2014. De ce fait, elles sont conçues en adéquation avec les pratiques professionnelles des soignants, qui sont très motivés et investis pour s'inscrire à ces programmes devenus des actions prioritaires de formation dans leur parcours de professionnalisation. L'encadrement est aussi très au fait de cette démarche et les sessions sont toujours complètes.

Globalement, si la démarche DPC est plutôt complexe et chronophage dans sa mise en œuvre administrative et technique, elle incite les personnels à améliorer leurs pratiques à la lumière des savoirs acquis en formation, ce qui est très positif et dynamique.



## SON PARCOURS

Nathalie Masson

### 1980-1987

Infirmière en chirurgie abdominale et thoracique et Infirmière anesthésiste

### 1987-1998

Cadre Formateur en IFSI

### 1998 - 2000

Cadre en unité mobile de soins palliatifs

### 2000 - 2012

Chargée puis responsable du service de la formation du CH de Marne-la-Vallée

### Depuis 2013

Responsable de la formation professionnelle à l'EPS de Ville-Évrard