

PRIX ANFH 2018

UN GHT BRETON PRIMÉ DANS LA CATÉGORIE MANAGEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL



© Claude Olivier

Lors de la 11^e édition du prix ANFH, le GHT d'Armor s'est vu remettre un prix dans la catégorie « Management et organisation du travail » pour son action « Penser à soi pour mieux penser les autres ». Ce projet est né de la volonté de la direction du GHT d'Armor d'agir face au taux d'absentéisme très important du personnel en EHPAD. Ce taux d'absentéisme est en partie expliqué par des accidents du travail (AT).

Le GHT d'Armor s'est donc donné l'ambition, à travers ce projet, d'« améliorer les conditions de travail et de sécurité des agents travaillant en EHPAD ».

Pour mener à bien ce projet, un ergonomiste a été recruté afin d'analyser les causes des accidents du travail en EHPAD. Il a observé sur leur lieu de travail les différents personnels des EHPAD du GHT. Il a aussi collaboré avec des médecins du travail pour analyser les difficultés rencontrées par les agents et les conséquences sur leur santé.

L'ergonomiste a mis en avant plusieurs constats problématiques :

- 70 % des accidents de travail en EHPAD sont liés à des gestes de manutention ;
- les contraintes physiques des aides-soignants en EHPAD sont considérables ;
- les pics de survenues des AT se situent en début de prise de poste des agents ;
- les formations manutention réalisées jusqu'ici

ne réduisent pas le risque d'accident du travail particulièrement élevé dans les EHPAD.

Partant de ces constats, le GHT a mis en place 4 niveaux d'interventions ciblés sur la mobilisation-échauffement :

- le niveau musculo-squelettique avec l'échauffement de chaque agent à la prise de poste, sur le temps de travail. Pour se préparer à un travail dont la charge physique est proche de celle d'un athlète de haut niveau ;
- le niveau du geste avec la mobilisation relationnelle : la manutention d'une personne démente ou confuse n'est pas comparable à la manutention d'une charge inerte. Nous devons intégrer en plus des principes biomécaniques de base, les interactions humaines et le relationnel dans ce geste ;
- le niveau de la situation de travail et de son environnement. Les causes des AT sont multifactorielles : au-delà des raisons et contraintes bio-mécaniques, les contraintes organisationnelles et environnementales ainsi que les risques psycho-sociaux s'ajoutent aux risques individuels ;
- le niveau du collectif est important à prendre en considération face aux constats des techniques et outils inutilisés car non appropriés par les équipes de soignants. Plusieurs études montrent en effet que pour être utilisé par un acteur, un geste ou un matériel doit être va-

lidé et approprié par l'ensemble de l'équipe de travail.

L'ensemble des agents des EHPAD ont ainsi suivi une formation pour :

- apprendre à s'échauffer : parce que « s'échauffer c'est se protéger ! » ;
- intégrer la manutention comme un acte de soin à part entière, composé de *cure* et de *care*, de technicité et de relationnel.

Les agents ont montré un grand intérêt pour ces formations. L'évolution du nombre d'agents pratiquant l'échauffement met en évidence la prise de conscience des agents pour leur propre santé au travail.

L'échauffement est une réelle innovation chez les soignants qui ne sont pas habitués à penser à eux. Le défi est ainsi de faire évoluer la culture soignante pour que chaque professionnel soit acteur de sa propre prévention.

C'est pour cela que, après avoir formé les agents, le GHT lance actuellement cette formation dans les IFAS du GHT. Pour que les futurs professionnels soient « imprégnés » du principe de protection, et que l'échauffement à la prise de poste soit aussi naturel que le fait d'enfiler sa tenue professionnelle avant de commencer sa journée de travail !

L'ANFH a primé cette action pour assurer la diffusion de cette pratique à l'ensemble des EHPAD. ●

► Film de présentation à voir sur Youtube :

<https://youtu.be/POP0yZPbKKw>
 Contact : B. Gezequel, DS CH Tréguier, ou E. Bertrand DRH CH Lannion.

AGENDA

RAPPEL JOURNÉE GÉRONTOLOGIE 2019

Date : 2 avril 2019

Thème : **Lutte contre la dénutrition, les problèmes bucco-dentaires et l'alimentation**

Lieu : Centre de Congrès Equinoxe de Saint-Brieuc

Public concerné : tout personnel dont médical travaillant dans les services de gériatrie

Inscriptions : service formation continue de votre établissement

VOLET
INTÉRIEUR
FORMATIONS
ANFH
2019

BRETAGNE

L'ÉVÉNEMENT FORMATION

ANFH
OCTOBRE 2018 N°75

AU SOMMAIRE

ÉDITO 1

DOSSIER 2
Les compétences clés : un enjeu pour les agents et leur établissement

Le sujet vu par...

→ Martine Lemoine et Sandra Helleu, cadres de santé, centre hospitalier de l'estran (Pontorson)

→ Cécilia Querro, coordinatrice Éducation-Formation, Union départementale des associations familiales (Udaf 35)

→ Yolane Nogaes, agent des services hospitaliers, EHPAD La Seigneurie (Pantin)

FOCUS 4

→ Prix ANFH 2018 : Un GHT Breton primé dans la catégorie Management et organisation du travail

AGENDA 4

→ Journée gérontologie 2019

SUPPLÉMENT 5

→ L'offre de formation ANFH 2019

L'Événement Formation est édité par l'ANFH Bretagne, Le Magister 6, cours Raphaël-Binet, CS 94332 35043 Rennes Cedex

Directeur de la publication : Magali Millot, Lydie Piederrière, Maryvonne Rumeur, David Roussel

Coordinatrice : Marie-Annick Le Filous, Design graphique : Atelier Marge Design

Comité de rédaction : Nathalie Bodineau, Mickaël Brion, Franck Jégoux, Valérie Juvet, Hélène Le Nezet, Pierre Loisel, Nicolas Mével, Illustrations : Quentin Vijoux

Impression : Estimprim - 74 900 ex - N° ISSN 0768-570X, Octobre 2018

LES COMPÉTENCES CLÉS : UN ATOUT INDISPENSABLE VERS LA QUALIFICATION



Pas facile d'aborder le sujet des compétences clés*, tant dans la sphère privée que professionnelle, qui impacte des personnes en difficulté sur l'écriture, la lecture, le calcul, l'organisation, l'expression orale...

Les évolutions sociétales, notamment du fait de l'explosion des technologies de l'information et de la communication (TIC), et celles du monde hospitalier (besoin de traçabilité écrite constant, temps restreint...) sont autant de facteurs qui fragilisent ces professionnels.

La non maîtrise des compétences clés a trois types de conséquences dans le monde professionnel : sociales, économiques et financières. Socialement, des agents peuvent avoir peur que leurs difficultés soient révélées et adoptent alors des stratégies de dissimulation ou de contournement. Économiquement, ce mal-être au travail peut se traduire par un absentéisme plus impor-

tant. Financièrement, cette non maîtrise peut induire des coûts supplémentaires liés au gaspillage, à des dysfonctionnements récurrents, à des pertes de temps...

Les accompagner c'est faire œuvre utile et citoyenne, tant sur le plan individuel que collectif, privé que professionnel. Ce sont ces raisons qui ont amené plusieurs délégations régionales ANFH (Basse Normandie, Haute Normandie, PACA) mais aussi le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNEPT) à travailler sur le sujet et à mettre en œuvre une grille de repérage et des parcours de formation adaptés.

L'ANFH, dans son projet national 2016-2019, a inscrit avec force un axe « se former-se réaliser » et propose un dispositif complet d'accompagnement. Il consiste à former d'une part les accompagnants et, d'autre part, les agents concernés. Cette démarche globale est proposée en Bretagne à travers ces deux formations : « Professionnaliser les agents » et « Professionnaliser les accompagnants ».

Valérie Juvet
Membres des instances de l'ANFH Bretagne

NOTES

* Les compétences clés sont définies par la Commission européenne comme « celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi ».

DOSSIER

LES COMPÉTENCES CLÉS: UN ENJEU POUR LES AGENTS ET LEUR ÉTABLISSEMENT

« Confrontés aux évolutions technologiques et cognitives, les agents en difficulté constatent que la marche est bien souvent trop haute »

Le secteur hospitalier n'échappe pas aux problématiques posées par le manque de maîtrise des compétences clés de certains salariés. On les retrouve auprès des agents chargés de la propreté, de l'accueil, de la restauration, des espaces verts, des stocks ou encore de certains personnels soignants. Elles sont sources d'insatisfaction pour les personnels comme pour les usagers ou patients.

Dans un contexte d'optimisation des coûts, d'objectifs de sécurité du parcours de santé et de qualité des soins, ces salariés peuvent avoir plusieurs niveaux de difficultés : se positionner dans le projet d'établissement, répondre aux exigences de leur poste, bien vivre leur situation de travail... Des situations concrètes sont constatées : appréhensions face aux changements (de poste, de chef, de service, de protocole...); honte, peur et stress face aux sollicitations qui révéleraient leurs lacunes; fuites, évitement ou

contournement face aux problèmes; absences, défauts de qualité, sur-sollicitation des collègues ou encore dégradation de l'image de l'établissement qui altèrent sa performance économique... Ces symptômes peuvent être à l'origine de nombreux dysfonctionnements qui s'évaluent, en fonction des établissements et de leur taille, en termes de pertes (de temps, qualité, productivité, réputation...) pouvant aller jusqu'à 4% de la masse salariale de la structure. Sans compter **les effets négatifs, difficilement mesurables, sur la santé et la qualité de vie au travail de ces agents**. Ces constats et leurs effets tant sur la performance sociale qu'économique imposent une réaction et une prise en charge de l'employeur.

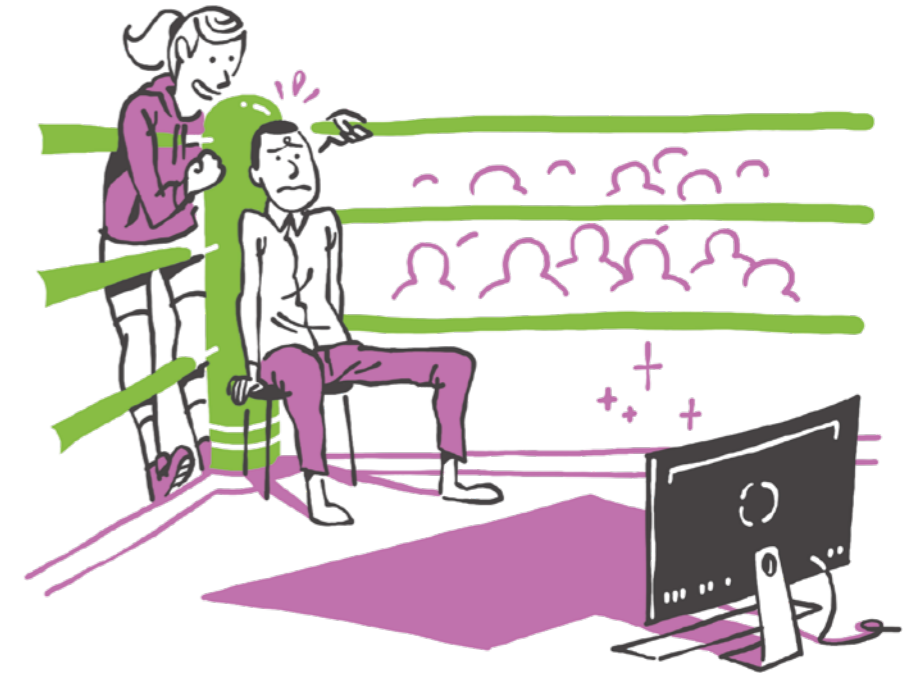
À ce contexte s'ajoute la fracture apportée par l'incursion du numérique et la digitalisation des postes. Confrontés à ces évolutions technologiques et cognitives, les agents en difficulté dans la maîtrise des compétences clés constatent que la marche est bien



ARTICLE RÉALISÉ PAR...
PASCAL MOULETTE
Maître de conférences
en Sciences de Gestion
à l'Université Lyon 2,
Coactis, Chaire Management
et Santé au Travail.

souvent trop haute. Leurs appréhensions sont très fortes. Les stratégies d'évitement se développent et un vrai risque pèse sur la capacité de l'agent à tenir son poste.

Face à l'ensemble de ces situations, des solutions de formation existent et ont montré leur efficacité. Elles ont comme caractéristiques de chercher à la fois à travailler sur le volet psychologique de l'agent en difficulté (pour lui redonner confiance en lui et en ses capacités d'apprentissage) et sur le relèvement de ses compétences professionnelles en partant de situations concrètes, par l'utilisation des documents de travail par exemple. Mes études montrent des retours sur investissement rapides, bénéfiques tant pour les agents que pour leurs collègues, leur chef de service et l'ensemble de la structure. Des formations adaptées contribuent donc in fine à la performance de l'ensemble du parcours de prise en charge de l'utilisateur. ●



LE SUJET VU PAR...



**MARTINE LEMOINE
ET SANDRA HELLEU**
Cadres de santé
Centre hospitalier de l'estran
(Pontorson)

« Face aux agents en difficulté, le dispositif "Compétences clés" de l'ANFH apparaît comme une vraie opportunité »

Identifier les besoins individuels de formation fait partie des missions du cadre. En 2016, avec nos collègues cadres, nous avons participé à **une présentation-formation sur le dispositif « Développement des compétences clés des agents de la Fonction publique hospitalière »**. Face aux difficultés rencontrées par des agents ayant parfois un parcours scolaire restreint ou pas de formation diplômante, ce dispositif apparaît comme une vraie opportunité. C'est d'abord un outil d'aide au repérage des besoins de l'agent. À travers un entretien individuel et à l'aide d'une grille spécifique par métier, le cadre et l'agent identifient ensemble les compétences et savoir-faire acquis mais aussi les difficultés rencontrées dans le travail dans plusieurs domaines : communication orale, écrite, gestion de l'espace et du temps, maîtrise des outils informatiques, respect des règles et des codes, évolution professionnelle. Un test de positionnement est ensuite réalisé par l'organisme de formation. Il permet de déterminer le parcours de formation individuel

adapté à chacun.

Au-delà de l'enrichissement professionnel et personnel, ces formations représentent un atout pour l'établissement par le développement de nouvelles compétences. Par ailleurs, l'agent se sent valorisé au quotidien dans ses capacités à accomplir certaines tâches ou missions professionnelles. Ce dispositif aux multiples bénéfices est une démarche simple mais encore méconnue. La prise en compte des besoins individuels d'un agent et les formations sont pourtant des atouts considérables dans un monde hospitalier en perpétuelle évolution. ●



CÉCILIA QUERRO
Coordinatrice
Éducation-Formation
Union départementale des
associations familiales (Udaf 35)

« Accompagner toute personne scolarisée en langue française et n'ayant pas acquis les savoirs de base pour une meilleure insertion sociale et professionnelle »

Dans sa mission de gérer tout service d'intérêt familial, l'Udaf 35, véritable parlement de mouvements familiaux d'origines et de philo-

sophies variées, est engagée depuis 2012 dans la lutte contre l'illettrisme. Son action « Les Savoirs solidaires », gratuite pour l'apprenant, a pour objectif d'accompagner toute personne scolarisée en langue française et n'ayant pas acquis les savoirs de base pour une meilleure insertion sociale et professionnelle.

Près d'un apprenant sur deux suivi par le service exerce une activité professionnelle. Nos bénévoles sont formés aux éléments essentiels d'une bonne prise en charge : la déontologie, la posture de l'accompagnement, les outils. Les apprenants sont souvent

orientés par des partenaires sociaux. Le service rencontre le futur apprenant et réalise un positionnement sur son niveau de lecture et écriture, son rapport à l'écrit et ses objectifs en lien avec sa situation sociale et professionnelle. Puis les professionnels du service mettent en relation le bénévole et l'apprenant. Lors de ce rendez-vous, un contrat tripartite est signé. Il mentionne les objectifs à atteindre. Les ateliers sont contractualisés sur une durée de 6 mois, renouvelable trois fois avec les mêmes bénévoles. Des bilans sont réalisés par le service au bout de 3 mois, puis de 6 mois. ●



YOLANEE NOGAUS
Agent des services hospitaliers
EHPAD La Seigneurie (Pantin)

« Grâce à la "Classe ouverte" j'ai réussi le concours d'aide soignante »

Agent des services hospitaliers depuis 2013, je suis rentrée en formation compétences-clés « Classe ouverte » en 2014. Elle a duré trois ans au rythme d'une demi-journée de cours par semaine. C'est ma responsable de service qui me l'a conseillée. Je ne peux que lui dire merci. Je faisais beaucoup de fautes d'orthographe mais j'avais surtout des difficultés à m'exprimer correctement à l'oral. Conséquence : je m'exprimais très peu au travail de peur de ne pas bien parler. Dans la vie de tous les jours, j'étais dépendante de l'aide de mes proches. La formation m'a fait du bien, elle m'a permis de m'améliorer en tout : communication écrite et orale, mathématiques, informa-

tique... **Aujourd'hui, je suis plus sûre de moi, je parle davantage à mes collègues et j'ai amélioré la qualité de mes transmissions, à l'écrit comme à l'oral.** Grâce à la « Classe ouverte », j'ai aussi réussi le concours d'aide-soignante. Je sais également mieux utiliser un ordinateur, m'occuper des démarches administratives et je peux aider mes jeunes enfants à faire leurs devoirs. C'est une chance d'avoir cette formation à la Seigneurie, il faut en profiter. Mes conseils quand on la commence ? Persévérer et ne pas se décourager jusqu'à atteindre ses objectifs. ●

OFFRE DE FORMATION 2019 ANFH BRETAGNE

Dans le cadre du projet stratégique 2016-2019, l'ANFH Bretagne vous présente son offre de formation 2019 qui s'inscrit en complémentarité des plans de formation des établissements. Elle a pour objectif d'accompagner les stratégies de nos adhérents en matière de formation et de répondre aux besoins de développement des compétences de tous les agents. Découvrez nos formations dans ce feuillet spécifiquement dédié.

Pour plus d'informations, consulter le site www.anfh.fr. Pour toutes précisions et inscriptions, se rapprocher du responsable de formation continue de votre établissement.

ACTEURS DE LA FORMATION

PROFESSIONNALISATION DE LA FONCTION FORMATION AFR1M1 À AFR1M4

Module 1: construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement

Dates 7-8 mars 2019

Module 2: évaluation des actions de formation

Dates 20-21 mai 2019

Module 3: transposition et place des nouveaux formats de formation

Date 21 juin 2019

Module 4: impliquer les acteurs dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation

Date 20 septembre 2019

Clôture d'inscription 11 janvier 2019

NOUVEAU FORMATEURS OCCASIONNELS – PERFECTIONNEMENT AFC6

Dates 7-8 février | 4-5 mars 2019

Clôture d'inscription 7 décembre 2018

COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT (CNEH/ ERNST & YOUNG) AFC23A/AFC23B

Dates arrêtées avec l'établissement support

Clôture d'inscription 21 juin 2019

ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION (MODULE 1) – AFN4

Dates arrêtées avec l'établissement support

Clôture d'inscription 1^{er} mars 2019

ANIMER UNE DÉMARCHE DE COORDINATION DE LA FORMATION AU SEIN D'UN GHT (MODULE 2) – AFN6

Dates 4-5 septembre 2019 (présentiel)
19 décembre 2019 (classe virtuelle)

Clôture d'inscription 21 juin 2019

ORGANISATION HOSPITALIÈRE

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

ÉLABORER UN PLAN D'ACTION
POUR LA MISE EN PLACE DU
DPC DANS LES ÉTABLISSEMENTS
DE SANTÉ (ANTIDOTE EXPERTISE
/CNEH) AFC20A/AFC20B

Dates communiquées ultérieurement

Clôture d'inscription 18 janvier 2019

ÉLABORER UN PLAN DE
FORMATION D'ÉTABLISSEMENT
PLURIANNUEL INTÉGRANT
LES SPÉCIFICITÉS DU DPC
(CNEH/ ECS COMPÉTENCES/
FORMAVENIR PERFORMANCES)
AFC21A/AFC21B/AFC21C

Dates communiquées ultérieurement

Clôture d'inscription 18 janvier 2019

ÊTRE RÉFÉRENT DPC AFC22A/AFC22B

ECS COMPÉTENCES

Dates communiquées ultérieurement pour formation en intra, 1-2 octobre et 5 novembre 2019 pour formation en inter-établissements

FORMAVENIR PERFORMANCES

Dates communiquées ultérieurement pour formation en intra, 11 et 12 novembre 2019 pour formation en inter-établissements

Clôture d'inscription 21 juin 2019

HANDICAP-ENFANCE

NOUVEAU ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES MINEURS ISOLÉS ÉTRANGERS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH AFR10

Dates communiquées ultérieurement

MIEUX APPRÉHENDER ET GÉRER
LES SITUATIONS D'AGRESSIVITÉ
ET DE VIOLENCE DANS LES
STRUCTURES ACCUEILLANT
DES ENFANTS, ADOLESCENTS
OU ADULTES HANDICAPÉS AFC7

Dates 6-7 juin | 28 juin 2019

Clôture d'inscription 15 mars 2019

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION

RÉUSSIR LA PRÉSENTATION DE SON TRAVAIL DANS LE CADRE DES JOURNÉES ANFH AFR5

Dates communiquées ultérieurement

LAÏCITÉ, DROITS ET OBLIGATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE AFN5

Dates 2-3 mai | 6 juin 2019

Clôture d'inscription 1^{er} mars 2019

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE A, B OU C AFR8 ET AFR9

Dates à définir avec l'établissement organisateur

APPROCHE DE RÉOLUTION DE CAS CONCRETS ENTRE PAIRS POUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION AFN14

Dates arrêtées avec les stagiaires retenus

Clôture d'inscription 25 janvier 2019

COMPÉTENCES-CLÉS

DISPOSITIF COMPÉTENCES- CLÉS : PROFESSIONNALISER LES ACCOMPAGNANTS AFR6

Dates 6-7-24 juin 2019

Clôture d'inscription 5 avril 2019

DISPOSITIF COMPÉTENCES- CLÉS : PROFESSIONNALISER LES AGENTS AFR7

Dates 3-10-17 octobre | 7-14-21-28 novembre | 5-12-19 décembre 2019

Clôture d'inscription 21 juin 2019

RESSOURCES HUMAINES MANAGEMENT

NOUVEAU

RESPONSABLES DE FORMATION/
PERSONNEL D'ENCADREMENT :
PROMOUVOIR LA COOPÉRATION
POUR DÉVELOPPER UNE
DYNAMIQUE DE FORMATION
AFR2

Dates communiquées ultérieurement

NOUVEAU

FORMATION ADAPTATION
À L'EMPLOI – ADJOINT DES
CADRES HOSPITALIERS AFC1

Dates du 11 mars au 11 octobre 2019

Clôture d'inscription 11 janvier 2019

NOUVEAU

FORMATION ADAPTATION
À L'EMPLOI – TECHNICIEN
ET TECHNICIEN SUPÉRIEUR
HOSPITALIER AFC2

Dates du 1^{er} au 4 décembre 2019

Clôture d'inscription 1^{er} février 2019

DROITS ET DEVOIRS
DU FONCTIONNAIRE AFC5

Date 19 juin 2019

Clôture d'inscription 19 avril 2019

LA GESTION OPÉRATIONNELLE
DU TEMPS DE TRAVAIL/GESTION
DES PLANNINGS AFC3A/AFC3B
EHPAD :

Dates 14 mars | 5 avril | 3 mai 2019

CENTRES HOSPITALIERS :

Dates arrêtées avec les établissements

Clôture d'inscription 11 janvier 2019

NOUVEAU

EPRD DANS LES
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX
ET MÉDICO-SOCIAUX AFC16

Dates 18-19 mars | 23 avril 2019

Clôture d'inscription 18 janvier 2019

NOUVEAU

ATELIER DE CO-DÉVELOPPEMENT
POUR LE PERSONNEL
D'ENCADREMENT DE LA FILIÈRE
ADMINISTRATIVE AFC17

Dates 5 février | 1^{er}-22 mars 2019

Clôture d'inscription 7 décembre 2018

NOUVEAU

PARCOURS DE FORMATION
MODULAIRE POUR LES
RESSOURCES HUMAINES
AFC18M1 À AFC18M6

Module 1 : statut du personnel
hospitalier non médical

Dates 4-5-29 mars 2019

Module 2 : contrats de travail

Date 24 avril 2019

Module 3 : l'avancement

Date 25 avril 2019

Module 4 : modalités de décompte
du temps de travail

Dates 22-23 mai 2019

Module 5 : gestion de la paie
du personnel non médical

Dates 12-13 juin 2019

Module 6 : gestion des accidents du
travail et des maladies professionnelles

Dates 28 juin 2019

Clôture d'inscription 4 janvier 2019

CONDUIRE UN PROJET DE
MISE EN ŒUVRE DE TÉLÉTRAVAIL
AFN1M1 ET AFN1M2

Module 1 : conduire un projet
de télétravail

Dates 20 au 22 mars 2019

Module 2 : l'impact du télétravail
sur l'encadrement d'équipe

Date 11 juin 2019

Clôture d'inscription 18 janvier 2019

NOUVEAU

METTRE EN ŒUVRE UNE
DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL (QVT) (AXXIS
FORMATION SANTÉ) AFN7A
ET AFN7B

Module 1 : être un acteur opérationnel
de la QVT dans son équipe

Dates 22 janvier | 21 mars 2019

Module 2 : piloter stratégiquement
et opérationnellement la démarche
de QVT dans votre établissement

Dates 29-30 avril | 26 mai 2019

Clôture d'inscription 9 novembre
2018

NOUVEAU

METTRE EN ŒUVRE
UNE DÉMARCHE DE QVT
(CNEH) AFN8A ET AFN8B

Module 1 : être un acteur opérationnel
de la QVT

Dates 25 janvier | 6 mars 2019

Module 2 : piloter une démarche QVT

Dates 25-26 février | 29 mars 2019

Clôture d'inscription 9 novembre
2018

NOUVEAU

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL
ET RECONVERSION
AFN13A/AFN13B

Eneis Conseil :

Dates 23-24 janvier | 26 février 2019

Clôture d'inscription 23 novembre
2018

Initiatives prévention :

Dates 20-21 mai | 25 juin 2019

Clôture d'inscription 8 février 2019

PRISE EN CHARGE DU PATIENT/RÉSIDENT

COMMENT FAIRE FACE AUX
SITUATIONS TRAUMATISANTES
DANS LES SERVICES D'URGENCE
ET DE RÉANIMATION ? AFR3

Dates 16-17 mai | 20 juin 2019

Clôture d'inscription 29 mars 2019

ÉLABORER UN PROJET
MANGER-MAINS POUR
FAVORISER L'AUTONOMIE
DES PERSONNES ÂGÉES AFR4

Dates 14-15 janvier | 4 février 2019

Clôture d'inscription 16 novembre
2018

LES DIRECTIVES ANTICIPÉES :
GARANTIR LA VOLONTÉ
DU PATIENT AFC4

Dates 17-18 juin 2019

Clôture d'inscription 19 avril 2019

MIEUX APPRÉHENDER LES
PATHOLOGIES MENTALES ET
PSYCHIQUES EN STRUCTURE
MÉDICO-SOCIALE AFC8

Dates 5-6 mars | 2-3 avril 2019

Clôture d'inscription 10 janvier 2019

PRISE EN CHARGE DES
PERSONNES ANGOISSÉES
LA NUIT AFC9

Dates

Groupe 1 : 9-10 mai | 6-7 juin 2019

Groupe 2 : 20-21 mai | 20-21 juin 2019

Groupe 3 : 23-24 septembre |

14-15 octobre 2019

Clôture d'inscription 15 mars 2019

NOUVEAU

ACCOMPAGNER LES TROUBLES
GÉRONTOPSYCHIATRIQUES
DU SUJET ÂGÉ EN EHPAD AFC10

Dates 2-3 mai | 22-23 mai 2019

Clôture d'inscription 8 mars 2019

NOUVEAU

LA GESTION DES ÉVÉNEMENTS
INDÉSIRABLES DANS LES
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX
ET MÉDICO-SOCIAUX AFC11

Dates 14-15 mai 2019

Clôture d'inscription 8 février 2019

NOUVEAU

PRISE EN CHARGE DE
LA SANTÉ BUCCO-DENTAIRE
DES PERSONNES FRAGILISÉES
OU DÉPENDANTES AFC12

Dates communiquées ultérieurement

VALORISER L'IMAGE
DE LA PERSONNE ÂGÉE
EN INSTITUTION AFC13

Dates du 12 au 14 juin 2019

ou du 26 au 28 juin 2019

Clôture d'inscription 5 avril 2019

L'INCONTINENCE URINAIRE
CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE
AFC14

Dates du 11 au 13 mars 2019

Clôture d'inscription 11 janvier 2019

LUTTER CONTRE LES TROUBLES
DE LA DÉGLUTITION AFC15

Dates 1-2 avril 2019

Clôture d'inscription 4 janvier 2019

NOUVEAU

S'INITIER À LA LANGUE
DES SIGNES POUR MIEUX
ACCUEILLIR DANS LES
ÉTABLISSEMENTS DE LA
FPH AFC19

Dates communiquées ultérieurement

SÉCURITÉ DES PATIENTS OPÉRÉS
OU FAISANT L'OBJET D'UNE
TECHNIQUE INVASIVE AFN2

Dates communiquées ultérieurement

Clôture d'inscription 1^{er} mars 2019

L'HUMOUR EN SITUATION
PROFESSIONNELLE
AFN3A/AFN3B

FORMAVENIR performances :

Dates 9-10 mai | 27 mai 2019

Clôture d'inscription 1^{er} mars 2019

NONAKA CONSEIL :

Dates du 25 au 27 mars 2019

Clôture d'inscription 25 janvier 2019

NOUVEAU

METTRE EN ŒUVRE DES
ORGANISATIONS MÉDICALES
ET SOIGNANTES AUTOUR DES
FILIÈRES DU PROJET MÉDICAL
PARTAGÉ ET DU PROJET DE
SOINS PARTAGÉ (INFOR SANTÉ/
CESIFORM) AFN9A/AFN9B

Dates communiquées ultérieurement

Clôture d'inscription 16 novembre

2018

NOUVEAU

PRISE EN CHARGE
PLURI-PROFESSIONNELLE DE LA
DOULEUR ET DE LA SOUFFRANCE
DANS LES MALADIES
NEURODÉGÉNÉRATIVES AFN10

Dates 19-20 septembre | 11 octobre

2019

Clôture d'inscription 28 juin 2019

NOUVEAU

ADULTES AUTISTES :
ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER,
SOIGNER AFN11

Dates 2-28-29 mai 2019

Clôture d'inscription 1^{er} février 2019

NOUVEAU

SOINS DE SUPPORT
EN CANCÉROLOGIE AFN12

Dates 11 septembre | 18 octobre 2019

Clôture d'inscription 21 juin 2019