



CHAMPAGNE-ARDENNE

PLAN RÉGIONAL 2017







PLAN RÉGIONAL 2017

Fidèle aux valeurs de ses instances régionales, l'ANFH Champagne-Ardenne affirme pour la huitième année consécutive, par la publication du plan régional 2017, son implication auprès des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux.

Répondre de la manière la plus juste aux besoins de nos adhérents, œuvrer quotidiennement pour renforcer l'accès à la formation, développer les compétences des agents et sécuriser les parcours métiers, tels sont les enjeux auxquels nous souhaitons répondre cette année encore.

C'est pourquoi, l'ANFH Champagne-Ardenne met à disposition des établissements de santé un Plan d'Actions Régional, riche et dynamique, construit à partir des besoins recensés auprès des établissements au cours des séminaires départementaux, de ceux identifiés par le Conseil Pédagogique Régional (CPR) et des propositions de la Délégation.

Il vise deux grands objectifs :

- Renforcer l'articulation de l'offre de formation régionale avec les stratégies des établissements
- Répondre aux besoins de compétences des agents et des établissements de la région

Il se compose de 80 thèmes de formations, qui se déclinent sous forme d'Actions Régionales, Coordonnées et Nationales dont 22 nouveautés.

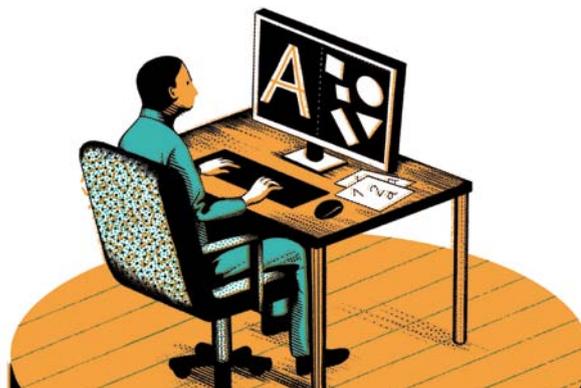
Jean-Charles MARTINS

Président Régional

D'UN COUP D'ŒIL

SOMMAIRE

Modalités d'inscription et conditions de prise en charge	p. 08
Fiche d'inscription 2017	p. 10
<hr/>	
Actions de formation régionales.....	p. 11
Sommaire des actions de formation régionales.....	p. 12
AXE 1 : PROJET REGIONAL : DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	p. 13
Projet régional : de la prévention des risques professionnels à la qualité de vie au travail	p. 14
• Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail - AFR1-01	p. 16
• Prévenir et gérer les risques psychosociaux au sein de la FPH - AFR1-02	p. 17
• Management et bien être au travail - AFR1-03	p. 18
• Formaliser, actualiser le document unique et contribuer à la mise en place du PAPRI Pact - AFR1-04	p. 19
• Diplôme Universitaire de Conseiller en Prévention des Risques Professionnels dans les établissements de Santé - AFR 1-05	p. 20
AXE 2 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT REGIONAL AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES CLES	p. 22
• Identifier et développer des compétences clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir - AFR 2-01 - NOUVEAUTÉ	p. 23
• Positionnement de l'agent - AFR 2-02 - NOUVEAUTÉ	p. 24
• Parcours de formation de l'agent - AFR 2-03 - NOUVEAUTÉ	p. 25
AXE 3 : MANAGEMENT DES ETABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE	p. 27
• Construire et animer une démarche GPMC - AFR 3-01	p. 28
• Pérenniser sa démarche GPMC et exploiter les données au profit de sa politique RH - AFR 3-02	p. 29
• Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel : Module 1 - AFR 3-03	p. 30
• Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel : Module 2 - AFR 3-04	p. 31
• Accompagnement des agents dans le cadre du maintien dans l'emploi - AFR 3-05 - NOUVEAUTÉ	p. 32
AXE 4 : PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTE	p. 33
• Nouvelles technologies et confidentialité - AFR 4-01	p. 34
• Elaborer un plan de DPC d'établissement - AFR 4-02	p. 35



- Elaborer un plan de DPC médical - **AFR 4-03** p. 36
- Animateurs / formateurs DPC - **AFR 4-04** p. 37
- Devenir animateurs d'établissement MULTIPLUS - **AFR 4-05** p. 38
- Formation de formateurs : élaboration, animation et évaluation d'une séquence de formation - **AFR 4-06** p. 39
- Accompagner les Assistants Médicaux Administratifs dans l'évolution de leur métier - **AFR 4-07** p. 40

AXE 5 : AMELIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT p. 41

- L'amélioration de la Pertinence des soins en équipe - **AFR 5-01** - **NOUVEAUTÉ** p. 42
- Organisation d'une unité de chirurgie ambulatoire - **AFR 5-02** - **NOUVEAUTÉ** p. 43
- La gestion efficace des lits - **AFR 5-03** - **NOUVEAUTÉ** p. 44
- L'éthique dans le soin - **AFR 5-04** p. 45
- Education thérapeutique du patient - **AFR 5-05** p. 46
- Améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients sous chimiothérapie orales - **AFR 5-06** p. 47
- Dénutrition : du dépistage à la prise en charge - **AFR 5-07** p. 48
- Le compte qualité - **AFR 5-08** - **NOUVEAUTÉ** p. 49
- La méthode du patient traceur - **AFR 5-09** p. 50

AXE 6 : ACCOMPAGNEMENT DU GRAND AGE ET AUTONOMIE p. 51

- Prise en charge de la dépendance : soins et approche relationnelle de la personne âgée - **AFR 6-01** p. 52
- Parcours de soins des personnes âgées en risque de perte d'autonomie (PAERPA) - **AFR 6-02** p. 53
- Préparation et distribution des médicaments dans les établissements médico-sociaux - **AFR 6-03** p. 54
- Parcours de soins des personnes handicapées, partenariat des équipes sanitaires / médico-sociales - **AFR 6-04** - **NOUVEAUTÉ** p. 55

Actions de formation coordonnées p. 57

Sommaire des actions de formation coordonnées p. 58

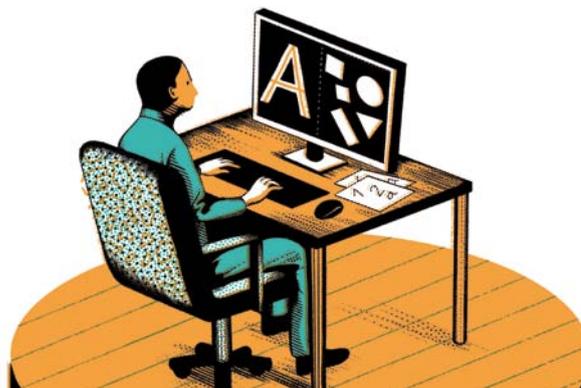
AXE 7 : MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES p. 59

- L'accueil à l'hôpital - **AFC 7-01** p. 60
- Accompagner le travail des séniors et la seconde partie de carrière - **AFC 7-02** p. 61
- Animer le travail en équipe - **AFC 7-03** p. 62
- Gestion du temps et organisation du travail - **AFC 7-04** p. 63

D'UN COUP D'ŒIL

SOMMAIRE

• Qualité du dialogue social dans les établissements relevant de la FPH - AFC 7-05	p. 64
• Préparer sa retraite : se préparer pour bien vivre sa retraite, passer de la vie professionnelle à la vie personnelle active - AFC 7-06	p. 65
• Gestion du stress au travail - AFC 7-07 - ✨NOUVEAUTÉ	p. 66
• Communication dans le cadre professionnel - AFC 7-08 - ✨NOUVEAUTÉ	p. 67
AXE 8 : PRISE EN CHARGE DU PATIENT	p. 69
• Savoir identifier les victimes de violences conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients - AFC 8-01	p. 70
• Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère - AFC 8-02	p. 71
• Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires - AFC 8-03	p. 72
• L'Accident Vasculaire Cérébral (AVC) : mieux connaître pour prévenir, alerter et accompagner - AFC 8-04	p. 73
• Prise en charge de la personne diabétique - AFC 8-05	p. 74
• Prise en charge des soins palliatifs - AFC 8-06	p. 75
• Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques - AFC 8-07	p. 76
• Prendre en charge des patients ayant des conduites addictives - AFC 8-08	p. 77
• Prévention et gestion des situations de violence au sein des établissements hospitaliers - Formation OMEGA - AFC 8-09	p. 78
• Les transmissions ciblées - AFC 8-10	p. 79
• Le travail de nuit - AFC 8-11	p. 80
• Le toucher relationnel - AFC 8-12	p. 81
• Gestion de l'agressivité et de la violence - AFC 8-13	p. 82
• Diagnostic précoce des personnes à risques suicidaires : repérage et prise en charge - AFC 8-14	p. 83
• Plaies et cicatrisation - AFC 8-15	p. 84
• Soins d'hygiène et de prévention du pied - AFC 8-16	p. 85
• Compréhension des problématiques des familles - AFC 8-17	p. 86
• Evaluation et prise en charge de la douleur - AFC 8-18	p. 87
• Coiffure et soins esthétiques - AFC 8-19	p. 88
AXE 9 : SECTEUR SOCIAL ET MEDICO -SOCIAL : EHPAD	p. 89
• EPRD et nouvelles tarifications en EHPAD - AFC 9-01 - ✨NOUVEAUTÉ	p. 90
• Elaboration et suivi du projet personnalisé en établissement social et médico-social - AFC 9-02 - ✨NOUVEAUTÉ	p. 91



• Les déficiences sensorielles des personnes âgées : connaître, les repérer et les prendre en compte - AFC 9-03	p. 92
• Bienveillance en institution - AFC 9-04	p. 93
• Prévention des chutes chez la personne âgée - AFC 9-05	p. 94
• Alzheimer : quelles techniques de soins ? - AFC 9-06 - NOUVEAUTÉ	p. 95
• Bonne utilisation de la grille AGGIR et du modèle PATHOS - AFC 9-07 - NOUVEAUTÉ	p. 96
• Lutter contre les troubles de la déglutition - AFC 9-08	p. 97
• La toilette, entre confort et confiance - AFC 9-09	p. 98
• La dépression chez les personnes âgées - AFC 9-10	p. 99
AXE 10 : SECTEUR SOCIAL ET MEDICO SOCIAL : HANDICAP	p. 101
• Gestion de la violence dans les établissements enfance/famille et handicap et dans les services de pédopsychiatrie - AFC 10-01	p. 102
• Autisme et troubles envahissants du développement - AFC 10-02	p. 103
Actions de formation nationales	p. 105
Sommaire des actions de formation nationales	p. 106
• Etre tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs stagiaires paramédicaux - AFN 1 - NOUVEAUTÉ	p. 107
• Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson dans un service hospitalier non spécialisé en neurologie et en EHPAD - AFN 2 - NOUVEAUTÉ ..	p. 108
• Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière - AFN 3 - NOUVEAUTÉ	p. 109
• Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive - AFN 4 - NOUVEAUTÉ	p. 110
• Améliorer la communication avec le patient - AFN 5 - NOUVEAUTÉ	p. 111
• L'humour dans la relation de soins et l'accueil des patients - AFN 6 - NOUVEAUTÉ	p. 112
• Intégrer le développement durable dans sa pratique professionnelle / les éco-gestes quotidien en milieu hospitalier - AFN 7 - NOUVEAUTÉ	p. 113
• Coopération et complémentarité territoriales - AFN 8 - NOUVEAUTÉ	p. 114
<hr/>	
Les principaux dispositifs proposés par l'ANFH Champagne-Ardenne	p. 116
L'ANFH soutient les acteurs formation RH de la FPH	p. 118
Une équipe à votre service	p. 120
Chiffres clés 2015 ANFH champagne-ardenne	p. 121
Fiche d'inscription AFR/AFC	p. 115
Fiche d'inscription parcours	p. 116

MODALITÉS D'INSCRIPTION ET CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

Le plan régional s'articule comme suit :

LES ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES (AFR)

- Le projet régional : de la prévention des risques professionnels à la qualité de vie au travail
- Le dispositif d'accompagnement au développement des compétences clés
- Les actions de formation régionales.

LES ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES (AFC)

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

LES ACTIONS DE FORMATION NATIONALES (AFN)

Les AFN sont le fruit d'un partenariat entre l'ANFH et la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS).

Ce plan régional est disponible sur le site internet de l'ANFH Champagne-Ardenne : <http://www.anfh.fr/champagne-ardenne>
Vous y retrouverez également la fiche d'inscription.

Modalités d'inscription :

Le retour de la fiche d'inscription correctement complétée doit se faire au minimum 2 mois avant le début de la formation choisie, par courrier ou par mail à la conseillère ayant en charge la formation.

La substitution d'un ou plusieurs agents doit nous être communiquée au minimum 3 semaines avant le début de la formation.

Chaque groupe comprend au minimum 6 agents et 15 agents au maximum.

Modalités d'inscription pour le personnel médical :

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

Les coûts de participation seront imputés sur le Plan DPC Médical de l'établissement. Concernant la facturation, l'organisme adressera à l'établissement concerné une facture en spécifiant les noms des bénéficiaires.

Désistement tardif ou absence le jour de la formation :

Sera considérée comme désistement tardif, la non participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

En cas de désistement tardif d'un agent inscrit à une action de formation coordonnée, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant. Sans remplacement, le coût individuel de la formation coordonnée (coût total de la formation divisé par le nombre réel d'inscrits) sera imputé à l'établissement.



CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

	Frais d'enseignement	Frais de restauration	Frais de déplacement d'hébergement et de traitement	A votre écoute
Action de Formation Régionale (AFR)	Fonds régionaux mutualisés	Fonds régionaux mutualisés si l'action est réalisée dans les locaux de l'ANFH Champagne-Ardenne	Enveloppe établissement	Projet régional : Aube GROSSET a.grosset@anfh.fr 03.26.87.78.28 Dispositif Compétences clés et AFR : Sylvie HACHON s.hachon@anfh.fr 03.26.87.78.22
Action de Formation Coordonnée (AFC)	Enveloppe établissement	Enveloppe établissement	Enveloppe établissement	Brigitte CHABEAUX b.chabeaux@anfh.fr 03.26.87.78.20
Action de Formation Nationale (AFN)	Fonds nationaux	Fonds nationaux	Enveloppe établissement	Brigitte CHABEAUX b.chabeaux@anfh.fr 03.26.87.78.20

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

- Les formations à la sécurité incendie à caractère obligatoire et destinée à l'ensemble du personnel qui portent notamment sur des exercices pratiques et théoriques sur la conduite à tenir en cas d'incendie (Article L231-3 du Code du Travail).
- Les formations des représentants titulaires du personnel au CTE (Article 1 du Décret 2001-345 du 13/04/2016).
- Les formations des membres du CHSCT.
- Les formations à la sécurité à caractère obligatoire : préparation à l'habilitation électrique, mise en route et prise en main d'une installation ou d'un matériel, opérateur sur autoclaves, travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

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

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES



SOMMAIRE

DES ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES

AXE 1 : PROJET REGIONAL : DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail - **AFR1-01**p. 16
- Prévenir et gérer les risques psychosociaux au sein de la FPH - **AFR1-02**p. 17
- Management et bien être au travail - **AFR1-03**p. 18
- Formaliser, actualiser le document unique et contribuer à la mise en place du PAPRI Pact - **AFR1-04**p. 19
- Diplôme Universitaire de Conseiller en Prévention des Risques Professionnels dans les établissements de Santé - **AFR 1-05**p. 20

AXE 2 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT REGIONAL AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES CLES

- Identifier et développer des compétences clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir - **AFR 2-01** - **NOUVEAUTÉ**p. 23
- Positionnement de l'agent - **AFR 2-02** - **NOUVEAUTÉ**p. 24
- Parcours de formation de l'agent - **AFR 2-03** - **NOUVEAUTÉ**p. 25

AXE 3 : MANAGEMENT DES ETABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

- Construire et animer une démarche GPMC - **AFR 3-01**p. 28
- Pérenniser sa démarche GPMC et exploiter les données au profit de sa politique RH - **AFR 3-02**p. 29
- Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel : Module 1 - **AFR 3-03**p. 30
- Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel : Module 2 - **AFR 3-04**p. 31
- Accompagnement des agents dans le cadre du maintien dans l'emploi - **AFR 3-05** - **NOUVEAUTÉ**p. 32

AXE 4 : PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTE

- Nouvelles technologies et confidentialité - **AFR 4-01**p. 34

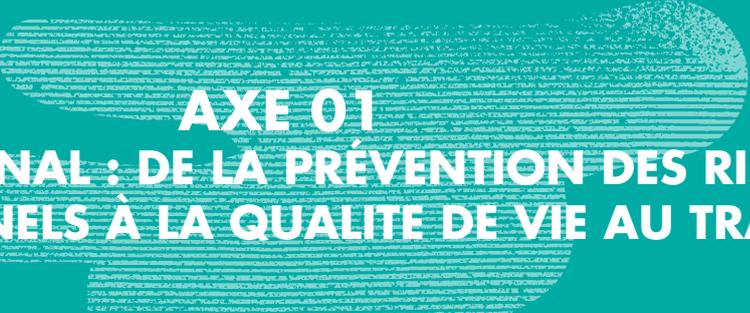
- Elaborer un plan de DPC d'établissement - **AFR 4-02** ...p. 35
- Elaborer un plan de DPC médical - **AFR 4-03**p. 36
- Animateurs / formateurs DPC - **AFR 4-04**p. 37
- Devenir animateurs d'établissement MULTIPLUS - **AFR 4-05**p. 38
- Formation de formateurs : élaboration, animation et évaluation d'une séquence de formation - **AFR 4-06**p. 39
- Accompagner les Assistants Médicaux Administratifs dans l'évolution de leur métier - **AFR 4-07**p. 40

AXE 5 : AMELIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT

- L'amélioration de la Pertinence des soins en équipe - **AFR 5-01** - **NOUVEAUTÉ**p. 42
- Organisation d'une unité de chirurgie ambulatoire - **AFR 5-02** - **NOUVEAUTÉ**p. 43
- La gestion efficace des lits - **AFR 5-03** - **NOUVEAUTÉ**p. 44
- L'éthique dans le soin - **AFR 5-04**p. 45
- Education thérapeutique du patient - **AFR 5-05**p. 46
- Améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients sous chimiothérapie orales - **AFR 5-06**p. 47
- Dénutrition : du dépistage à la prise en charge - **AFR 5-07**p. 48
- Le compte qualité - **AFR 5-08** - **NOUVEAUTÉ**p. 49
- La méthode du patient traceur - **AFR 5-09**p. 50

AXE 6 : ACCOMPAGNEMENT DU GRAND AGE ET AUTONOMIE

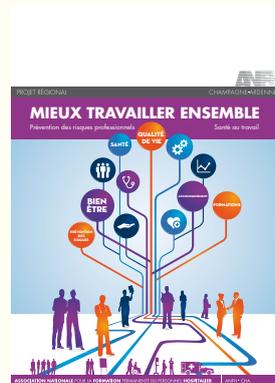
- Prise en charge de la dépendance : soins et approche relationnelle de la personne âgée - **AFR 6-01**p. 52
- Parcours de soins des personnes âgées en risque de perte d'autonomie (PAERPA) - **AFR 6-02**p. 53
- Préparation et distribution des médicaments dans les établissements médico-sociaux - **AFR 6-03**p. 54
- Parcours de soins des personnes handicapées, partenariat des équipes sanitaires / médico-sociales - **AFR 6-04** - **NOUVEAUTÉ**p. 55



AXE 01

PROJET RÉGIONAL : DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

PROJET RÉGIONAL : DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



CE QUE NOUS PROPOSONS

AXE 1

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Dans le cadre du partenariat établi avec l'**ARACT** Champagne-Ardenne, nous proposons aux établissements de la région la mise en place de **Clusters** : Démarche permettant d'engager un **travail inter-établissements** afin de **partager les bonnes pratiques** et de **résoudre des problématiques communes**.

AXE 2

DISPOSITIF D'APPUI INDIVIDUEL

Accompagnement qui repose sur une **analyse**, au sein des établissements, de l'état d'avancement de la **politique de prévention** des risques professionnels et de la promotion de la Qualité de Vie au Travail afin de réaliser un positionnement et d'évaluer les besoins en accompagnement et formation.

AXE 3

SENSIBILISER LES ACTEURS À LA PRÉVENTION CONFORTER LE RÔLE ET LA PLACE DE L'ENCADREMENT EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

Par la mise en place d'action de formations collectives.

AXE 4

FORMATION DE FORMATEUR INTERNE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Former des formateurs qui formeront, à leur tour, des professionnels à la prévention des risques.

Ainsi, les formateurs pourront **observer** et **analyser** les **situations de travail** afin de **participer à la maîtrise du risque**.

L'objectif étant de **démultiplier les connaissances et les bonnes pratiques au niveau régional**.

AXE 5

MUTUALISATION - CAPITALISATION - COMMUNICATION

Afin de **promouvoir** et de **renforcer** le développement d'une culture de prévention des risques professionnels, mises en place de :

- **Journées thématiques ;**
- **Outils de communication ;**
- **Réseau régional des référents prévention.**

AXE 1 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF : LE CLUSTER QVT

Grâce à l'appel à projet national porté par l'**ARS Grand Est** et initié par la **HAS**, l'**ANACT** ainsi que la **DGOS**, l'**ANFH Champagne-Ardenne** organise un second **Cluster QVT**: "**De la prévention des risques professionnels vers la Qualité de Vie au Travail**".

Dans ce cadre, l'ARS Grand Est, maître d'ouvrage de ce dispositif, a confié la maîtrise d'œuvre à l'ARACT Champagne-Ardenne.

L'intérêt est d'engager un **travail collectif inter-établissements** qui permet de **partager les pratiques** et de **résoudre**, en commun, les problématiques relatives par les établissements.

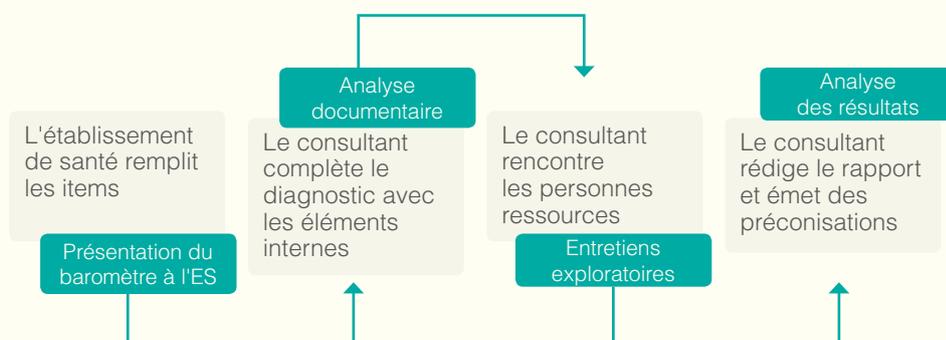
En partant de la situation de chaque établissement, les participants, représentés de manière paritaires, seront progressivement mis en position de **préparer ou d'améliorer leur politique de prévention des risques professionnels et santé au travail**.

La méthode consiste à s'appuyer sur les **échanges d'expériences** entre les établissements et entre les acteurs (direction / représentant du personnel) afin **d'innover en région**. L'ingénierie d'animation repose sur des **cas concrets**, des **apports** et la **mise à disposition d'outils**.

AXE 2 : DISPOSITIF D'APPUI INDIVIDUEL

L'**ANFH Champagne Ardenne**, avec l'appui du **cabinet JLO Conseil**, propose **une démarche** reposant sur l'analyse du **degré de maturité** des établissements quant aux thématiques de la **prévention des risques professionnels et de la promotion de la Qualité de vie au Travail**.

Ce degré de maturité sera déterminé grâce au processus suivant :



Ainsi, grâce à l'**analyse des résultats** obtenus par ces différents biais et au **rapport de préconisations** émis par le cabinet conseil, l'établissement sera en mesure de **prioriser les actions** à mettre en œuvre.

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

AFR 1-01

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

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

Démarche de prévention des RP et de promotion de la QVT

- Caractère participatif et rôles de chaque acteur à son niveau – action coordonnée des acteurs aux rôles spécifiques et de tous les autres acteurs

- Etapes de la démarche - les indicateurs relatifs à la QVT - outils diagnostiques - plan d'actions d'amélioration, son suivi et la pérennisation de la démarche – les principes de la démarche agir pour la qualité de vie au travail
- Le triptyque déterminant la qualité de vie au travail (la capacité d'expression et d'action, les conditions d'emploi et de travail, le contenu du travail) - les conditions et leviers à la qualité de vie au travail - lien avec les facteurs de risques psychosociaux et la démarche de prévention des RPS
- Les principes pour bien agir en faveur de la qualité de vie au travail
- Les grands axes sur lesquels agir en priorité pour prévenir les RPS et favoriser la QVT

PUBLIC

Tous professionnels de santé

ORGANISÉ PAR :

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne
Groupe 1 :
Les 27 et 28 mars 2017

Groupe 2 :
Les 15 et 16 mai 2017

Groupe 3 :
Les 25 et 26 septembre 2017

Groupe 4 :
Les 13 et 14 novembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Aube GROSSET
03.26.87.78.28
a.grosset@anfh.fr

PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH)

AFR 1-02

Diverses situations de stress, de risques, la plupart du temps induites par des patients en situation de détresse tant au niveau social, économique qu'au niveau psychologique, peuvent modifier l'équilibre physique et mental des professionnels de la FPH.

L'évolution du contexte économique et social impacte l'organisation du travail (restructuration, délocalisation, réorganisation territoriale...) et modifie la perception qu'a le salarié de sa place et de son rôle dans l'établissement.

La médiatisation de faits dramatiques survenus dans certaines entreprises, a mis en évidence la nécessité d'appréhender et de prévenir les risques psychosociaux. La jurisprudence progressivement s'est adaptée à la réalité, conduisant les pouvoirs publics à réglementer et encadrer cette approche de la souffrance au travail.

Il est donc nécessaire de pouvoir identifier et prévenir les risques psychosociaux afin d'améliorer les conditions de travail des agents de la FPH.

OBJECTIFS

- Développer ses connaissances sur les risques psychosociaux (définition, législation, causes, conséquences, outils, méthodes, acteurs,...)
- Savoir construire un dispositif d'évaluation, de prévention et d'accompagnement

PROGRAMME

Jour 1

- Les enjeux des risques psychosociaux au sein des établissements de la fonction publique hospitalière : définitions, conséquences, données chiffrées
- La réglementation et la jurisprudence
- Les facteurs de risques psychosociaux : leviers de la prévention primaire
- Les principes de la prévention des RPS : les acteurs et instances, les 3 niveaux, les 3 approches

Jour 2

- Les outils et démarches de prévention des RPS et leurs conditions de mise en œuvre
- Le mode projet : pilotage, communication, structuration

Jour 3

- Retours d'expérience à partir des travaux réalisés ou des actions engagées
- Evaluation du dispositif de prévention

PUBLIC

Acteurs RH
Membres du CHSCT
Médecins du travail
Personnels d'encadrement

ORGANISÉ PAR :

APAVE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne

Groupe 1 :
Les 24 et 25 janvier 2017
et le 21 février 2017

Groupe 2 :
Les 21 et 22 mars 2017
et le 19 avril 2017

Groupe 3 :
Les 6 et 7 juin 2017 et le 29 juin 2017

Groupe 4 :
Les 26 et 27 septembre 2017
et le 24 octobre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH
(crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Aube GROSSET
03.26.87.78.28
a.grosset@anhf.fr

MANAGEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

AFR 1-03

La prévention des risques professionnels et la promotion de la qualité de vie au travail sont devenues des priorités pour les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. En effet, les professionnels de ces structures sont particulièrement exposés aux risques psychosociaux (stress, épuisement professionnel, violence) du fait de leur rôle même d'accompagnement de personnes vulnérables ainsi que des contraintes et des évolutions de leur environnement de travail, et ce, alors même que le lien entre qualité de vie au travail et bien-être des usagers a été démontré.

Les encadrants ont un rôle essentiel à jouer auprès des équipes afin de lutter contre les facteurs de risques psychosociaux en favorisant la communication et la reconnaissance, la démarche participative et réflexive sur les pratiques et organisations, en accompagnant le changement et en stimulant la motivation au travail. Mais les cadres sont aussi pris au cœur d'injonctions paradoxales et donc eux-mêmes particulièrement exposés aux risques psychosociaux.

OBJECTIFS

- Identifier les facteurs de RPS et les dimensions de la QVT pour évaluer le bien-être au travail de son équipe
- Identifier son style managérial dominant pour mieux s'adapter et concilier performance et bien-être au travail
- S'affirmer comme un manager communicant
- Développer la reconnaissance au travail et stimuler la motivation individuelle et collective
- Accompagner les changements en prévenant la souffrance

PROGRAMME

Promotion de la qualité de vie au travail

- Place du travail et rapport de l'homme au travail
- Concepts et enjeux de la QVT
- Indicateurs et outils de l'évaluation des RPS et de la QVT
- Démarche collective de prévention et rôle des personnels d'encadrement

Adaptation de son style de management à l'équipe

- Comment concilier performance et QVT ? - Activités et aptitudes du manager
- Les modes de management à mobiliser en fonction des circonstances - le fonctionnement des collectifs et de phénomènes de groupe au travail - comment aller vers "l'équipe réelle" ?

Etre un manager communicant

- Fondamentaux sur la communication
- Les approches psycho-comportementales des relations au travail

- Éviter les malentendus et le décalage entre l'intention et l'impact
- Savoir "dire non" et formuler une critique constructive

Reconnaissance au travail et stimulation de la motivation

- Fondamentaux sur la motivation et la reconnaissance au travail,
- Le partage d'objectifs motivants et les feed-back efficaces
- Fédérer par le partage d'une culture et de valeurs professionnelles
- L'échange et la réflexion collégiale pour un travail qui fait sens
- Responsabilité, autonomie et délégation.

Accompagnement du changement sans souffrance

La démarche d'accompagnement du changement en prévenant la souffrance : changement en 3 phases, les étapes de la réponse individuelle, l'évaluation des conditions du changement, les stratégies de gestion du changement, la consolidation des nouvelles pratiques ou organisations.

PUBLIC

Personnels d'encadrement en responsabilité d'une équipe

ORGANISÉ PAR :

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne

Groupe 1 :
Du 29 au 31 mars 2017

Groupe 2 :
Du 17 au 19 mai 2017

Groupe 3 :
Du 21 au 23 juin 2017

Groupe 4 :
Du 27 au 29 septembre 2017

Groupe 5 :
Du 2 au 4 octobre 2017

Groupe 6 :
Les 15 et 17 novembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Aube GROSSET
03.26.87.78.28
a.grosset@anhf.fr

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

AFR 1-04

L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

A cette fin, en application des articles L. 4121-1 à 3 et R. 4121-1 et 2 du code du travail, il doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise.

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Le DUERP :

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

Le bilan annuel du CHSCT :

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

Le PAPRI Pact :

- Contexte juridique et réglementaire
- Connaître les objectifs directs et indirects
- Identifier les mesures techniques, organisationnelles et humaines
- Élaborer la procédure "PAPRI Pact"
- Élaborer la trame "PAPRI Pact"
- Faire vivre la prévention dans le futur

PUBLIC

Directeurs
Membres du CHSCT
Personnels d'encadrement
Praticiens
Préventeurs
Responsables RH
Responsables qualité
Toute personne en charge de l'élaboration ou de l'actualisation du document unique et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

ORGANISÉ PAR :

JLO CONSEIL

DURÉE :

A déterminer selon le degré de maturité de l'Etablissement

LIEU & DATES :

A déterminer avec la chargée de mission, Aube Grosset

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Aube GROSSET
03.26.87.78.28
a.grosset@anhf.fr

DIPLÔME UNIVERSITAIRE DE CONSEILLER EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

AFR 1-05

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre des mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le code du travail.

Compte tenu de la nature de l'activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique, et mettre en œuvre des actions de prévention. Il est également tenu à une obligation générale d'information et de formation à la sécurité.

OBJECTIFS

Acquérir une méthodologie d'intervention, des techniques et des outils pour

- faire face aux problématiques liées à la sécurité et à la santé au travail
- prévenir les risques professionnels dans les établissements de santé

PROGRAMME

U.E.* 1 : Approche de la santé et de la sécurité au travail

U.E. 2 : Identifier et comprendre les risques professionnels au travail

U.E. 3 : Le cadre légal des risques professionnels

U.E. 4 : La prévention des risques professionnels en milieu hospitalier : fondements et niveaux d'intervention

U.E. 5 : Le conseiller en prévention des risques professionnels, animateur du document unique

U.E. 6 : Le conseiller en prévention face aux risques psychosociaux : une fonction en devenir au sein des organisations

U.E. 7 : Méthodologie accompagnement (mémoire et supervision des pratiques)

U.E. 8 : Entreprise / Stage en établissement de santé (140h)

*U.E. : Unité d'Enseignement.

PUBLIC

Tout agent volontaire pour s'engager dans une démarche de prévention des risques professionnels au sein de son établissement et soutenu par sa direction dans son projet de formation

ORGANISÉ PAR :

UNIVERSITÉ DE CERGY-PONTOISE

DURÉE :

20 jours répartis sur 9 mois, à raison de 2 jours par mois + 2 jours d'examens en juin 2017

LIEU & DATES :

Contactez Aube Grosset pour le détail du planning

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Aube GROSSET
03.26.87.78.28
a.grosset@anfh.fr

AXE 02

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT RÉGIONAL AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CLÉS

COMPÉTENCES CLÉS

Soutenir l'évolution des compétences de tous les agents est une ambition qui se situe au coeur du projet stratégique de l'ANFH pour la période 2016-2019. Cette volonté se traduit notamment par un dispositif innovant destiné à accompagner le développement des compétences clés et des savoirs de base dans de nombreux métiers de la fonction publique hospitalière.

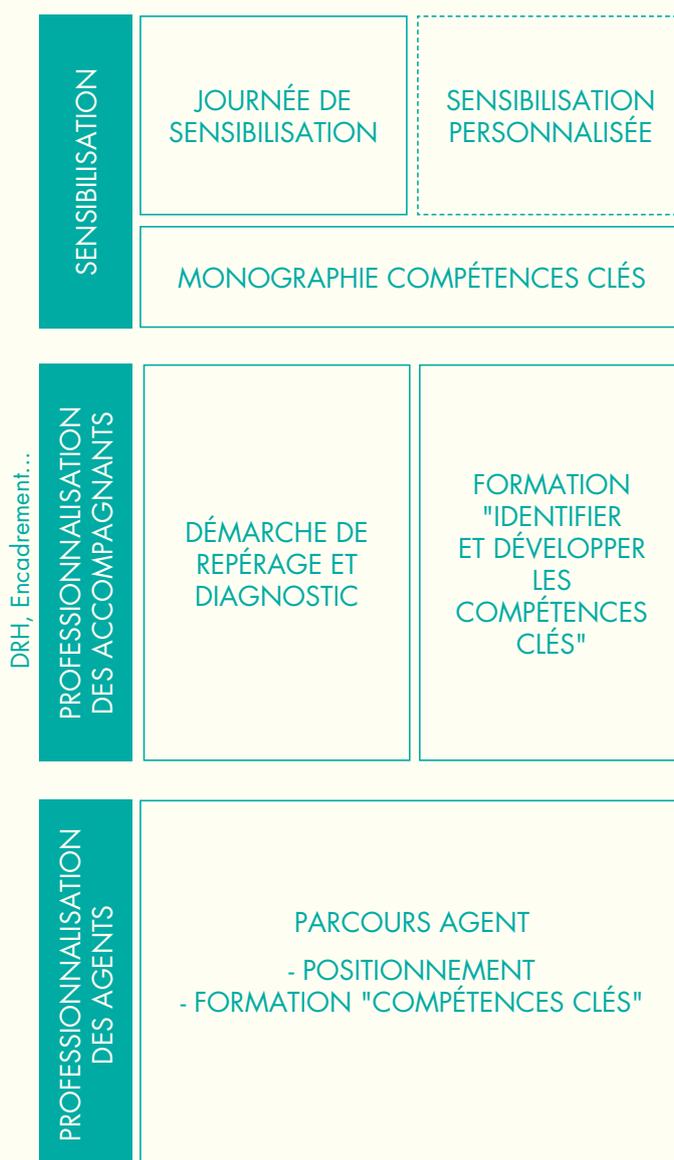
L'ANFH Champagne-Ardenne prend part à la démarche engagée sur cette question. Ses objectifs majeurs sont de favoriser la sécurisation professionnelle et la qualification des personnels : enjeu de performance collective, enjeu d'épanouissement personnel au travail et en-dehors. Il en va également de l'amélioration de la qualité des prestations dispensées aux personnes prises en charge.

La délégation régionale a organisé une journée de sensibilisation le 26 Mai 2016 qui a réunie 89 professionnels. Cette journée très riche a permis de donner la définition et la place des compétences clés dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale de la FPH mais également de mieux comprendre les enjeux et répercussions pour les établissements et les agents.

Dans le cadre du dispositif d'accompagnement régional au développement des compétences clés, il est proposé 2 types d'actions de formation : des formations à destination des encadrants (permettant de repérer les agents nécessitant un accompagnement) et des parcours de formation modulaires pour les agents ayant besoin d'acquérir des compétences clés en situation professionnelle.



LE DISPOSITIF "COMPÉTENCES CLÉS" DÉPLOYÉ EN RÉGION



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

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

AFR 2-01



OBJECTIFS

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

PUBLIC

DRH, Responsables RH
Médecin du travail
Personnel d'encadrement
Représentant du personnel
Responsable formation

PROGRAMME

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

POSITIONNEMENT DE L'AGENT

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

OBJECTIFS

- Evaluer les besoins de formation en compétences clés d'un professionnel afin de l'accompagner dans la définition et la réalisation de son projet professionnel
- Déterminer si le parcours de formation basé sur les compétences clés en situation professionnelle correspond bien au besoin du professionnel
- Orienter, le cas échéant, vers d'autres dispositifs d'accompagnement et acteurs

PROGRAMME

- Evaluer le besoin de formation en compétences clés
- Déterminer si un parcours de formation orienté compétences clés répond au besoin du professionnel évalué
- Pouvoir relayer vers une ressource interne ou externe à l'ANFH
- Définir le parcours individuel de formation (compétences clés acquises, à développer, à acquérir en précisant le degré de maîtrise)
- Ré-évaluer au milieu de la formation les besoins de formation afin d'ajuster les préconisations à destination de l'organisme de formation
- Evaluer à la fin du parcours les écarts entre les compétences clés visées et les compétences clés acquises

AFR 2-02



PUBLIC

Tout professionnel volontaire repéré par son établissement ou par un conseiller ANFH
 Tout professionnel ayant déclaré avoir besoin d'acquérir des compétences clés en situation professionnelle

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

0,5 jour par étapes de 1 à 2 heures

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
 03.26.87.78.22
 s.hachon@anhf.fr

PARCOURS DE FORMATION AUX COMPÉTENCES CLÉS

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

AFR 2-03



OBJECTIFS

- Acquérir les pré-requis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé
- Accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions
- Accroître l'opérationnalité des stagiaires en situation de travail
- Sécuriser les parcours professionnels envisagés
- Faciliter la professionnalisation et la qualification

PUBLIC

Tout professionnel volontaire repéré par son établissement ou par un conseiller ANFH
 Tout professionnel ayant déclaré avoir besoin d'acquérir des compétences clés en situation professionnelle

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

10 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
 03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr



AXE 03 MANAGEMENT DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DÉMARCHE GPMC

AFR 3-01

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un "référentiel des métiers", menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité.
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles.
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés.
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur.
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

- Situer la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement
- Acquérir un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- S'approprier les techniques et outils de pilotage et de gestion de projet
- Accompagner les changements induits par la GPMC
- Etablir une feuille de route pour son propre établissement
- Communiquer auprès des différents acteurs

PROGRAMME

Jour 1

- Comprendre le concept de GPMC et ses composantes
- Les enjeux du déploiement de la GPMC
- Autodiagnostic de positionnement des pratiques de GPMC
- Les principes méthodologiques de la GPMC
- Exercice de déclinaison opérationnelle à l'échelle de chaque établissement

Jour 2

- Les outils de la GPMC
- Exercice de déclinaison d'une fiche métier à partir du RNFPH
- Mettre en œuvre la GPMC au quotidien
- Exercice d'identification de l'impact de la GPMC sur les process RH actuels de son établissement
- Identifier les caractéristiques de l'analyse prévisionnelle
- Conduire la GPMC comme un projet et communiquer sur la GPMC
- Définir le rétro-planning du projet de GPMC de son établissement et définir le plan de communication associé

PUBLIC

Chef de projet / équipe-projet GPMC
DRH/responsable/membres équipe
RH

ORGANISÉ PAR :

ERNST & YOUNG ADVISORY

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne
Les 27 et 28 mars 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH
(crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

➤ PÉRENNISER SA DÉMARCHE GPMC ET EXPLOITER LES DONNÉES AU PROFIT DE SA POLITIQUES RH

AFR 3-02

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un "référentiel des métiers", menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité.
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles.
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés.
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur.
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

- Articuler les besoins actuels et futurs en matière de GPMC
- Mettre en place des tableaux de bords adaptés
- Analyser les données de la GPMC pour définir et mettre en œuvre des plans d'actions RH à court et moyen terme
- Mobiliser les différents acteurs
- Développer le volet prospectif de la GPMC pour accompagner le changement

PROGRAMME

Jour 1

- Partager les écueils liés à la démarche GPMC
- Faire vivre sa cartographie des métiers dans une logique prospective
- Intégrer la GPMC dans le processus RH de façon pérenne

Jour 2

- Les outils de la GPMC
- Décliner les objectifs en politique RH
- La mobilisation des différents acteurs
- Communiquer de manière efficiente sur le changement
- Pérenniser la démarche en l'intégrant dans un processus continu d'évaluation
- Elaborer son plan d'action personnalisé

PUBLIC

Chef de projet / équipe-projet GPMC
DRH / responsable RH / membre des équipes RH

ORGANISÉ PAR :

MAGELLIS

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne
Les 3 et 4 octobre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH
(crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anhf.fr

INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : MODULE 1 - NOTION DE COMPÉTENCES

AFR 3-03

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un "référentiel des métiers", menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité.
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles.
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés.
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur.
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- S'approprier les concepts associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/ emploi/ poste adaptée à l'établissement
- Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Elaborer un plan d'action collectif et individuel

PROGRAMME

Jour 1

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- La GPMC : concepts, finalités et enjeux
- La GPMC : son inscription dans les évolutions de la fonction publique hospitalière en lien avec la FPTLV
- La GPMC : sa démarche et sa mise en œuvre
- S'approprier les concepts associés à la notion de compétences
- Les compétences : un concept fédérateur entre l'agent et l'établissement => concept gagnant-gagnant
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/emploi/ poste adaptée à l'établissement

Jour 2

- Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Les pré-requis pour une évaluation des compétences : les échelles de niveaux des compétences
- Le différentiel entre le requis et l'attendu
- Elaborer un plan d'action collectif et individuel
- Les occasions et les moyens de développer les compétences et les modes d'acquisition des compétences
- Le lien entre la FPTLV et le développement des compétences
- Le rôle du cadre dans le développement des compétences

PUBLIC

Toutes personnes encadrant une équipe
Agents du service RH/formation en charge du dispositif gpmc et ayant déjà des notions sur l'évaluation des compétences

ORGANISÉ PAR :

PRISMA

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne
Groupe 1 :
Les 14 et 15 mars 2017

Groupe 2 :
Les 13 et 14 septembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : MODULE 2 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

AFR 3-04

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un "référentiel des métiers", menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité.
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles.
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés.
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur.
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- S'approprier les concepts associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/ emploi/ poste adaptée à l'établissement
- Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Élaborer un plan d'action collectif et individuel

PROGRAMME

Jour 1 :

- Identifier les enjeux individuels, collectifs d'un entretien professionnel
- Enjeux de l'entretien pour l'encadrement et pour l'agent
- L'entretien professionnel comme outil de motivation
- Visualiser les étapes et la structure globale de l'entretien
- La préparation de l'entretien
- Visualisation de la structure globale de l'entretien
- S'approprier le compte-rendu d'entretien
- Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés

Jour 2 :

- Etablir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
- L'expression des besoins de formation
- Les perspectives professionnelles
- La formation comme moyen au service des compétences -déterminer à partir des résultats attendus, les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés
- La fixation d'objectifs
- Nature des objectifs
- Moyens à mettre en œuvre

PUBLIC

Toutes personnes encadrant une équipe, agents du service rh/ formation en charge du dispositif gpmc et ayant déjà des notions sur l'évaluation des compétences

ORGANISÉ PAR :

PRISMA

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne

Groupe 1 :
Les 4 et 5 avril 2017

Groupe 2 :
Les 4 et 5 octobre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

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

L'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de capacités à occuper leur emploi. La terminologie de "maintien dans l'emploi" recouvre aujourd'hui un domaine plus large que celui du reclassement professionnel. Désormais, il convient d'accompagner les trajectoires professionnelles des agents tout au long de leur carrière.

AFR 3-05



OBJECTIFS

Mettre à disposition des agents un dispositif modulaire permettant une construction individualisée, progressive et sécurisée de son parcours professionnel. L'agent pourra envisager de nouvelles perspectives professionnelles et conserver une dynamique professionnelle. Il sera l'acteur principal de la construction de son parcours.

PUBLIC

Les agents en situation de questionnement sur leur parcours professionnel dans le cadre d'une reconversion ou d'une démarche de maintien dans l'emploi

PROGRAMME

Diagnostic

- Identifier les orientations possibles de parcours dans le dispositif
- Identifier les aptitudes, les compétences et les motivations

Accepter le changement

- Expression des éléments de situation qui sont difficiles à vivre
- Trouver ses propres ressources pour dépasser les blocages

Préparer l'avenir

- Envisager l'avenir de manière méthodique, construite et rassurante
- Analyser les différentes pistes envisagées et construire son projet
- Être accompagné sur la mise en oeuvre du projet

Être accompagné sur le poste de travail

- Organiser son poste de travail
- Développer son autonomie
- Identifier les difficultés

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr



AXE 04 PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE SANTÉ

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET CONFIDENTIALITÉ

AFR 4-01

Les nouvelles technologies bouleversent notre monde et nos modes de communication, et le monde soignant n'échappe pas à cette révolution.

Les occasions ne manquent pas de constater que ces nouveaux supports ont multiplié les risques, faisant oublier la sensibilité des informations que l'on a entre les mains (un état de santé, la réputation de la structure, la crédibilité d'une hiérarchie).

Dans ce monde du "tout communicant", il ne s'agit pas de condamner, de s'inscrire en "contre" cette tendance numérique que de toute façon rien n'arrêtera. Il s'agit de comprendre pourquoi on est happé par son écran, emporté par le tourbillon d'une conversation numérique, comme si la virtualité des échanges faisait oublier la réalité des risques.

Il s'agit aussi de faire prendre conscience des risques, de sensibiliser aux implications d'un cadre juridique que les professionnels connaissent souvent mais oublient devant une tablette, un ordinateur ou un smartphone. Il s'agit d'inciter à un usage respectueux du droit et de la déontologie, et d'impliquer dans le développement d'usages positifs (régulation/ sensibilisation), tant par les professionnels que par les patients d'ailleurs.

OBJECTIFS

Utiliser les nouvelles technologies dans le respect de la déontologie professionnelle

- Définir le cadre juridique et les différents concepts : respect, confidentialité, discrétion, secret professionnel, déontologie
- Identifier les nouvelles problématiques sur le plan sociologique et culturel engendrés par l'utilisation des nouvelles technologies
- Analyser les limites et risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel
- Repérer les conséquences juridiques sur le plan personnel et collectif, les actions de recours et de protection de l'établissement
- Participer à la mise en œuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers

PROGRAMME

À partir de 3 scénarii "fil rouges"

(Situations "concrètes" : conversation facebook ...)

Le phénomène des nouvelles technologies communicantes, ses causes et ses effets :

- La "vase communicante"
- Le numérique et nous, le numérique et moi

Valorisation des bonnes pratiques, repérage des pratiques problématiques

Compréhension du cadre juridique :

- Les impératifs à respecter (secret, confidentialité, devoir de réserve, droit à l'image ...)
- Les risques encourus (responsabilités civile pénale et disciplinaire), et les recours possibles

Formalisation d'un référentiel des bonnes pratiques sur le plan "usage" et "juridique"

Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques (modèle de charte...)

PUBLIC

Tous publics

ORGANISÉ PAR :

INFOR SANTE

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Délégation

ANFH Champagne-Ardenne

Groupe 1 :

Les 27, 28 février et 9 mai 2017

Groupe 2 :

Les 16, 17 octobre et 11 décembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anhf.fr

ÉLABORER UN PLAN DE D.P.C D'ÉTABLISSEMENT

AFR 4-02

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels surtout dans un contexte de forte évolution tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite la participation de différents acteurs : directeurs, responsables de formation, responsables du DPC, cadres, responsables médicaux et représentants du personnels, ...

OBJECTIFS

Élaborer un plan de DPC au sein de l'établissement

PROGRAMME

Jour 1 et 2

- Etat des lieux de l'établissement sur la mise en œuvre du DPC selon différents aspects
- Identification de la politique de DPC
- Définition des étapes clés de la mise en œuvre du DPC et du plan d'action de l'établissement
- Le rôle des instances : rappels
- Identification des acteurs du DPC et leur niveau d'intervention
- Les étapes du déploiement du plan de DPC

Intersession

Élaboration du plan de DPC de l'établissement et de son déploiement (mobilisation des acteurs et instances en amont et en aval)

Jour 3

- Evaluer et réajuster les plans de DPC
- Retour sur les critères de qualité d'un plan de DPC : conformité légale, performance / efficacité / efficacité, cohérence, acceptation
- Test de positionnement

PUBLIC

Professionnels en charge du plan de DPC (DAM, DRH, QUALITE, Direction des soins, responsables et chargés de formation)

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anhf.fr

ÉLABORER UN PLAN DE DPC MÉDICAL

AFR 4-03

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels surtout dans un contexte de forte évolution tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite la participation de différents acteurs : directeurs, responsables de formation, responsables du DPC, cadres, responsables médicaux et représentants du personnels, ...

OBJECTIFS

Formaliser un plan de DPC médical adapté au contexte de l'établissement

PROGRAMME

Jour 1

- Présentation de la logique et du cadre du Plan de DPC Médical
- Valoriser les conséquences du DPC sur le processus de suivi de la formation médicale
- Autodiagnostic de la formalisation du plan de DPC : présentation des objectifs et des indicateurs du plan DPC
- Formalisation de l'autodiagnostic selon 3 axes : définition des indicateurs de suivi du plan DPC, présentation des programmes de DPC envisagés, présentation coût / budget / finances prévues
- Définir l'organisation interne et identifier des acteurs du DPC et leur niveau d'intervention

Jour 2

- Qu'est-ce qu'un plan de DPC ?
- Définition du produit cible
- Les étapes du processus de construction
- Repérer la faisabilité du plan de DPC médical
- Formalisation des plans d'action

Intersession : mise en œuvre sur le terrain de la méthodologie d'élaboration du plan de DPC médical

Jour 3

- Evaluer et réajuster les plans de DPC
- Retours d'expérience, analyses des défaillances, évolutions et actions à envisager
- Test de positionnement

PUBLIC

Professionnels non médicaux en charge du DPC médical

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

ANIMATEURS / FORMATEURS D.P.C

AFR 4-04

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels surtout dans un contexte de forte évolution tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite la participation de différents acteurs : directeurs, responsables de formation, responsables du DPC, cadres, responsables médicaux et représentants du personnels, ...

OBJECTIFS

- Clarifier le rôle d'un animateur et/ou de formateur dans un programme de DPC
- Identifier les spécificités d'un programme de DPC et les impacts sur son rôle
- Choisir les techniques pédagogiques adaptées au regard des méthodes HAS définies par rapport aux objectifs du programme de DPC
- Formaliser le déroulé pédagogique utilisé

PROGRAMME

Jour 1

La formation que j'anime répond-elle aux exigences du DPC ?

- Formaliser le déroulé pédagogique (ou guide d'animation) utilisé
- Choisir les techniques pédagogiques adaptées au regard des méthodes définies par la HAS en rapport aux objectifs du programme de DPC
- Identifier les spécificités du DPC
- Adapter le déroulé pédagogique aux spécificités du DPC

Devenir un "animateur DPC"

- Clarifier le rôle d'un animateur dans un programme de DPC
- Maîtriser des techniques d'animation conformes aux exigences du DPC
- Entrer dans son rôle d'animateur formateur DPC

Jour 2

Comment analyser les pratiques ? En présentiel et sur le propre terrain des stagiaires

- Analyser les pratiques réelles pour mieux positionner les apports sur les pratiques prescrites
- Investir l'amont et l'aval de sa formation
- Sortir de la salle de formation. Aller sur le terrain
- Affiner son déroulé pédagogique

Travail sur cas

- Maîtriser un outil d'analyse des pratiques : le co-développement professionnel
- Traiter les difficultés identifiées que ce soit dans la mise au point d'un guide d'animation, dans l'analyse des pratiques ou dans l'animation

PUBLIC

Professionnels amenés à animer des programmes DPC
Professionnels ayant déjà animé et suivi une formation de formateurs

ORGANISÉ PAR :

NONAKA CONSEIL

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

DEVENIR ANIMATEURS D'ÉTABLISSEMENT MULTIPLUS

AFR 4-05

MULTI + est une formation basée sur un kit pédagogique élaboré par un groupe de travail ANFH. Ce dispositif est conçu pour être animé par des acteurs des établissements de la fonction publique hospitalière permettant à tous les agents :

- D'identifier davantage son rôle et sa fonction
- De connaître son statut, ses droits et ses obligations
- De comprendre les divers aspects de leur environnement professionnel

OBJECTIFS

- Former un binôme de formateurs internes afin de diffuser MULTI + au sein des établissements
- Favoriser la maîtrise et la mise en œuvre de la pédagogie MULTI +

PROGRAMME

Présentation MULTI +

- Historique et objectifs
- Dispositifs et acteurs
- Pédagogie

Se situer comme fonctionnaire hospitalier, acteur du service public

- Identifier son positionnement comme fonctionnaire (corps, grade, statut) dans une relation hiérarchique donnée
- Identifier ses droits et ses obligations dans le cadre du service public hospitalier
- Evaluer en quelques chiffres clés l'importance de la fonction publique hospitalière

Comprendre l'organisation institutionnelle et fonctionnelle de l'établissement

- Situer son métier dans l'organisation fonctionnelle de l'hôpital
- Repérer le fonctionnement général de l'établissement

Repérer les étapes clés d'une carrière au sein de la fonction publique hospitalière

- Savoir interpréter son bulletin de salaire
- Définir les étapes clés de sa carrière et leurs spécificités

PUBLIC

Tout agent impliqué à l'animation de groupe et à la formation interne

ORGANISÉ PAR :

IRFA EVOLUTION

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

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

AFR 4-06

OBJECTIFS

- Identifier le rôle du formateur dans la préparation, la mise en oeuvre et l'animation d'une formation pour adultes
- Construire un projet pédagogique en répondant à une demande de formation
- Analyser des besoins
- Déterminer des objectifs pédagogiques
- Construire une séquence de formation
- Élaborer des supports
- Identifier les principes d'animation de séquence
- Utiliser les techniques d'animation
- Étudier le fonctionnement de la dynamique de groupe
- Évaluer une séquence pédagogique

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

PUBLIC

Tout agent appelé à assurer une mission de formation dans son établissement

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

A déterminer

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anh.fr

ACCOMPAGNER LES AGENTS MÉDICO-ADMINISTRATIFS DANS L'ÉVOLUTION DE LEUR MÉTIER

AFR 4-07

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

Traitant au quotidien des informations personnelles concernant les patients, il est indispensable que l'agent médico-administratif fasse preuve de discrétion dans son travail mais aussi d'éthique (secret médical, droit des patients...). L'agent médico-administratif joue un rôle essentiel entre le médecin, le personnel soignant, le malade et la famille.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

L'environnement institutionnel de la fonction d'agent médico-administratif : son rôle, ses missions, ses responsabilités

- Le service public et les règles de gouvernance de l'hôpital
- Contexte et évolution récente du droit du malade hospitalisé
- Le statut applicable au métier de secrétaire médicale
- Respecter le droit à l'information du patient
- Répondre correctement aux demandes d'informations de tiers
- Le principe général du consentement préalable
- Participer à la gestion du dossier médical
- Les responsabilités encourues
- La protection de la secrétaire
- Les procédures juridiques à connaître
- Les responsabilités des secrétaires médicales vis-à-vis du secret professionnel et médical
- Identifier les problématiques spécifiques liées au développement des NTIC

Maîtriser le vocabulaire médical

- Les éléments de construction des mots médicaux
- Décryptage des sigles liés à la santé
- La décomposition des mots
- Du bon usage des dictionnaires et lexiques
- Comprendre l'importance d'un langage commun entre les professionnels
- Identifier les mots dérivés du corps humain
- Définir les disciplines et pathologies par leur étymologie
- Comprendre les examens médicaux et les thérapeutiques par leur étymologie

PUBLIC

Assistant médico-administratif ou faisant fonction

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

4 jours (2 + 2)

LIEU & DATES :

Délégation

ANFH Champagne-Ardenne

Groupe 1 :

Les 16, 17, 23 et 24 mars 2017

Groupe 2 :

Les 14, 15, 21 et 22 septembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

AXE 05 AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE

Un soin est qualifié de pertinent lorsqu'il est dispensé en adéquation avec les besoins du patient et conformément aux données actuelles de la science, aux recommandations de la Haute autorité de Santé (HAS) et des sociétés savantes. L'amélioration de la pertinence des soins a des effets sur la qualité et de la sécurité des soins et les dépenses de santé.

Concrètement, il s'agit de participer à l'amélioration continue des pratiques cliniques (pertinence des actes, des examens d'imagerie et utilisation des produits de santé), d'optimiser les modes de prises en charge (les modalités ambulatoires), de réduire les inadéquations court séjour/SSR et de limiter les hospitalisations évitables.

Une démarche d'amélioration de la pertinence des soins ne peut avoir de résultats que si elle est menée dans le cadre d'un travail en équipe associant le corps médical et les personnels paramédicaux.

Une formation conjointe, réunissant personnels médicaux et paramédicaux d'une même structure doit permettre d'instaurer au sein d'une unité de soins, une méthode partagée et des pratiques collaboratives pour la recherche de la pertinence des soins.

OBJECTIFS

Contribuer à l'amélioration de la pertinence des soins en équipe pluri-professionnelle et pluridisciplinaire

- Identifier les enjeux de la démarche nationale de l'amélioration de la pertinence des soins
- Partager en équipe les concepts fondamentaux liés à la pertinence des soins dans le cadre d'une amélioration de la qualité et sécurité des soins
- Analyser, en équipe, les pratiques existantes en utilisant les méthodes et outils mobilisables pour une prise de décision adaptée aux besoins de soins du patient
- Appliquer des pratiques collaboratives pour améliorer la pertinence de certaines prescriptions, actes médicaux et parcours de soins
- Définir des indicateurs d'évaluation de la démarche

PROGRAMME

Etape 1 : l'initialisation de la formation avec la présentation de la formation et le test de positionnement (à distance – 15 jours avant le début de la formation)

- Présentation de la formation
- Évaluation du niveau de connaissances des participants et repérage des démarches précédemment engagées et de leurs résultats

Etape 2 : la formation (1ère partie : 2 jours / en présentiel)

- Comprendre le sens de l'amélioration de la pertinence des soins et identifier les enjeux
- Appréhender la démarche d'amélioration de la pertinence des soins dans le cadre de pratiques collaboratives
- S'initier aux méthodes et outils d'évaluation de la pertinence des soins en équipe
- Savoir mettre en œuvre une démarche d'amélioration de la pertinence des soins en équipe

Etape 3 : l'intersession avec expérimentation d'un projet d'amélioration de la pertinence des soins

- Mise en œuvre de la démarche d'amélioration de la pertinence

Etape 4 : la formation (2ème partie : 1 jour / en présentiel)

- Renforcer ses compétences de l'amélioration de la pertinence des soins en équipe à partir d'un retour d'expérience
- Savoir pérenniser la dynamique d'amélioration de la pertinence des soins en équipe

Etape 5 : le suivi (sur 3 mois)

- Supervision par le formateur de la mise en place du dispositif d'amélioration concerté et régulé en équipe (de la pertinence des soins)
- Bilan de la mise en œuvre du plan d'actions dpc et de la mesure de l'impact de la formation

AFR 5-01



PUBLIC

Professionnels de santé d'un même établissement hospitalier : personnels médicaux, personnels paramédicaux exerçant en équipe

CONDITION D'INSCRIPTION :

Il faut que l'établissement soit engagé dans l'amélioration de la pertinence des soins.

1 groupe = 1 établissement (pas d'établissements différents au sein d'un même groupe).

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours (2 + 1) et 3 heures à distance

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anf.fr

ORGANISATION D'UNE UNITÉ DE CHIRURGIE AMBULATOIRE

La chirurgie ambulatoire, hospitalisation de moins de 12 heures sans hébergement de nuit, est une pratique centrée sur le patient. Véritable saut qualitatif de la prise en charge, son bénéfice n'est plus à démontrer tant du côté patient que du point de vue de l'efficacité globale du système de soins.

Fortement encouragée par l'état qui a placé son développement comme priorité nationale, l'activité globale de chirurgie ambulatoire progresse en France. Un programme national ANAP/HAS a été lancé pour élaborer des outils organisationnels à destination des établissements de santé et des ARS.

Par ailleurs, un des leviers du développement de la chirurgie ambulatoire concerne l'amélioration de la formation des professionnels impliqués.

AFR 5-02


PUBLIC

Equipes pluri professionnelles, exerçant en Unité de Chirurgie Ambulatoire

OBJECTIFS

- Définir et appréhender ce qu'est la chirurgie ambulatoire
- Comprendre la chirurgie ambulatoire et appréhender les bases réglementaires et les conditions techniques du fonctionnement d'une unité de chirurgie ambulatoire
- Définir l'organisation d'une unité de chirurgie ambulatoire
- S'approprier le parcours patient et construire un chemin clinique efficient
- Situer le rôle de chaque membre de l'équipe et des différents acteurs intervenants dans le parcours de soins
- Savoir organiser la prise en charge extra hospitalier du patient
- Identification des partenaires et construction du réseau de soins

PROGRAMME

Jour 1

- La définition, historique et statistique
- La représentation des participants sur la chirurgie ambulatoire
- Le concept de la chirurgie ambulatoire et différences avec l'hospitalisation "classique"
- Les missions des établissements de santé : rappel à la loi "hôpital, santé, territoire" et les directives de l'instruction DGOS su 28/09/2015
- Les aspects réglementaires
- Les spécificités organisationnelles et fonctionnelles
- Les conditions techniques de fonctionnement
- Le processus de prise en charge en ambulatoire en UCA
- La détermination des patients éligibles à la chirurgie ambulatoire
- Les étapes de la coordination entre les différents acteurs pour faciliter les flux de patients
- Les différentes étapes de la prise en charge du patient en ambulatoire (en amont, pendant et en aval)

- La démarche qualité en UCA

Jour 2

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

Intersession

Travail de recueil de données et de diagnostic

Jour 3

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

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

GESTION DES LITS EFFICIENTE

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

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

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Jour 1

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

Jour 2

- Assimiler les recommandations de bonnes pratiques en matière de gestion des lits
- Cerner les objectifs de la démarche
- Construire un processus "cible" du patient et son pilotage
- Formaliser un plan d'actions
- Retours d'expériences des formateurs

Intersession : mise en place du plan d'action

Jour 3

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

AFR 5-03



PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anf.fr

ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE DANS LA PRATIQUE SOIGNANTE

AFR 5-04

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

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Étape 1 (apports cognitifs interactifs)

Jour 1 - matin

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

Étape 2 (Analyse de pratiques professionnelles à partir d'études de cas)

Jour 1 après-midi et jour 2

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

Intersession

Étape 3 (Mise en œuvre et suivi)

Jour 3

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

PUBLIC

Tous professionnels soignant

ORGANISÉ PAR :

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Délégation

ANFH Champagne-Ardenne

Groupe 1 :

Les 24, 25 avril et le 1^{er} juin 2017

Groupe 2 :

Les 13, 14 novembre et le 4 décembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON

03.26.87.78.22

s.hachon@anfh.fr

ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE DU PATIENT

AFR 5-05

L'augmentation des maladies chroniques conduit au développement hétérogène des pratiques d'éducation thérapeutique. Elles vont du simple apprentissage de gestes techniques au programme structuré sur plusieurs années mené par des équipes pluridisciplinaires. La loi "hôpital, patients, santé et territoires" a inscrit l'ETP dans le parcours de soins des patients.

L'ETP a été définie par l'OMS en 1998. Cette définition a fait consensus puisqu'elle est reprise ainsi par la HAS et l'Inpes : "Un processus continu d'apprentissage, intégré à la démarche de soins. L'éducation du patient est centrée sur le patient et comprend des activités organisées de sensibilisation, d'information, d'apprentissage et d'aide psychologique et sociale, concernant la maladie, les traitements prescrits, les soins à l'hôpital ou dans d'autres lieux de soins, et des informations sur l'organisation des soins et sur les comportements liés à la santé et à la maladie. L'éducation du patient est destinée à aider les patients et leur famille à comprendre leur maladie et leur traitement, à collaborer avec les soignants, à vivre sainement et à maintenir ou améliorer leur qualité de vie."

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Auto-évaluation des pratiques professionnelles (non présentiel)

Module 1

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

- Les besoins et les facteurs recherchés
- La formulation diagnostic éducatif
- Le contrat éducatif

Module 2

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

Module 3

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

PUBLIC

Professionnels médicaux et paramédicaux

Professionnels de santé directement en lien avec le patient et qui réalisent concrètement des activités liées à l'Education Thérapeutique du Patient

ORGANISÉ PAR :

FORMAvenir PERFORMANCES

DURÉE :

6 jours (2 + 2 + 2)

LIEU & DATES :

GHAM de Romilly sur Seine

Groupe 1 :

Le 31 janvier, le 1^{er} février et 28 février, le 1^{er} mars et les 21 et 22 mars 2017

Délégation Champagne-Ardenne

Groupe 2 :

Les 30, 31 mai, 12, 13 juin et les 27 et 28 juin 2017

Groupe 3 :

Les 5, 6 septembre et 26, 27 septembre et les 17, 18 octobre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

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

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anf.fr

AMÉLIORER LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DES SOINS DES PATIENTS SOUS CHIMIOTHÉRAPIES ORALES

AFR 5-06

Le plan cancer 2014-2019 prévoit dans son objectif n°4, "adapter les formations des professionnels aux évolutions de la cancérologie", la mise en place de formations continues concernant les nouvelles modalités de traitement.

D'autre part, dans l'objectif n°3 du plan "accompagner les évolutions technologiques et thérapeutiques", est inscrit un axe relatif à la "sécurisation de l'utilisation des chimiothérapies orales".

Une action de formation à destination des équipes hospitalières concernées relative à l'information et l'accompagnement des patients et des professionnels de santé concernant les chimiothérapies orales permettrait de contribuer rapidement à ces objectifs du plan cancer.

L'utilisation de traitements anticancéreux oraux est en constante augmentation et la délivrance de ces traitements doit être organisée et sécurisée.

Il paraît nécessaire de fournir aux équipes hospitalières concernées des outils et une méthode leur permettant de développer une capacité de suivi et un rôle d'appui aux professionnels de ville, ainsi qu'une capacité d'information et d'implication du patient dans la conduite du traitement.

OBJECTIFS

Sécuriser le parcours des patients sous chimiothérapies orales en favorisant la coordination ville-hôpital :

- Maîtriser les fondamentaux sur les chimiothérapies orales, les risques iatrogènes et les circuits de dispensation
- Identifier les différents parcours des patients sous chimiothérapie orale et les acteurs de la prise en charge
- Identifier les réseaux, structures et interlocuteurs dédiés à la prise en charge du cancer sur la région et le territoire
- Disposer d'outils et méthodes pour faciliter l'information et l'accompagnement des patients et professionnels de santé du secteur ambulatoire
- Établir un plan d'actions au sein de l'équipe hospitalière d'origine

PROGRAMME

Module 1 : les fondamentaux sur les chimiothérapies orales et l'organisation des différents parcours de soins

- Contexte de santé publique : état des lieux, objectifs et perspectives d'évolution des traitements cancéreux par voie orale
- Les fondamentaux des chimiothérapies orales : caractéristiques, éligibilité, risques et circuits de dispensation
- Les acteurs de la prise en charge, leurs rôles et compétences
- La dispensation des traitements anticancéreux oraux : circuits, exigences réglementaires et bonnes pratiques
- L'information, l'accompagnement et l'éducation du patient et de son entourage

- L'analyse des pratiques : parcours et étapes, actes de la prise en charge, coordination des acteurs

Intersession

- Analyse de situations cliniques à partir d'une grille d'observation
- Accès à une plateforme en ligne : accès à une base documentaire, des modules e-learning et un forum

Module 2 : amélioration des pratiques et modélisation d'un processus d'intervention et de coordination

- Exploitation des situations recueillies en intersession et analyse
- Modélisation d'un processus d'intervention et de coordination des différents acteurs internes et externes propre à chaque établissement
- Définition de pratiques et indicateurs cibles pour le transfert des compétences et l'analyse d'impact

PUBLIC

Infirmiers
Pharmaciens
Praticiens

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne
Groupe 1 :
Les 16, 17 et 24 mars 2017
Groupe 2 :
Les 12, 13 octobre 2017
et 9 novembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

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

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

➤ DÉNUTRITION : DU DÉPISTAGE À LA PRISE EN CHARGE

AFR 5-07

Le programme national nutrition santé a, dès 2001, fait de la prévention et de la prise en charge de la dénutrition l'un de ses axes majeurs. Les professionnels de santé sont en première ligne pour identifier le risque, prendre très en amont les mesures de prévention et assurer un suivi nutritionnel. Le maintien d'un bon état nutritionnel est un pré-requis essentiel pour assurer un succès thérapeutique rapide, une minimisation des complications, et des coûts de santé pour la société.

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

PUBLIC

Médicaux et paramédicaux (praticiens hospitaliers, diététiciens, infirmiers)

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

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

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anf.fr

LE COMPTE QUALITÉ

La porte d'entrée dans la certification n'est désormais plus l'autoévaluation conduite pour la certification mais le compte qualité.

Le compte qualité est une innovation de la v2014 : il doit participer à rendre la procédure de certification plus continue et va constituer, pour la haute autorité de santé, l'outil de pilotage de la démarche de certification de chaque établissement.

Il contribuera à réunir dans un même document les axes prioritaires d'évaluation externe par la certification et le programme d'amélioration de la qualité et sécurité des soins d'un établissement de santé.

OBJECTIFS

- Comprendre la place du compte qualité dans la démarche de certification v2014
- Connaitre le compte qualité, ses composantes et les modalités de remplissage
- Acquérir la méthodologie et les outils pour sa bonne réalisation

PROGRAMME

Rappel sur les enjeux de la certification V2014

- La place du compte qualité dans la nouvelle procédure de certification
- les exigences de la HAS

Le compte qualité

- Les axes du compte qualité
- La présentation de l'outil
- Les informations attendues

Mise en place du compte qualité

- L'identification des acteurs
- L'analyse des risques, lien avec la cartographie des risques, la gestion documentaire et les indicateurs
- Mise en place d'un plan d'action et de suivi des résultats
- L'évaluation par la HAS

AFR 5-08



PUBLIC

Directeurs, ingénieurs qualité, professionnels impliqués dans la démarche qualité : praticiens hospitaliers, cadre de santé, infirmiers

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

À déterminer

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

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

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

LA MÉTHODE PATIENT TRACEUR

AFR 5-09

La certification V4 des établissements de santé évolue. La "méthodologie du patient traceur" est en lien plus direct avec la réalité de terrain et le quotidien des équipes. En effet, le parcours de soins et la prise en charge pluridisciplinaire et pluri-professionnelle du patient sont ainsi valorisés au même titre que les audits de processus.

OBJECTIFS

- Connaître les évolutions de la certification et comprendre les attendus de la V2014
- Appréhender les repères méthodologiques nécessaires pour conduire une évaluation de la prise en charge selon l'approche du patient traceur
- Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour la mise en œuvre du "patient traceur" en établissement de santé

PROGRAMME

Évolution des démarches de certification

Le parcours patient traceur

- Approche globale de la méthode
- Choix des parcours prioritaires en fonction des profils de risques de l'établissement
- Les étapes des soins et points critiques
- Professionnels concernés : auditeurs/audités. Modalités d'implication de chacun des acteurs

S'approprier la méthode du patient traceur

- Les objectifs du parcours d'un patient traceur
- La description du processus de prise en charge
- Le passage du manuel de certification à l'analyse de prise en charge
- Consolidation de l'analyse : audits de processus, autres parcours similaires, traceurs systèmes
- Constats et perspective d'amélioration
- Communication des résultats

PUBLIC

Cadres de santé, directeurs, responsables qualité, infirmiers, praticiens, responsables qualité

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne
Les 21, 22 septembre 2017
et 6 octobre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

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

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr



AXE 06 ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE

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

AFR 6-01

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Développer ses capacités à établir ou améliorer une relation de soin

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

Savoir communiquer avec une personne souffrant de pathologies de type démentielle

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

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Co-financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux) et CNSA

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anhf.fr

PAERPA : PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES ÂGÉES EN RISQUE DE PERTE D'AUTONOMIE

AFR 6-02

En France, les personnes âgées mobilisent entre le quart et la moitié des dépenses de santé et représentent un enjeu décisif pour l'efficacité du système. La multiplicité des acteurs intervenant auprès des personnes âgées rend nécessaire une approche intégrée qui ne se fonde plus sur une approche traditionnelle basée sur les structures mais sur une population donnée.

Afin d'améliorer le parcours de soins des personnes âgées, la modification organisationnelle suppose une adaptation des pratiques professionnelles des personnels de santé, une amélioration de leurs connaissances réciproques des pratiques.

OBJECTIFS

- Appréhender le dispositif organisationnel du PAERPA
- S'approprier les outils de ciblage de manière adaptée
- Repérer les situations à risques de dépendance iatrogène (dont infections plaies cutanées, médicaments et nutrition)
- Mettre en œuvre sur la base de situations concrètes des plans d'amélioration des pratiques
- Sensibiliser la communauté hospitalière à la prévention de la dépendance iatrogène

PROGRAMME

Jour 1 : la dépendance iatrogène : situations à risques et bonnes pratiques de prévention

- Repérer les situations à risques de dépendance iatrogène et de ré-hospitalisation évitables
- Les outils et bonnes pratiques de prévention du risque de dépendance iatrogène (médicament, dénutrition, alitement, risque infectieux...)
- Atelier / cas pratiques

Jour 2 : hospitalisation et perte d'autonomie : identifier les outils et actions d'amélioration

- Les outils proposés par le dispositif paerpa d'évaluation de la perte d'autonomie

- Identifier les actions d'amélioration des conditions d'hospitalisation d'une personne âgée à risque de perte d'autonomie

- Exercices et mises en situation

Intersession : RMM d'un cas réel d'hospitalisation avec perte d'autonomie fonctionnelle ou cognitive

Jour 3 : s'inscrire comme acteur du PAERPA

- Co-construction d'une cartographie territoriale des acteurs du parcours et outils du paerpa à disposition
- Le rôle des hospitaliers dans le parcours ; entrée et sortie d'hospitalisation
- Ateliers : plans d'actions d'amélioration

PUBLIC

Aides-soignants, cadres de santé, infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pharmaciens, praticiens

De préférence plusieurs professionnels d'un même établissement dont une ou deux personnes des équipes mobiles gériatriques.

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

PRÉPARATION ET DISTRIBUTION DES MÉDICAMENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX

AFR 6-03

L'utilisation du médicament dans les établissements de santé est organisée sous forme d'un circuit transversal d'activités impliquant de multiples acteurs.

La complexité de ce processus le rend potentiellement générateur de risques avec des conséquences pouvant être de gravité extrême pour les patients.

OBJECTIFS

- Connaître le cadre réglementaire de l'administration des médicaments
- Faire le lien entre les jurisprudences et les règles de bonnes pratiques applicables sur le circuit du médicament
- Identifier les règles à respecter et les principaux risques liés aux thérapeutiques médicamenteuses
- Comprendre les étapes du circuit du médicament

PROGRAMME

- Le cadre réglementaire de l'administration des médicaments en établissement médico-social
- Le rôle et les notions de collaboration entre les professionnels de santé IDE – AS – AMP - ASH
- La sécurité, les horaires, le mode d'administration, l'identité
- Gestion des risques et circuit du médicament, comprendre la construction d'un accident. La fiche d'évènement indésirable.
- Les différentes étapes du circuit :
 - La prescription
 - La dispensation
 - La préparation
 - La distribution et l'administration
 - La gestion du stock et l'élimination

PUBLIC

Professionnels de santé exerçant en EHPAD

ORGANISÉ PAR :

FORMASANTE

DURÉE :

3 JOURS (2 + 1)

LIEU & DATES :

Délégation
ANFH Champagne-Ardenne

Groupe 1 :
Les 30, 31 mars 2017 et 4 mai 2017

Groupe 2 :
Les 12, 13 octobre 2017
et 9 novembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

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

AFR 6-04



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

Les personnels des établissements médico-sociaux - lieux de vie des personnes handicapées - et ceux des établissements sanitaires qui les accueillent en consultation et/ou hospitalisation sont concernés.

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Jour 1

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

Jour 2

- Les facteurs de décloisonnement entre le sanitaire et le médico-social à partir de retour d'expériences
- Consolidation des partenariats entre les champs sanitaires et médico-sociaux

- Les recommandations de bonnes pratiques
- Les mises en œuvre possibles pour limiter les ruptures de parcours de soins
- Les outils et procédures soutenant l'amélioration du parcours de soin
- Les ressources externes (et/ou interne) pour améliorer la gestion des urgences

Travail intersession

Jour 3

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

PUBLIC

Professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides soignants, cadres, directeurs...)
Professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsable d'encadrement...)

ORGANISÉ PAR :

IFSO

DURÉE :

3 JOURS (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Sylvie HACHON
03.26.87.78.22
s.hachon@anfh.fr

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES



SOMMAIRE

DES ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES

AXE 7 : MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

- L'accueil à l'hôpital - **AFC 7-01** p. 60
- Accompagner le travail des séniors et la seconde partie de carrière - **AFC 7-02** p. 61
- Animer le travail en équipe - **AFC 7-03**..... p. 62
- Gestion du temps et organisation du travail - **AFC 7-04**..... p. 63
- Qualité du dialogue social dans les établissements relevant de la FPH - **AFC 7-05**..... p. 64
- Préparer sa retraite : se préparer pour bien vivre sa retraite, passer de la vie professionnelle à la vie personnelle active - **AFC 7-06**..... p. 65
- Gestion du stress au travail - **AFC 7-07** - **NOUVEAUTÉ** p. 66
- Communication dans le cadre professionnel - **AFC 7-08** - **NOUVEAUTÉ** p. 67

AXE 8 : PRISE EN CHARGE DU PATIENT

- Savoir identifier les victimes de violences conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients - **AFC 8-01** p. 70
- Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère - **AFC 8-02**..... p. 71
- Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires - **AFC 8-03** p. 72
- L'Accident Vasculaire Cérébral (AVC) : mieux connaître pour prévenir, alerter et accompagner - **AFC 8-04**..... p. 73
- Prise en charge de la personne diabétique - **AFC 8-05**..... p. 74
- Prise en charge des soins palliatifs - **AFC 8-06** p. 75
- Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques - **AFC 8-07** p. 76
- Prendre en charge des patients ayant des conduites addictives - **AFC 8-08**..... p. 77
- Prévention et gestion des situations de violence au sein des établissements hospitaliers - Formation OMEGA - **AFC 8-09**..... p. 78
- Les transmissions ciblées - **AFC 8-10** p. 79
- Le travail de nuit - **AFC 8-11**..... p. 80
- Le toucher relationnel - **AFC 8-12**..... p. 81

- Gestion de l'agressivité et de la violence - **AFC 8-13** ... p. 82
- Diagnostic précoce des personnes à risques suicidaires : repérage et prise en charge - **AFC 8-14** p. 83
- Plaies et cicatrisation - **AFC 8-15**..... p. 84
- Soins d'hygiène et de prévention du pied - **AFC 8-16** p. 85
- Compréhension des problématiques des familles - **AFC 8-17** p. 86
- Evaluation et prise en charge de la douleur - **AFC 8-18** p. 87
- Coiffure et soins esthétiques - **AFC 8-19** p. 88

AXE 9 : SECTEUR SOCIAL ET MEDICO –SOCIAL : EHPAD

- EPRD et nouvelles tarifications en EHPAD - **AFC 9-01** - **NOUVEAUTÉ** p. 90
- Elaboration et suivi du projet personnalisé en établissement social et médico-social - **AFC 9-02** - **NOUVEAUTÉ** p. 91
- Les déficiences sensorielles des personnes âgées : connaître, les repérer et les prendre en compte - **AFC 9-03** p. 92
- Bienveillance en institution - **AFC 9-04**..... p. 93
- Prévention des chutes chez la personne âgée - **AFC 9-05** p. 94
- Alzheimer : quelles techniques de soins ? - **AFC 9-06** - **NOUVEAUTÉ** p. 95
- Bonne utilisation de la grille AGGIR et du modèle PATHOS - **AFC 9-07** - **NOUVEAUTÉ** p. 96
- Lutter contre les troubles de la déglutition - **AFC 9-08** p. 97
- La toilette, entre confort et confiance - **AFC 9-09** p. 98
- La dépression chez les personnes âgées - **AFC 9-10** p. 99

AXE 10 : SECTEUR SOCIAL ET MEDICO SOCIAL : HANDICAP

- Gestion de la violence dans les établissements enfance/famille et handicap et dans les services de pédopsychiatrie - **AFC 10-01** p. 102
- Autisme et troubles envahissants du développement - **AFC 10-02** p. 103



AXE 07 MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

L'ACCUEIL À L'HÔPITAL

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

- Mieux se positionner dans son rôle d'acteur d'un accueil de qualité au sein de son établissement
- Savoir informer, recueillir l'information en utilisant les possibilités du langage et les techniques de communication
- Savoir optimiser la qualité du premier contact, savoir orienter et gérer l'espace d'accueil
- Maîtriser les techniques, les comportements permettant de prendre en charge le patient, le visiteur et satisfaire ses demandes
- Savoir gérer la revendication, la critique, l'agressivité
- Savoir accueillir la différence avec compréhension (grand âge, handicap)

AFC 7-01



PUBLIC

Tout agent amené à accueillir des patients et des usagers

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

A déterminer

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT
ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anh.fr

▶ ACCOMPAGNER LE TRAVAIL DES SENIORS ET LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

L'allongement de la durée du travail, l'augmentation de l'âge de départ en retraite, le vieillissement de la population active, l'usure professionnelle, autant d'éléments qui impactent la gestion prévisionnelle des carrières et qui interrogent en particulier sur la seconde partie de carrière des agents, sa gestion, son anticipation. Comment se réorienter en milieu de carrière ? Qu'en est-il des seniors ? Comment peuvent-ils transmettre leurs savoirs et expériences aux nouvelles générations ?

AFC 7-02



OBJECTIFS

Accompagner l'agent dans son parcours professionnel et plus particulièrement dans sa seconde partie de carrière

- Situer le rôle du cadre dans la gestion de carrières
- Identifier les acteurs ressources et dispositifs adaptés en interne et en externe
- Sensibiliser l'agent à la notion de parcours professionnel
- Repérer les situations d'usures professionnelles
- Collaborer à l'anticipation du maintien des compétences dans les services
- Argumenter des propositions d'actions de valorisation du travail des seniors

PROGRAMME

Module 1 (2 jours)

Diagnostic de situation et premières actions pour accompagner les seniors dans la seconde partie de leur carrière

- Test de positionnement des participants ("Passeport professionnel")
- Diagnostic de situation sur le travail des seniors et la seconde partie de carrière
- Diagnostic de situation sur la transmission des savoirs et expériences entre générations
- Repérage des situations d'usure professionnelle
- En regard des diagnostics réalisés, identification des actions, des solutions pour : valoriser le travail des seniors, collaborer à l'anticipation du maintien des compétences, accompagner autant que possible les projets professionnels individuels

Module 2 (1 jour)

Renforcer les actions d'amélioration de ses compétences et des modes opératoires pour accompagner la seconde partie de carrière et le transfert des savoir-faire expérimentiels

- Présentation et analyse réflexive des actions mises en place suite au module 1
- Apports complémentaires pour valoriser le travail des seniors et prévenir les situations d'usure professionnelle
- Formalisation d'un processus "type" ou incluant certains invariants, à partir des plans d'actions individuels

PUBLIC

Personnel d'encadrement
Acteurs RH des établissements

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 8 à 16 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

3 900 € par groupe, soit 487.50 € par agent sur une base de 8 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

ANIMER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, le rôle des cadres (paramédicaux, socio-éducatifs, administratifs, techniques et ouvriers) auprès des équipes doit être pleinement reconnu et valorisé.

Cependant, au sein des institutions hospitalières et médico-sociales, comme dans de nombreux secteurs d'activités soumis à de fortes contraintes externes, l'encadrement et notamment le cadre de proximité a de plus en plus de difficultés à être présent au sein du collectif de travail, auprès de l'équipe. Le management est de plus en plus "extraverti" : le cadre est ainsi attendu sur des tâches souvent à forte valeur ajoutée, associé aux projets institutionnels, mobilisé par la généralisation d'un "management de reporting".

À ce titre les travaux du pacte de confiance pour l'hôpital comme les travaux conduits dans le cadre de la réingénierie de la formation des cadres de santé ont mis en exergue l'importance du cadre comme animateur de l'équipe et la nécessité de conforter la place du cadre auprès des équipes et dans l'animation du collectif de travail.

OBJECTIFS

- Définir les rôles et missions des cadres dans un établissement et dans la ligne managériale : cadres de proximité, encadrement supérieur et intermédiaire et équipe de direction
- Définir les rôles des personnels d'encadrement de proximité dans un collectif de travail
- Repérer et initier des temps d'échanges et les espaces favorables aux différents échanges dans l'équipe de travail
- Mobiliser les méthodes et outils d'animation afin de favoriser le collectif de travail
- Animer les échanges relatifs au travail et à son organisation
- Valoriser la qualité en situation de travail

PROGRAMME

Jour 1

Définition des rôles et des missions des cadres dans la ligne managériale et au regard des valeurs d'un établissement de santé :

- Cadres hospitaliers et management d'équipe : pacte de confiance et contrat de génération
- Ligne managériale, valeurs partagées, liens fonctionnels et hiérarchiques
- Redéfinition du management de proximité : responsabilités et engagement des cadres de proximité

Formalisation des premières étapes d'une charte de management: rôles et mission du cadre, formalisation du collectif de travail : l'émergence d'une intelligence collective.

Jour 2

Valoriser la qualité du travail et la qualité de vie au travail dans l'animation du collectif

- Les facteurs pouvant influencer sur la qualité de vie au travail
- Les outils d'évaluation de la qualité de vie au travail
- Corrélation type de management / qualité de vie au travail

- La mise en place d'une dynamique d'équipe

Charte de management : l'organisation du travail en équipe

Intersession (4 semaines) : état des lieux organisationnel des lieux et espaces de partage entre membre d'un même collectif de travail

Jour 3

Temps, espaces et outils d'échanges au sein du collectif de travail :

- Retour sur les travaux d'intersession
- Management et autonomie des membres du collectif
- Transversalité, interdisciplinarité et collectif de travail
- L'analyse des pratiques comme méthode d'animation d'un collectif de travail
- La communication interpersonnelle : un levier pour favoriser les échanges

Charte de management : finalisation par l'engagement dans la reconnaissance au travail

AFC 7-03

PUBLIC

Encadrement de proximité, encadrement supérieur et intermédiaire
Préconisation : 3 personnes minimum et 5 maximum d'un même établissement avec une représentation des différents niveaux d'encadrement, équipe de direction

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

4 330 € par groupe, soit 721.67 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

GESTION DU TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

AFC 7-04

La formation "gestion du temps et organisation du travail" permet de mieux organiser et de planifier son travail tout en incluant une dimension relationnelle. Elle permet également de gérer le stress lié à l'organisation du travail.

OBJECTIFS

- Diagnostiquer son rapport au temps et les facteurs d'efficacité et d'inefficacité des pratiques professionnelles
- Organiser et planifier son travail
- Prendre en compte la dimension relationnelle
- Gérer le stress lié à l'organisation du travail

PROGRAMME

- La notion de temps : définition, dimension et conception partagée...
- Les règles d'organisation : organisation des tâches quotidiennes..., repérage des cycles de travail, l'aménagement de l'espace de travail personnel,...
- L'identification des pertes de temps liées à la dimension relationnelle : gestion des interruptions, des urgences..., le développement des attitudes d'asservité
- Les techniques mentales et corporelles de gestion du stress

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT
ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DE LA FPH

AFC 7-05

Les travaux relatifs au "pacte de confiance à l'hôpital" ont mis en évidence la nécessité d'accroître la qualité du dialogue social local. Le diagnostic est celui de la perte de confiance, de la dégradation des relations sociales, d'un déficit d'attractivité, d'une hausse de l'absentéisme, d'une hausse de l'exposition des professionnels aux risques professionnels et psychosociaux. Les professionnels déplorent également l'absence d'espace de concertation et d'information.

Le dialogue social à l'hôpital est indissociable des valeurs fondatrices du service public hospitalier dont le respect passe par celui des acteurs qui le font vivre au quotidien, et le respect des engagements pris par l'état avec les partenaires institutionnels et les professionnels. un dialogue social loyal et vivant constitue une condition sine qua non pour la performance globale et durable des structures.

Il est à ce titre important, en même temps que l'on donne toute leur place aux acteurs locaux dans le portage d'un dialogue social dynamique, de les accompagner dans les méthodes à déployer et à faire vivre.

OBJECTIFS

Promouvoir, soutenir et conduire le dialogue social sur le plan local

- Maîtriser le cadre législatif et réglementaire du dialogue social : la rénovation du dialogue social, les accords de Bercy et leurs déclinaisons dans la FPH
- Distinguer les différents niveaux et modalités du dialogue social
- Utiliser les méthodes adaptées pour bâtir un agenda social
- Appréhender le lien entre la qualité de vie au travail, et qualité du travail : du dialogue social institutionnel au dialogue social dans les équipes
- Utiliser les outils de suivi et de veille sociale en appui au dialogue social
- Évaluer les contributions du dialogue social local : par qui et pour qui, quelles méthodes ?

PROGRAMME

Jour 1 Promouvoir le dialogue social

- Introduction : Le pacte social
- Le cadre légal et réglementaire depuis 1946
- Les acteurs du dialogue social
- Les moyens humains accordés aux organisations syndicales
- Les différentes modalités du dialogue social

Jour 2 Soutenir le dialogue social

- La négociation à l'hôpital
- La négociation de l'accord local par le cycle du dialogue social
- Faire du bilan social un outil du dialogue social
- L'éthique du dialogue social

Jour 3 Conduire le dialogue social

- Construire un agenda social
- Le dialogue social et les situations individuelles : les commissions administratives paritaires
- Le dialogue social et la vie de l'établissement : le Comité Technique d'Etablissement
- Le dialogue social, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, le CHSCT
- Le dialogue social de proximité : les pôles et les structures internes

PUBLIC

Personnel d'encadrement, personnels de direction, représentants syndicaux, secrétaires et présidents des instances représentatives

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

4 270 € par groupe, soit 711,67 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

PRÉPARER SA RETRAITE : SE PRÉPARER POUR BIEN VIVRE SA RETRAITE, PASSER DE LA VIE PROFESSIONNELLE À LA VIE PERSONNELLE ACTIVE

AFC 7-06

Chaque année, de nombreux agents des centres hospitaliers partent à la retraite. Cette étape est un tournant essentiel de la vie. Bien la préparer, c'est autant de chances de la réussir. La majorité des agents sont souvent optimistes quant à leur avenir. Cependant, des inquiétudes subsistent, ainsi que les préoccupations qui leur sont liées :

- au bouleversement des repères ;
- à la perte des rôles (économique, social) ;
- à la nécessité de s'adapter à un nouveau mode de vie.

Ce programme de formation doit permettre aux agents concernés :

- de faciliter le passage de la vie active à la retraite et l'aborder avec plus de quiétude ;
- d'avancer dans la concrétisation de leur projet personnel de retraité.

OBJECTIFS

- Faciliter le passage de la vie active à la retraite, l'aborder avec plus de quiétude
- Avancer dans la concrétisation de leur projet personnel de retraité

PROGRAMME

Jour 1

Les représentations sur la retraite et les retraités

- Les représentations de la retraite :
 - Les représentations personnelles de la retraite
 - Identification des représentations de l'entourage familial, du réseau relationnel
 - Les représentations sociales de la retraite

- Évolutions sociales et temps de retraite :
 - Évolution démographique
 - Les différents âges de la retraite
 - Évolution du rôle social des personnes en retraite

- La représentation de sa propre retraite :
 - Les gains et les pertes personnels attendus et supputés

Les relations

- La conduite des relations de proximité avec : les enfants, les parents, les petits-enfants
- La transformation du couple :
- L'évolution des rôles dans le couple
- Le veuvage, le célibat choisi
- La création de nouveau couple
- Les lieux de sociabilité et les amitiés : invitations, participation à la vie associative, liens familiaux...

Jour 2

Les besoins humains et ses besoins propres

- Le modèle des besoins de Maslow
- Les autres déterminants des motivations : le modèle de l'iceberg
- Ses besoins propres et ceux de son entourage

Le projet de retraite individuel

- Croisement entre aspirations personnelles, idées nouvelles, potentialités, contexte et contraintes diverses
- Les éléments de sens dans la vie
- Demeurer ou redevenir acteur de sa vie :
 - Dans quel mode de vie s'engager ? autour de quelles activités, dans quel lieu ?
 - Comment structurer son propre temps, autour de quels éléments et avec qui ?

Entrer dans sa retraite

- Le processus de changement
- La durée de la transformation du changement

PUBLIC

Les professionnels proches de la retraite

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Lieu à définir

Les 27 et 28 mars 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 12 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

2 200 € par groupe, soit 366.67 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

GESTION DU STRESS AU TRAVAIL

Les personnels des établissements de santé doivent aujourd'hui faire face à la fois à une charge émotionnelle importante (confrontation à la maladie, à la mort...) mais également à un certain nombre de facteurs de risque liés aux organisations et conditions de travail qui évoluent. La prévention de ces facteurs de risque peut se faire à différents niveaux. Cette formation vise plus particulièrement la sphère individuelle en donnant la possibilité aux participants de renforcer leur capacité à mieux réguler leur stress au travail.

La formation a comme objectifs de permettre aux participants de mieux appréhender le stress en ayant une vision plus précise de ce que cette notion recoupe (définition, mécanismes, manifestations et impacts,...) de prendre le temps d'analyse personnelle (facteurs et niveau de stress, fonctionnement en situation de stress,...), d'acquiescer des stratégies de gestion du stress et d'expérimenter un certain nombre d'outils ; ils auront la possibilité de se fixer des objectifs dans un plan d'action personnel (tableau de bord) en recensant leurs facteurs de régulation et leurs ressources personnelles mais aussi leurs manques et leurs axes d'amélioration.

OBJECTIFS

- Définir la notion de stress
- Comprendre les mécanismes du stress et ses manifestations
- Identifier leur niveau de stress et prendre conscience de leur propre fonctionnement par rapport au stress
- Repérer les facteurs stressants en situation de travail et identifier l'impact du stress pour le prévenir
- Acquiescer et adopter des outils et modalités d'action de gestion du stress pour faire face à court et long terme

PROGRAMME

Jour 1 et 2

- La notion de stress (définition étymologique du mot "stress", approche biologique du stress, approche psychologique du stress, les différentes phases du stress)
- Les mécanismes du stress (mécanismes, manifestations, conséquences du stress et impact sur la santé)
- Évaluer son niveau de stress (facteurs de résistance et facteurs de vulnérabilité)
- Les facteurs de stress personnels et professionnels
- Le rôle des émotions (mécanisme émotionnel, les différentes émotions, lien entre besoin et émotion, lien entre stress et agressivité)
- Prendre conscience et évaluer ses pensées automatiques

- Le rôle central du sentiment de contrôle
- Les stratégies de gestion du stress (stratégies visant à changer la situation, stratégies visant à changer notre réaction, stratégies de gestion physique du stress)

Jour 3

- Suivi et approfondissement des outils de gestion du stress suite à l'intersession
- Le rôle de l'affirmation de soi comme technique de gestion du stress
- Identifier son mode de fonctionnement relationnel en situation délicate
- Développer une posture assertive et s'affirmer dans des relations interindividuelles sources de stress (identification des éléments clés de la communication non-violente et les principales techniques d'affirmation de soi)

AFC 7-07



PUBLIC

Tout personnel quelque soit sa catégorie : soignants, médico-techniques, éducatifs, administratifs et techniques

ORGANISÉ PAR :

EPISTEME

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Lieu à définir

Groupe 1 :

Les 23, 24 mars et le 25 avril 2017

Groupe 2 :

Les 10 et 11 octobre
et le 14 novembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

4 845 € par groupe, soit 807.50 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX

03.26.87.78.20

b.chabeaux@anfh.fr

COMMUNICATION DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

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

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

La qualité de la communication interpersonnelle est d'ailleurs une des composantes de la qualité de vie au travail. En effet, chacun doit pouvoir s'exprimer dans le respect du rôle et de l'opinion de l'autre et travailler au maintien de relations respectueuses et constructives.

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

AFC 7-08



PUBLIC



L'ensemble des agents de la fonction publique hospitalière

OBJECTIFS



- Identifier les composantes d'une situation de communication interpersonnelle et apprendre à décoder les signes (verbaux et non verbaux)
- Identifier les comportements et les attitudes (de soi, des autres liés au contexte) générateurs de situations difficiles ou de conflits
- Gérer une situation délicate en impulsant une dynamique constructive et développer une pratique de la communication
- Développer une pratique de communication respectueuse tout en s'affirmant (savoir dire non, formuler un désaccord, exprimer une critique...)

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

3 795 € par groupe, soit 635.50 € par agent sur une base de 6 participants

PROGRAMME



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

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

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

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

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

- Développer l'empathie, l'assertivité et le positionnement dans la communication interpersonnelle
- Ecouter pour mieux communiquer : l'écoute active
- Les 3 piliers de l'écoute active :
 - Empathie
 - Questionnement ouvert
 - Reformulations

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

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

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

AXE 08 PRISE EN CHARGE DU PATIENT

SAVOIR IDENTIFIER LES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE OU FAMILIALE

Les situations de violence conjugale et/ou familiale ne sont pas fréquemment signalées ou déclarées par les victimes elles-mêmes.

Le 4ème plan triennal de lutte contre les violences faites aux femmes, adopté fin 2013 par le gouvernement, prévoit un renforcement de l'organisation de l'action publique et la mobilisation de la société face à ces violences.

Les professionnels des établissements de santé ou des structures sociales de la FPH ont un rôle important dans le repérage, la prise en charge et la protection de ces victimes, d'autant plus qu'1/3 des victimes déclarent s'adresser en priorité au professionnel de santé en premier lieu.

Une fois l'identification des victimes réalisée, l'orientation pour une prise en charge s'avère complexe et souvent méconnue.

Une formation spécifique des professionnels de la FPH peut contribuer aux objectifs définis par le gouvernement tant pour les adultes victimes de violence que pour l'enfance en danger dans ce contexte.

AFC 8-01

OBJECTIFS

- Identifier les politiques publiques, nationales, européennes et internationales voir locales dans le domaine de la protection des victimes des violences conjugales et familiales
- Identifier les données statistiques, épidémiologiques et les répercussions sur la santé sur le plan physique, psychologique et les coûts engendrés
- Repérer les signes et les comportements permettant de suspecter l'existence de violences dans le cadre d'une prise en charge adaptée
- Établir une communication adaptée avec la victime afin de favoriser une relation de confiance
- Utiliser de manière appropriée les outils prévus par la réglementation en vigueur (rédaction certificat médical, diverses attestations...)
- Mobiliser les acteurs internes et externes dans le cadre d'une prise en charge pluridisciplinaire
- Participer à l'élaboration d'un plan d'action applicable dans son établissement

PROGRAMME

Jour 1

- Cadre politique et ampleur du phénomène
- Les ressorts du processus de domination conjugale
- Identifier les conséquences de la violence
- Comprendre les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole
- Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate
- Quels sont les signes d'alerte de la violence conjugale ?
- Questionner en soignant / en médecin la victime et trouver les réponses adéquates
- Violence conjugale et diversité
- Techniques de communication et posture pour un soutien efficace

Jour 2

- Comprendre l'emprise, connaître les auteurs de violences dans la relation intime afin d'aider la victime à s'en libérer

- Évaluer la dangerosité des partenaires violents
- L'intervention médicale, soignante, sociale et légale
- Connaître les aspects médico-légaux et utiliser les outils existants

Intersession : réalisation d'un chemin clinique sur cas réel de violence conjugale

Jour 3

- Retour et partage d'expériences sur les travaux d'intersession
- Coordination d'une prise en charge pluridisciplinaire en intra et extra hospitalier
- Améliorer la qualité de la prise en charge
- Formalisation des plans d'actions d'amélioration et outils à mettre en place

PUBLIC

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux notamment des services d'urgence, de gynécologie-obstétrique, des services de pédiatrie et tous autres services hospitaliers

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours (2 + 1)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

3 650 € par groupe, soit 608.33 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

PRISE EN CHARGE SOMATIQUE DES PATIENTS ADULTES AYANT UNE PATHOLOGIE PSYCHIATRIQUE SÉVÈRE

AFC 8-02

L'espérance de vie d'un patient souffrant de pathologie psychiatrique sévère est de 20% inférieure à celle constatée en population générale. L'état de santé physique des patients aux troubles psychiatriques schizophréniques et bipolaires reste trop longtemps méconnu par les psychiatres et les médecins généralistes.

Les patients atteints de troubles schizophréniques et bipolaires ont recours aux soins somatiques moins fréquemment en raison de troubles cognitifs ou des perturbations psychiques liées aux maladies mentales graves, à leurs difficultés à s'adresser ou à accéder au système de santé du fait de leur précarité sociale, de leur méconnaissance du dispositif de soin, à l'inactivité, voire de leur réticence à exprimer leurs souffrances physiques. Une phase d'hospitalisation peut alors s'avérer bénéfique, permettant de repérer les problématiques somatiques ignorées jusqu'alors et favoriser la prise en charge.

En outre, les différents acteurs du système de soins peuvent également sous diagnostiquer et sous traiter les pathologies somatiques masquées par la pathologie psychiatrique et certaines de ses expressions comportementales.

OBJECTIFS

Initier la prise en charge somatique des patients hospitalisés en psychiatrie

- Situer la place des soignants en psychiatrie dans le parcours de soins
- Repérer les modes de vies et comportements à risques
- Organiser des actes de prévention dans l'établissement
- Mettre en œuvre un plan d'action permettant le dépistage et le suivi de pathologies somatiques
- Formaliser un relais avec l'entourage, les professionnels de santé et les services sociaux, pour la prise en charge initiée au cours de l'hospitalisation

PROGRAMME

Jour 1

- Les enjeux des soins somatiques en psychiatrie
- Revue de littérature sur les principales comorbidités somatiques en psychiatrie
- Obstacles à la prise en charge somatique des patients adultes hospitalisés en psychiatrie
- Identification des risques de pathologies les plus fréquentes chez les patients hospitalisés en psychiatrie
- Le cadre légal des soins somatiques
- Repérage des modes de vie et facteurs de risques
- Les outils d'évaluation et l'organisation de celle-ci
- La question de la responsabilité

Jour 2

- Étape 1 : la surveillance infirmière : le suivi, les outils existants et à adapter ou à créer
- Étape 2 : identification des acteurs relais de la prise en charge somatique

- Étape 3 : mettre en œuvre des actions de prévention
- Les différentes modalités d'organisation des soins somatiques et dispositifs et interfaces dédiés

Intersession : réalisation d'une revue de mortalité et de morbidité avec analyse de cas réels / en complément : méthode CREX

Jour 3

- Retour sur les travaux d'intersession : analyser les défaillances et recherche de pistes de progrès
- Améliorer la coordination entre professionnels du parcours de soins somatiques des patients en psychiatrie : cartographie des acteurs et ateliers
- Les outils de la formalisation et de traçabilité
- Formalisation des parcours types en fonction des risques identifiés
- Établir une communication adaptée à destination de la communauté soignante

PUBLIC

Infirmiers exerçant en psychiatrie, psychiatres

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

3 740€ par groupe, soit 623.33 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

SENSIBILISATION AUX RISQUES LIÉS AUX PRATIQUES COMPLÉMENTAIRES

AFC 8-03

Il est constaté un engouement pour les pratiques complémentaires tant des patients que des professionnels de santé, en particulier dans les services de gériatrie, ce qui suscite une interrogation sur ces pratiques et les limites de leur mise en œuvre dans les services de soins.

Selon le guide de santé et dérives sectaires publié par la Miviludes (avril 2012) : 4 français sur 10 ont recours aux médecines alternatives ou complémentaires, 28 % des patients atteints de cancer ont eu recours à des pratiques dites alternatives. Face à cet engouement, la direction générale de la santé a mis en place un groupe d'appui technique chargé d'évaluer ces pratiques tant dans l'intérêt du patient pour le protéger que de lui apporter du confort.

Les différents plans cancers ont insisté sur l'importance des soins de support en complément des traitements de référence. Aujourd'hui, force est de constater l'apparition de pratiques non éprouvées dans l'accompagnement des patients dans un processus de reconstruction.

OBJECTIFS

Participer collectivement à la sécurisation de l'utilisation des pratiques complémentaires au sein d'un service

- Définir le concept de pratiques complémentaires
- Identifier le cadre réglementaire et déontologique applicable à chaque profession de santé
- Déterminer les apports et les points de vigilance d'une pratique complémentaire tant pour le patient que pour le professionnel
- Analyser en équipe la possibilité d'intégrer une pratique complémentaire de prise en charge du patient dans le respect de sa dignité

PROGRAMME

Contenu

- Appréhender le concept de pratiques complémentaires sous toutes ses dimensions pour permettre un choix éclairé du patient
- Inscire les pratiques complémentaires dans un cadre réglementaire et sécurisé
- S'enrichir des expériences menées au sein de différents établissements
- Mettre en œuvre les pratiques complémentaires de manière structurée et sécurisé au sein de l'établissement
- Connaître les acteurs et instances à mobiliser en cas de suspicion de déviance
- Maîtriser les procédures à mettre en œuvre en cas de constat de déviances

Modalités pédagogiques

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

PUBLIC

Tous professionnels de santé médical, paramédical et direction. Pour ce programme il est préconisé la présence d'une ou deux personnes d'un même établissement

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

3 740€ par groupe, soit 623.33 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

L'AVC : MIEUX CONNAITRE POUR PRÉVENIR, ALERTER ET ACCOMPAGNER

AFC 8-04

L'action 11 du plan d'actions national "accidents vasculaires cérébraux 2010-2014" prévoit de "développer les formations relatives à l'AVC pour faire évoluer les compétences des professionnels de santé". Ce plan est mis en œuvre pour atteindre l'objectif 72 de la loi de santé publique "réduire la fréquence et la gravité des séquelles liées aux AVC».

L'AVC est en effet une pathologie mésestimée, qui a cependant un fort impact en santé publique, en termes tant de mortalité que de morbidité (2ème cause de mortalité dans le monde, 1ère cause de handicap chez l'adulte, environ 400 000 patients touchés en France et 130 000 nouveaux cas par an).

Les progrès notables déjà accomplis depuis une quinzaine d'années en matière de thérapeutique et d'organisation des soins n'ont cependant pas produit tous leurs effets ; d'une part, le public et les professionnels de santé non spécialisés méconnaissent les symptômes de cette pathologie, l'urgence de la prise en charge et l'importance de la rééducation ; d'autre part, les filières de soins sont encore insuffisamment structurées avec en particulier un déficit en aval du MCO.

OBJECTIFS

Contribuer à l'amélioration des connaissances et des comportements des professionnels de santé en leur permettant de :

- Mieux connaître l'AVC pour prévenir, alerter
- Réactualiser les connaissances sur les principes de prise en charge en phase aiguë ou post-aiguë
- Comprendre les conséquences afin de parfaire l'accompagnement des personnes victimes d'AVC
- Développer et harmoniser les pratiques autour de la prise en charge de l'hémiplégie sous ses différentes formes, de l'hémi-négligence, de l'aphasie et des troubles de la déglutition, de troubles praxiques, de la dépendance
- Améliorer et harmoniser la prise en charge des patients dans ses dimensions physiques, psychologiques et sociales.

PROGRAMME

Jour 1

- Travail d'échange au sein du groupe et de mise en commun des représentations mutuelles avec la passation du questionnaire en amont et discussion, à partir des connaissances des participants sur le thème
- Une approche épidémiologique qui fait craindre : pour mieux saisir l'enjeu de santé publique que représente la prise en charge de l'AVC
- Ce qu'il faut savoir concernant les AVC pour améliorer les connaissances et faire évoluer les comportements des professionnels de santé face à l'AVC
- La prise en charge des patients atteints d'AVC pour mieux connaître les attitudes à avoir ou à ne pas avoir face à un patient victime d'AVC, dès

la phase initiale à un stade plus tardif, les gestes de soins, de prévention secondaire ou tertiaire

- La présentation d'une filière de prise en charge de l'AVC : l'organisation d'une unité de neuro-vasculaire
- L'accueil et la surveillance du patient atteint d'un AVC : de la phase aiguë à celle post-aiguë

Jour 2

- La prévention et la prise en charge des risques immédiats, pour développer les mesures en faveur de l'amélioration de la prise en charge dans la vie quotidienne du service
- Comprendre le drame que vit le patient pour accompagner au mieux le patient et sa famille, pour mieux savoir communiquer avec les patients victimes d'AVC et leur entourage

PUBLIC

Professionnels de santé, professionnels des établissements médico-sociaux et sociaux

ORGANISÉ PAR :

TONIC PLUS

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

2 200 € par groupe, soit 366.67 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

PRISE EN CHARGE DU PATIENT DE LA PERSONNE DIABÉTIQUE

AFC 8-05

La maladie diabétique est en forte augmentation, notamment dans la population la plus âgée (50 % des diabétiques ont plus de 65 ans).

Soigner une personne âgée diabétique nécessite des connaissances sur la pathologie diabétique, ses complications et leur prévention.

Tout intervenant auprès des personnes âgées doit donc bénéficier d'un savoir actualisé autour de la prise en charge de cette maladie.

OBJECTIFS

- Prendre connaissance des textes législatifs et conventionnels en vigueur en matière de prise en charge de la personne diabétique
- Appréhender de façon précise les problèmes rencontrés dans la prise en charge des patients diabétiques
- Actualiser leurs connaissances sur la pathologie diabétique et ses conséquences ainsi que sur les pathologies associées
- Identifier les différents types de diabète et leurs traitements
- Savoir réagir devant un malaise hypoglycémique ou hyper glycémiq
- Dispenser des soins infirmiers, préventifs et curatifs, adaptés à la personne diabétique
- Élaborer une démarche éducative de la personne diabétique et de son entourage : nutrition, hygiène et diabète
- Les nouvelles thérapies

PROGRAMME

Jour 1 Comprendre le diabète et ses complications

- Définition du diabète, les différents types de diabète
- Diagnostic et dépistage du diabète
- Les différentes recommandations propres à la prise en charge
- Présentation des traitements nouveaux et futurs
- Les principales complications

Jour 2 Adapter sa prise en charge

- Soins infirmiers / rôle infirmier
- L'éducation thérapeutique et l'auto surveillance (initiation)
- Synthèse de la formation

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

➤ PRISE EN CHARGE DES SOINS PALLIATIFS

AFC 8-06

La réflexion sur les soins palliatifs et l'accompagnement des personnes en fin de vie en France a été officialisée par la circulaire "Laroque" du 26 août 1986.

OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances et ses pratiques en soins palliatifs afin d'adapter sa démarche professionnelle au projet individualisé de chaque patient

PROGRAMME

Jour 1

- Définition des soins palliatifs et démarche éthique : comprendre ce que sont les soins palliatifs et d'accompagnement, amorcer une réflexion éthique dans le cadre réglementaire des soins palliatifs
- Prise en charge de la douleur (aspects médicaux)

Jour 2

- Évaluation de la douleur (action para médicale) : savoir reconnaître la douleur et participer à son évaluation (définition, outils, rôle de l'infirmière...)
- La prise en charge des symptômes en fin de vie : un objectif

Jour 3

- Prendre soin : rechercher le meilleur confort possible pour le patient (nursing, alimentation, hydratation, mobilisation, contention, la toilette mortuaire)
- Caractéristiques de la relation soignante en soins palliatifs : développer des capacités d'écoute et d'observation
- Le projet de soin individualisé : assurer la continuité des soins dans le cadre d'un projet individualisé

Intersession

Jour 4

- Les enjeux de la communication (comprendre son importance)
- Le deuil

Jour 5

- L'accompagnement de l'entourage
- Le vécu des soignants
- Les ressources locales en soins palliatifs

PUBLIC

Personnel soignant

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

5 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

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

AFC 8-07

Origine du projet :

Cette action est initiée par les EHPAD du département des Ardennes, l'EPSM Béclair ainsi que le réseau de gérontologie de Champagne-Ardenne qui établissent les constats suivants :

- Difficulté des équipes travaillant en EHPAD par rapport à la prise en charge des résidents âgés présentant des troubles psychiatriques
- Volonté de mettre en place des pratiques différentes pour prendre en charge ce type spécifique de pathologie

OBJECTIFS

- Connaître la détresse et la solitude des personnes âgées pour : repérer, écouter, identifier, nommer - comprendre et montrer que l'on a compris - anticiper, donner un sens - ajuster l'aide relationnelle à la situation
- Renforcer ses aptitudes
- Acquérir les bonnes pratiques pour protéger le patient, l'établissement et soi-même en tant que professionnel

PROGRAMME

Les troubles psychiatriques

- Les symptômes, syndromes et maladies
- Les névroses, psychoses, personnalités...
- Les risques d'épuisement et de maltraitance
- L'aide relationnelle bienveillante adaptée à la psychiatrie

La violence verbale : les insultes

- Les pièges, le prendre pour soi, répondre en miroir
- Les outils: tenir l'insulte - les outils : être contenant, contenir sa peur

La violence physique : les outils : un pas de côté et accompagner

Les conduites d'opposition et de refus

- Le piège : l'insistance induite par la culpabilité
- Les outils : accepter son impuissance - les outils : partir pour mieux revenir

Les paroles incessantes et demandes répétées

- Les outils : la diversion - les outils : être tolérant, contenir son exaspération

Les paroles anxieuses et les plaintes corporelles

- Le piège : dire "vous n'avez rien" - l'outil: "tenir la plainte" et ne pas la rejeter

Les paroles dépressives sur la vie et la mort

- Le piège : dire "le printemps va arriver" - l'outil : faire verbaliser l'anxiété

Les paroles à côté de la réalité :

- Les pièges : contrer le délire, partager le délire - l'outil : "rester à côté du besoin de persécution"

Les actes déconcertants et inquiétants

- Les états d'agitation et de déambulation
- Les manipulations d'excréments - les désinhibitions sexuelles

La méthode et les outils du travail pour préparer le travail après la formation

- La méthode
- Les protocoles des alternatives à la contention
- Les protocoles des alternatives à la sédation
- Une échelle d'évaluation simple et rapide

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

PRENDRE EN CHARGE DES PATIENTS AYANT DES CONDUITES ADDICTIVES

AFC 8-08

Depuis la mise en place, le 08 juillet 2008, du plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les toxicomanies, la considération sanitaire envers les addictions a pris un nouvel essor.

Certains objectifs de ce plan de lutte contre les drogues et les toxicomanies concernent une meilleure prise en charge de la personne dépendante, une meilleure articulation entre une prise en charge individuelle et en réseau du patient addict et une meilleure formation des personnels.

Toute la difficulté et la technicité dans la pratique professionnelle des soignants est alors de repérer efficacement ces problématiques chez les personnes et les orienter vers les services adaptés à une prise en charge des patients addicts ou d'assurer le traitement et la prise en charge du trouble, de manière spécifique. Par ailleurs, l'apparition de nouvelles formes d'expressions de l'addiction peut paraître déroutante pour les soignants et il est nécessaire de se fixer des points de repères de l'addiction allant au-delà de l'aspect conjoncturel.

OBJECTIFS

Clarifier les usages des substances

- L'histoire de l'usage des substances psycho actives
- La mise en perspective culturelle

Actualiser ses connaissances théoriques et cliniques

- Les produits : la classification pharmacologique, les effets psycho actifs, la dangerosité
- Le schéma des addictions : bivariant des associations néphalistes, et travariant d'Olivenstein

Définir les différentes typologies cliniques

- La perspective synchronique : les nouvelles recommandations cliniques, les usages...
- La perspective diachronique : les malades alcooliques, les toxicomanies et polytoxicomanies

S'approcher de la personne dépendante

- Les notions de vulnérabilité : les modèles de réflexion clinique : comportementaliste, psychanalytique
- Les transgressions, les violences : comment prévenir, répondre ?

Mettre en oeuvre le soin addictologique

PROGRAMME

- Introduction de la formation
- Définir l'addiction
- La notion d'addiction : de la dépendance à l'addiction
- Dépistage de l'addiction : un consensus ?
- Le sujet addict : la victime : la rencontre tri variée : produit, personnalité, contexte
- Historique général de l'addiction
- Travail de définition des différentes addictions
- Typologie des addictions
- Sociologie de l'addiction
- Thérapie et addiction
- Réseaux de prise en charge des patients addicts

PUBLIC

Tout personnel ayant à prendre en charge des patients avec des conduites addictives

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

PRÉVENTION ET GESTION DES SITUATIONS DE VIOLENCE AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS - FORMATION OMEGA

AFC 8-09

Le programme de formation Oméga est, d'abord et avant tout, une formation à la sécurité de la tâche pour les travailleurs confrontés aux épisodes de violence de leurs patients. Il est basé sur l'analyse de nombreuses interventions des soignants lors d'agressions. Ces analyses ont permis de dégager les savoir-faire d'intervenants expérimentés ou talentueux lors de la résolution sécuritaire de situations de violence.

Le programme de formation Omega vise à développer des habiletés et des modes d'intervention pour assurer sa sécurité et celles des autres en situations d'agressivité.

OBJECTIFS

Au terme de cette formation, le participant sera en mesure :

- D'identifier les éléments à risques présents dans son milieu de travail
- De choisir les dispositions de protection physique appropriées à la situation
- De sélectionner et d'appliquer le mode d'intervention verbale psychologique le plus approprié à l'agressivité exprimée
- De communiquer efficacement avec ses collègues dans un objectif de résolution de crise d'agressivité
- D'appliquer des techniques simples d'évitement et d'immobilisation

PROGRAMME

Contenu

- Principes de sécurité
- Évaluation de la situation de travail
- Détermination du niveau d'alerte
- Pacification et autres interventions verbales et psychologiques
- Grille du potentiel de dangerosité
- Plan d'actions à mener
- Intervention d'équipe
- Protection physique
- Technique de dégagement
- Techniques simples de contrôles physiques

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

- Exercices
- Échanges
- Exposés
- Simulations
- Cas pratiques
- Jeux de rôle

PUBLIC

Toutes personnes oeuvrant en milieu institutionnel (psychiatrie, urgence, centres de protection de la jeunesse, services d'encadrement intensif pour troubles majeurs de comportement, centres pour toxicomanes, etc...) et en contact avec des usagers, hospitalisés à fort potentiel d'agression.

Toutes personnes qui doivent encadrer, superviser et conseiller les agents

ORGANISÉ PAR :

E.P.S.M. MARNE

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 12 à 14 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

4 200 € par groupe, soit 350 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

LES TRANSMISSIONS CIBLÉES

AFC 8-10

Les exigences d'évolution des établissements vers une démarche qualité soulignent la **place centrale de l'usager** et la nécessité d'un **travail transdisciplinaire sur la circulation de l'information** pour une prise en charge efficace.

Il s'agit non seulement de structurer le système d'information mais aussi de faire évoluer l'état d'esprit des équipes vers davantage de professionnalisme et de responsabilisation dans la transmission des informations à tous les niveaux

La formation à la méthode des transmissions ciblées doit conduire les équipes à une dynamique de passage de **relais efficace** par :

- **Une information** écrite, succincte, précise, **directement utilisable pour la continuité des soins**
- **Une organisation** des relèves qui permette d'améliorer la **circulation, le suivi** et le traitement de l'information
- **Une gestion du temps** de transmission orale, méthodologique et centrée sur le patient dans sa globalité
- L'acquisition d'un **réflexe clinique** de recherche d'indices, de questionnement, d'analyse et de synthèse
- L'acquisition d'un **langage commun**, facilement assimilable, significatif pour l'ensemble de l'équipe

OBJECTIFS

- Identifier les caractéristiques et la finalité d'une transmission ciblée
- Choisir et rédiger une transmission ciblée pour la rendre opérante
- Améliorer la qualité des informations écrites des équipes dans un continuum de soins centré autour de la personne soignée
- S'approprier le dossier de soins
- Clarifier les différentes étapes du jugement clinique au raisonnement diagnostic
- Intégrer le raisonnement des transmissions ciblées dans sa pratique de tous les jours
- Communiquer efficacement

PROGRAMME

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Contexte et nécessité des transmissions ciblées : aspect législatif, réglementaire actuel au regard des référentiels démarche de qualité • Le dossier de soins ciblé : une clé d'accès à l'information • Favoriser la compréhension des logiques et des raisonnements • La méthodologie des transmissions ciblées | <ul style="list-style-type: none"> • Le raisonnement clinique et les transmissions ciblées • Rédiger les cibles • Rédiger les macros cibles • Les diagrammes de soins prévisionnels et de réalisation des soins • Les transmissions ciblées et les outils de planification • Évaluation et résultats |
|--|--|

PUBLIC

AS
Cadre de santé
IDE

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

LE TRAVAIL DE NUIT

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

AFC 8-11

PUBLIC

Personnels soignants de nuit

ORGANISÉ PAR :

INFOR SANTÉ

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Lieu à définir :

Groupe 1 :

Du 17 au 19 mai 2017

Lieu à définir :

Groupe 2 :

Du 18 au 20 Septembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

2 980 € par groupe, soit 496.67 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX

03.26.87.78.20

b.chabeaux@anfh.fr

LE TOUCHER RELATIONNEL

AFC 8-12

C'est une manière de toucher qui nous permet d'entrer en contact avec une personne, de lui proposer des mouvements de modelage ou des moments immobiles, dans le respect de sa différence, de sa façon propre à le vivre dans son corps, en fonction de son besoin du moment.

Se former au toucher relationnel, c'est avant tout cheminer vers une prise de conscience, de plus en plus grande, de son propre vécu corporel, émotionnel et psychologique.

C'est accepter de regarder ma façon tout particulière d'entrer en relation avec autrui avec tout ce que cela induit comme habitudes relationnelles plus ou moins restrictives.

C'est prendre conscience des à priori que je pourrais véhiculer dans ma relation avec autrui.

OBJECTIFS

- Définir ou (re)définir précisément la relation d'aide par le toucher, sa spécificité, connaître les différents types de touchers, les indications et contre indications de la relation d'aide par le toucher
- À partir de bilans personnels, apprendre à repérer pour soi et pour le autres: les difficultés habituelles et conditions du toucher conscient, les difficultés habituelles et conditions de la relation d'aide par le toucher, les conditions générales d'une manière de conduire un toucher conscient qui soit facilitant
- Comprendre et identifier le dialogue corporel
- Appréhender une nouvelle technique de soin de communication
- Définir les valeurs professionnelles et la conception des soins que nous voulons développer
- Se recentrer sur la personne soignée et faire les liens avec les bonnes pratiques recommandées
- Intégrer le sens du prendre soin

PROGRAMME

Identifier les enjeux de la mise en place d'un toucher juste et conscient pour accompagner la personne soignée à accepter le contact physique - entrer dans une relation de confiance et prendre conscience de son corps dans un espace sécurisant et apaisant

- Prendre soin : un positionnement professionnel
- Prendre soin : une mission bien définie
- Un être humain dans toutes ses dimensions : la notion du respect du patient ou résident
- Sensibilisation à la prise en compte d'une préparation nécessaire du toucher personnel du soignant
- Rappel de connaissances théoriques
- Exercices pratiques
- Anatomie et physiologie de la peau "notre enveloppe de vie"

Identifier les enjeux de la mise en place d'un toucher juste et conscient pour accompagner la personne soignée à accepter le contact physique - entrer dans une relation de confiance et

prendre conscience de son corps dans un espace sécurisant et apaisant

- Apprendre à mieux toucher l'autre et comprendre à quoi cela renvoie
- L'argumentation des techniques du toucher relationnel
- Vision approfondie sur le soin tactile et les situations rencontrées parfois difficiles pour le soignant et la personne soignée
- La relation d'aide : démarche active ou demande du soigné ?

Savoir mettre en place des accompagnements par un toucher juste pour soi et auprès des autres

- Bilan des acquis et des difficultés rencontrées
- Les situations problématiques qui représentent parfois un frein à la relation d'aide
- Toucher (tactile) et se laisser toucher (avec le cœur)

Mettre en place après la formation

- Prise de décision pour adapter ses comportements, pour agir dans ce sens

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

GESTION DE L'AGRESSIVITÉ ET DE LA VIOLENCE

AFC 8-13

Cette formation est organisée pour amener les personnels à concevoir et à s'approprier la prévention et la gestion des situations agressives.

Quelque soit le service ou le poste occupé, les personnels peuvent être confrontés à des situations agressives voire violentes qu'il convient de gérer en individuel et en équipe. Embarrassés de se trouver dans ces situations conflictuelles difficiles à gérer, les personnels risquent d'improviser, en fonction des personnalités de chacun, avec plus ou moins de compétence. Or, la réponse à ce type de situations relativement courantes en psychiatrie, demande de la part des personnels non seulement une prise de recul sur l'événement vécu mais également l'acquisition d'outils opérants de gestion de l'agressivité et de la violence lorsque les actions de prévention se sont avérées inefficaces.

OBJECTIFS

- Approche juridique et définition des notions de violence entre les usagers, entre les usagers et les professionnels, et dans l'équipe
- Analyse du contexte relationnel et du vécu des usagers et du personnel. Clarification des concepts de colère, d'hostilité, de violence
- Analyse des mécanismes de l'agressivité
- Prévention des situations et comportements agressifs
- Apprendre à réagir plus efficacement en situations difficiles, à détecter sa propre violence dans les attitudes et la conduite, à désamorcer et dédramatiser le stress engendré par les situations de violences
- Conduites à tenir face à l'agressivité et à la violence
- Identification des modalités de recours dans l'institution

PROGRAMME

- Mieux comprendre les concepts de l'agressivité/violence dans le milieu hospitalier
- Mieux comprendre les concepts de l'agressivité/violence : notion de l'agresseur et de l'agressé, les différentes origines...
- Connaître et comprendre les différents types d'agressions : verbale, physique, recherche individuelle avec restitution collective
- Que se passe-t'il dans la tête d'un individu agressif ? Les facteurs favorisant et déclenchant, différencier les 2, facteurs environnementaux, de personnalités, émotionnels...
- Être maître de ses émotions - conserver son self contrôle
- Détecter les signes précurseurs annonçant un passage à l'acte
- Boîte à outils - faire face à l'agressivité et à la violence
- Compétences à développer et à acquérir pour faire face
- Agressivité et violence : approche juridique, plan d'actions
- Point sur les réalisations
- Développer des stratégies collectives pour prévenir et accompagner les situations de violence
- Que faire lorsqu'un collègue a été agressé, plan d'actions

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

DIAGNOSTIC PRÉCOCE DES PERSONNES À RISQUES SUICIDAIRES : REPÉRAGE ET PRISE EN CHARGE

AFC 8-14

On estime que près de la moitié des suicidés avaient auparavant réalisé une ou plusieurs tentatives de suicide (TS) avant leur décès et que par ailleurs 10 à 15 % des suicidant décèdent finalement par suicide.

Le principal objectif de ces programmes de prise en charge des suicidants est de réduire le risque de récurrence suicidaire.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Jour 1

- Présentation des références scientifiques et réglementaires : guide HAS...
- Analyse des pratiques professionnelles
- Réalisation d'un premier état des lieux des pratiques existantes dans les établissements représentés
- Connaissances théoriques générales
- La crise suicidaire : définition, de la crise psychique à la crise suicidaire...
- Données épidémiologiques
- États des lieux sur le plan social, culturel, psychopathologie, juridique...
- Les personnes à risques, les différents facteurs de risques suicidaires
- Les facteurs de résilience :
 - ressources environnementales : bonne cohésion familiale, soutien amical...
 - ressources internes : bonne estime de soi, affirmation de soi...
- Prévenir le suicide par l'évaluation de la dangerosité et de l'urgence de l'intervention devant une crise
- L'évaluation concernant le degré d'urgence, la dangerosité et les facteurs associés

Jour 2

- Les pistes d'intervention pour s'entretenir avec la personne et aborder sa souffrance
- Savoir alerter et orienter en fonction de la gravité et la dangerosité : le SAMU, les urgences...
- Les modalités de prise en charge multidisciplinaire
- Les structures d'intervention pour une prise en charge adaptée
- Création des liens nécessaires pour la prévention de la récurrence
- L'évaluation médico-psycho-sociale : la prise en charge du suicidant aux urgences : accueil, examen...
- Spécificités de certaines populations à risques suicidaires : adolescents, personnes âgées, détenus
- Les facteurs de pronostic
- L'instauration d'un lien thérapeutique pour favoriser la continuité de la prise en charge
- Les attitudes à adopter, prévenir la récurrence

PUBLIC

Personnels soignants et personnels des services de médecine d'urgence prioritairement

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

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

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

PLAIES ET CICATRISATION

AFC 8-15

L'évolution scientifique en matière d'évaluation et de traitement des plaies est constante. Les laboratoires pharmaceutiques proposent régulièrement de nouveaux produits et de nouveaux pansements. Il est donc nécessaire pour les infirmières de réactualiser leurs connaissances et de réajuster leur pratique afin de proposer et d'argumenter auprès des prescripteurs de nouvelles stratégies thérapeutiques.

OBJECTIFS

- Approfondir ses connaissances sur la physiopathologie de la peau et des mécanismes de cicatrisation
- Différencier et choisir un dispositif médical en fonction des critères objectifs
- Adapter la prise en charge du patient en fonction des spécificités liées à certaines pathologies
- Acquérir une base de réflexion face à une situation complexe : escarres...
- Identifier les outils de suivi et de liaison afin de coordonner la prise en charge des patients porteurs de plaies ou d'escarres
- Appliquer les textes réglementaires

PROGRAMME

- Connaître l'anatomie et la physiologie des téguments
- Comprendre la physiopathologie des plaies
- Connaître les outils d'évaluation et de suivi des plaies
- Les différentes étapes de la cicatrisation des plaies
- Expérimenter les acquis de ce premier module
- Recherche des différents protocoles utilisés dans les unités de soins dont dépendent les stagiaires
- Identification des besoins et moyens à disposition dans leur service
- Modalités pour une prévention d'escarres
- Mise en oeuvre de la prévention des escarres au quotidien en fonction de l'importance du risque et des pathologies
- Mener des actions de prévention pertinentes et adaptées des patients
- Prise en charge des escarres en regard des facteurs de risques et des pathologies
- Les cadres de la prise en charge
- Élaboration de protocoles de soins
- Argumentation d'une prise en charge thérapeutique
- Rédaction des projets individuels d'application
- Argumentation d'une prise en charge thérapeutique

PUBLIC

Tout personnel pratiquant des soins

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anh.fr

SOINS D'HYGIÈNE ET DE PRÉVENTION DU PIED

AFC 8-16

Les soins et l'hygiène de pieds sont essentiels pour les personnes âgées. En effet, outre la souffrance elle-même, le handicap généré par des douleurs aux pieds est très important et entrave l'autonomie, la mobilité et peut vite être un facteur si ce n'est déclenchant, aggravant d'un syndrome de glissement. Ces soins font partie, comme tout au cours de la vie, d'une prise en charge d'hygiène régulière.

Les soins et l'hygiène des pieds s'inscrivent dans un contexte déontologique particulier du fait des professions spécifiques attachées à ces soins. Il n'est en aucun cas le propos de "faire à la place de" ou de former des personnes au-delà de leurs compétences... Mais bien de s'inscrire, d'une part, dans le quotidien des personnes âgées (lors de la toilette, des soins de confort et d'esthétique) et, d'autre part, de former les personnes au dépistage précoce des situations à risque afin de faire intervenir les personnes habilitées.

OBJECTIFS

- De dispenser les soins élémentaires de confort relatifs aux pieds de la personne âgée
- D'aviser le personnel soignant en cas d'observations ou d'anomalies
- De lui faire prendre conscience du moment privilégié que constituent ces actes préventifs pour instaurer un échange fructueux entre soignants et soignés dans le cadre d'une animation globale en gériatrie

PROGRAMME

Rappels d'anatomie physiologie

- Les pieds
- Les peaux
- Les ongles

Vieillesse physiologique, diminution de l'autonomie

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

Les pathologies de la peau

- Cors, durillons, callosités

Les anomalies architecturales

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

Les techniques de soins de la peau

- Le bain de pieds
- Le traitement des callosités
- Le massage : mobilisation du pied, irrigation de la peau, dimension relationnelle, préparation par la détente, aux soins de l'ongle

Les techniques de soins des ongles : coupes d'ongle

Apprentissage des différentes techniques

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

Prévention des complications liées à des pathologies particulières

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

PUBLIC

AS
ASH
IDE

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

COMPRÉHENSION DES PROBLÉMATIQUES DES FAMILLES

AFC 8-17

Au-delà des lois qui régissent le travail social, l'accueil et le travail avec les familles des personnes accueillies en institution sont incontournables.

La famille représente pour la personne vulnérable, un véritable ancrage identitaire qu'il faut prendre en compte.

Elle est également porteuse de la souffrance liée au handicap ou à la dépendance de son proche.

À ces titres, elle doit pouvoir trouver dans l'institution d'accueil de son proche, un interlocuteur distancié pour évacuer son stress, sans pour autant prétendre à de la thérapie.

OBJECTIFS

- Favoriser une communication sereine entre familles et professionnels

PROGRAMME

Jour 1

L'approche vue du côté des familles

- Le respect de la liberté de l'usager à décider par lui-même
- La culpabilité des familles, la communication avec les familles
- Partage de l'accompagnement avec les professionnels, participation à la vie de l'établissement
- La prévention des conflits

Rappel du contexte réglementaire

Les plans : Alzheimer et maladies neuro dégénératives

Recommandations Anesm

Recherche de définitions : autonomie, indépendance, dépendance

Le processus de deuil des familles

Le décalage entre la réalité de la prise en soins et les attentes des familles : fonctionnement de l'institution, soins quotidiens, stimulation du patient/résident

Comment gérer le transfert des angoisses des familles sur l'équipe soignante ?

Jour 2 :

Apports théoriques centrés sur le développement des compétences du professionnel

- Nos trois cerveaux (reptilien, limbique, néo cortex)
- La dynamique des émotions génératrices de stress
- La juste distance avec les familles

Principes de base de la communication :

- Mécanismes de défenses
- Communication verbale et para verbale
- Gestion des conflits par l'asservité

Savoir conserver un positionnement vis-à-vis des familles

- Maintenir la relation avec la famille en toute situation
- Savoir orienter quand la relation devient difficile
- Améliorer la cohérence de l'équipe et sa crédibilité

Intégration des familles dès l'entrée du patient/résident, en leur présentant

- La philosophie de soins
- L'organisation de la vie quotidienne...

Intégration des familles à la vie de l'établissement

PUBLIC

Tout personnel exerçant auprès d'enfants ou d'adultes dépendants ayant des relations avec les membres de leur famille et souhaitant mener une réflexion sur la communication avec ces personnes

ORGANISÉ PAR :

HYSOPE FORSE

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Lieu à définir :

Groupe 1 :
Les 27 et 28 mars 2017

Lieu à définir :

Groupe 2 :
Les 14 et 15 Septembre 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

2 200 € par groupe, soit 366.67 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

ÉVALUATION ET PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR

AFC 8-18

Depuis la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades, le soulagement de la douleur est reconnu comme un droit fondamental.

Afin de poursuivre son action, et dans la continuité du troisième Plan de lutte contre la douleur (2006-2010), le ministère de la santé a lancé le quatrième plan qui réaffirme plus que jamais le soulagement de la douleur comme un objectif à atteindre. Son évaluation et sa prise en charge font l'objet de l'annexe 21 des orientations nationales de formation 2015 de la DGOS.

OBJECTIFS

- Saisir l'importance du phénomène douloureux
- Distinguer les différentes manifestations de la douleur
- Maîtriser les outils de l'évaluation de la douleur en les adaptant au patient soigné
- Détecter l'origine de la douleur qu'elle soit physiologique, neurologique ou psychologique
- Maîtriser les différentes méthodes de prise en charge (médicamenteuses ou autres)
- Saisir l'importance du travail en équipe et du rôle de chacun

PROGRAMME

Recueil des besoins et des attentes prioritaires du groupes

Environnement réglementaire

- L'évolution des représentations de la douleur
- L'approche de la douleur
- L'évolution de la prise en charge
- Le cadre réglementaire

Les différentes dimensions de la douleur

- Définition de la douleur
- Ses différents aspects
- Liens entre douleur physique et douleur morale
- Les mécanismes de la douleur
- Les causes de la douleur
- La douleur morale : partie invisible de l'iceberg

L'évaluation de la douleur

- La démarche d'évaluation : entretien, écoute et observations
- L'entretien d'évaluation
- Les différentes échelles utilisées selon le profil du patient : le choix des échelles
- Méthodes d'évaluation de la douleur et rôles de chaque professionnel dans ce domaine (médecin, IDE, AS, psy...)

Intersession

Retour sur les travaux d'intersession

Prise en charge médicamenteuse : les traitements antalgiques médicamenteux

Réflexion sur la pratique soignante

Les axes d'améliorations à engager par catégories de professionnels

- L'évaluation
- La transcription et l'exploitation des informations dans le dossier du patient

PUBLIC

Tout personnel soignant

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

5 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

COIFFURE ET SOINS ESTHÉTIQUES

La coiffure et les soins esthétiques permettent de revaloriser l'image corporelle de la personne dépendante ou malade et participent à la reprise de confiance en soi par l'éveil des sens. Ils ont une place indispensable dans un contexte général d'hygiène physique et mentale de la personne âgée...

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

Les soins esthétiques sont enfin l'occasion de donner des conseils d'hygiène, de beauté, de confort à la personne et lui permettent de conserver le goût et l'envie de s'occuper d'elle.

Cette formation à la coiffure et aux soins esthétiques permet au personnel travaillant auprès de personnes dépendantes ou malades de compléter leur accompagnement par des soins de bien-être, dont on sait l'importance.

AFC 8-19

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Présentation et organisation des métiers de la coiffure • Comment organiser une prestation de coiffure en institution • Présentation du matériel et de ses produits • Études des différents types de coiffage • Coupes et coiffages sur cheveux longs et courts pour hommes et femmes • Exercices de coupes et de coiffage sur cheveux longs et courts • Les coupes à la tondeuse • Le rasage / la barbe • Comment organiser une prestation de soins esthétiques en institution • Les soins esthétiques • Présentation des exercices pratiques des 2 journées suivantes : épilations du visage, mini soins du visage (gommage, masque...) manucure, beauté des pieds | <ul style="list-style-type: none"> • Principe de base de l'épilation du visage • Mise en pratique d'épilation du visage par les stagiaires avec supervision et conseils de l'intervenante • Principes de base du soin du visage • Mise en pratique de "mini soins" par les stagiaires avec supervision et conseils de l'intervenante • Principe de base de la manucure • Mise en pratique par les stagiaires avec supervision et conseils de l'intervenante • Principe de base de la beauté des pieds • Mise en pratique par les stagiaires avec supervision et conseils de l'intervenante |
|--|--|

PUBLIC

Tout personnel

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

5 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 12 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX

03.26.87.78.20

b.chabeaux@anf.fr



AXE 09 SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL : EHPAD

➤ EPRD ET NOUVELLE TARIFICATION EN EHPAD

Le projet de décret relatif à la tarification des EHPAD et à la réglementation budgétaire et financière des ESMS introduit **une nouvelle présentation budgétaire** : l'état des prévisions des recettes et des dépenses.

Mais les **changements** de cette réforme interviennent également dans **l'élaboration de la tarification, dans la gestion pluriannuelle et dans la procédure budgétaire.**

S'y préparer permet d'anticiper à temps les changements introduits par la tarification à la ressource, mais aussi de **réviser des fondamentaux utiles à la gestion dans le cadre budgétaire actuel.**

AFC 9-01



PUBLIC



Contrôleur de gestion en EHPAD
 Directeur d'EHPAD
 Tout public concerné par la gestion financière

OBJECTIFS



- Identifier les mesures clés de la réforme de la tarification et ses impacts sur votre établissement
- Anticiper la mise en place des nouveaux outils de suivi financier
- Maîtriser les étapes d'élaboration d'un EPRD adapté à votre EHPAD

PROGRAMME



Jour 1

- Contexte de la nouvelle tarification en EHPAD :
 - Présentation des évolutions
 - Définition et dimension financière d'un EPRD
 - L'architecture et le contenu de l'EPRD
- Identifier les principes de la nouvelle tarification et ses impacts sur le compte de résultat prévisionnel
- Dépendance et tarif journalier hébergement :
 - Les charges concernées, les modalités de calculs...
- Cas pratique : intégrer les nouveaux tarifs et leurs calculs

Jour 2

- Comprendre la logique de l'EPRD et en mesurer les incidences sur la gestion financière et budgétaire de votre établissement
- Cas pratique : établir le bilan financier d'un EHPAD
- Maîtriser les nouvelles modalités de calculs de gestion financière pour le pilotage de votre EHPAD :
 - Assimiler la nouvelle tarification
 - Maîtriser les indicateurs de bonne gestion
 - Capacité d'autofinancement (CAF)
 - Élaborer des tableaux de financement
 - ...
- Cas pratique : élaborer un EPRD et intégrer ses règles de construction

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
 03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

ÉLABORATION ET SUIVI DU PROJET PERSONNALISÉ EN ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL

AFC 9-02



La réglementation actuelle (loi du 02 janvier 2002 et la loi de mars 2005), ainsi que les recommandations de l'agence nationale de l'évaluation sociale et médico-sociale (ANESM) nécessite la mise en place de projets personnalisés intégrés au sein d'un projet d'unité et d'établissement.

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

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

PUBLIC



Tout agent travaillant en établissement social et médico-social qui participe à l'élaboration et au suivi du projet personnalisé

OBJECTIFS



- Identifier les exigences et les recommandations au travers de la réglementation actuelle
- Identifier les différentes phases de construction d'un projet personnalisé et le positionnement de chacun
- Expliquer l'implication de la personne accueillie, des familles, des mandataires judiciaires
- Proposer des outils afin que le projet personnalisé soit en lien avec les besoins et attentes de la personne accueillie
- Proposer des indicateurs de suivi et d'évaluation du projet

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

4 845 € par groupe, soit 807.50 € par agent sur une base de 6 participants

PROGRAMME



Jour 1

- Projet personnalisé ou individualisé : définitions
- Rappel réglementaire
- Recommandations HAS et ANESM, présentation du parcours de soins de la personne âgée en perte d'autonomie (PAERPA), échanges sur les expérimentations, décret du 15 mai 2007
- La participation des différents acteurs : usager, famille, tuteur, professionnels, les aidants, la personne de confiance...

Jour 2 :

- De l'opérationnalisation des projets : du modèle théorique à la définition des outils
 - Le projet personnalisé les différents volets
 - Le projet personnalisé comme outil de dialogue, comme outil d'intégration institutionnelle et sociale, comme opportunité d'une relation de confiance privilégiée entre usager et professionnel.

Jour 3

- Rappel des 7 phases du projet personnalisé
- Les missions transversales pouvant être mises en oeuvre au sein de sa structure
- Le médiateur : objectifs, modalités de désignation, rôle
- Le référent : porte parole, garant de la mise en oeuvre du projet personnalisé

Jour 4

- Préciser le positionnement du professionnel
 - Par rapport aux usagers et aux familles/représentants légaux
 - Par rapport à l'équipe pluridisciplinaire
- Connaître les différents axes à développer pour la mise en place de projets personnalisés
 - Travail en sous-groupes à partir du recueil de données réalisé pendant l'intersession, identification des pratiques et réflexion sur les difficultés rencontrées et pistes d'amélioration en lien avec la mise en oeuvre du projet personnalisé
 - Proposition d'indicateurs de suivi et d'évaluation du projet

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

LES DÉFICIENCES SENSORIELLES DES PERSONNES ÂGÉES : CONNAÎTRE, REPÉRER ET LES PRENDRE EN COMPTE

AFC 9-03

Les personnes qui vieillissent deviennent peu à peu concernées par des pertes de vision et/ou d'audition. Ces pertes liées au vieillissement sont parfois perçues comme des handicaps d'inconfort dont on peut au fond s'accommoder.

Pourtant la déficience sensorielle est un accélérateur de dépendance qui génère quasi mécaniquement chutes, dépression... Elle aggrave ainsi la situation de nombreuses personnes âgées et il convient de devenir attentif, vigilant et actif pour ralentir ce processus en agissant sur tous les facteurs.

Les professionnels d'EHPAD, en ayant une connaissance précise de ces déficiences sensorielles et de leur impact sur les personnes âgées, pourront adapter les actes quotidiens et l'environnement des résidents concernés.

OBJECTIFS

- Repérer les déficiences visuelles et auditives qui touchent les personnes âgées et les impacts sur la personne
- Analyser les besoins spécifiques de la personne âgée liée à la perte sensorielle afin d'améliorer la prise en charge
- Proposer la mise en place d'adaptations simples afin de faciliter la vie quotidienne de la personne âgée concernée
- Élaborer un plan de sensibilisation des équipes à la problématique des déficiences sensorielles des personnes âgées

PROGRAMME

Identification des connaissances acquises et des connaissances manquantes pour adapter l'accompagnement aux personnes déficientes sensorielles

- Travail sur les représentations : vue, vision, cécité, mal voyance / ouïe, audition, surdité, malentendance / déficience / handicap.
- Identifications de la place des représentations des professionnels dans l'accompagnement au quotidien.

Déficience visuelle

- Données épidémiologiques.
- Fonction visuelle (acuité, champ visuel).
- Définitions légales : cécité, mal voyance - cécité : spécificités pathologies congénitales, acquises.
- Basse vision : les principales formes d'altérations visuelles et les conséquences invalidantes.
- Principales pathologies - déficience visuelle et troubles associés (Alzheimer, AVC...).
- Approche relationnelle de la personne âgée déficiente visuelle.
- Moyens de réadaptation, rééducation, compensation basse vision.

- Les aides techniques spécialisées - éléments d'accessibilité environnementale.
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente visuelle.

Déficience auditive

- Données épidémiologiques.
- L'oreille : anatomie, physiologie - les causes de la surdité - la presbycusie - les différents types et degrés de surdité.
- Les signes qui peuvent nous alerter.
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente auditive.
- Conséquences des pertes auditives partielles - autonomie et confort de vie sociale.
- Communication interpersonnelle.
- Postures compensatrices
- Stratégies et techniques de réception - réception en lecture labiale.
- Sosies labiaux
- Approche relationnelle de la personne âgée déficiente auditive
- ...

PUBLIC

Tous professionnels en contact avec des personnes âgées

ORGANISÉ PAR :

IFSO

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

4 175 € par groupe, soit 695.83 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

BIENTRAITANCE EN INSTITUTION

AFC 9-04

La formation **bienveillance en institution** permet aux soignants de conscientiser un positionnement professionnel, à la fois protecteur et vecteur de sens, ainsi que d'acquérir **des outils repères concrets et efficaces** pour :

- Travailler sur une problématique extrêmement délicate qui met l'établissement en difficulté
- Donner aux soignants les moyens de réfléchir et d'échanger sur des situations de soins et d'accompagnement difficiles, pour repérer une ligne de conduite de bienveillance adaptée à la situation

OBJECTIFS

- Accompagner les établissements dans le déploiement d'une culture et d'une dynamique de bienveillance
- Le déploiement de cette culture nécessite une appropriation de la démarche par les équipes de direction et d'encadrement intermédiaire des établissements, ainsi qu'un accompagnement des professionnels intervenants au quotidien dans la prise en charge des résidents

PROGRAMME

Clarifier le cadre réglementaire, législatif et juridique de la maltraitance

- Définir, savoir et comprendre : la maltraitance, de quoi parlons-nous ?
- Le contexte réglementaire
- La prise en compte de la maltraitance, comment la combattre
- Les auteurs de la maltraitance : en institution, à domicile...
- La maltraitance et les sanctions qui doivent être prises
- Développer une conscience et une connaissance des risques de maltraitance ; les différentes formes de maltraitance

Comprendre la dépendance

La bienveillance : qu'est-ce que c'est ?

Repères dans la relation et dans les gestes et actes des professionnels

- Définitions, les facteurs favorisant la dépendance
- La réponse gouvernementale et celle des professionnels, la prévention de la dépendance

- La bienveillance dans la prise en soin
- Décoder ma façon de communiquer et de me positionner
- Reconnaître les indicateurs au passage à l'acte maltraitant
- Disponibilité et qualité de relation avec le patient ; concrétisation des soins ; les obstacles ou difficultés ; réagir positivement à une situation de maltraitance

Développer dans la pratique au quotidien une bienveillance

- Se positionner en bienveillance ; l'efficacité et le changement à apporter dans les gestes et le comportement
- Ressources et limites du professionnel

Développer et mettre en place un projet de bienveillance

- Repérer les facteurs de non bienveillance accessibles à un projet d'amélioration
- La bienveillance et le travail en interdisciplinarité

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

PRÉVENTION DES CHUTES CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE

AFC 9-05

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

Les troubles peuvent être d'origine :

- **Neurologique**

- **Douloureuse** : la marche et parfois l'équilibre peuvent être compromis par des douleurs lombaires ou des membres inférieurs.

- **Psychique** : la marche précautionneuse est fréquemment rencontrée chez les personnes âgées, démarche prudente liée à une anxiété apparue à la suite de chutes et pouvant conduire à une véritable Phobie (syndrome post-chute)

La formation doit permettre au professionnel de disposer des moyens techniques, et de la méthodologie lui permettant d'inscrire son action dans une démarche d'amélioration continue de la pratique préventive de la chute en établissement.

Une partie du temps sera cependant consacrée à l'intervention en cas de chute, pour éviter le sur-accident par des postures ou des techniques inappropriées.

OBJECTIFS

- Comprendre la chute et savoir la prévenir
- Aborder une démarche d'évaluation et de bilan
- Aborder une démarche et des programmes d'actions préventives

PROGRAMME

Généralité sur la chute, causes et conséquences

- Données chiffrées concernant les chutes chez les personnes âgées
- Cause physiopathologies, psychologiques, environnementales, sociales
- Conséquences sur le plan humain, financier
- Situation au sein de chaque institution d'origine des stagiaires

De l'équilibre à la chute - rappels théoriques

- Physiologie de l'équilibre : les appareils musculaire, articulaire, sensoriel ; rôle particulier du pied et de l'oreille interne
- Motricité, mobilité, marche, déplacement et sénescences : le ralentissement moteur
- Les causes des chutes (mécaniques, psychiques, iatrogènes...)
- Repérage mental et représentation des espaces et lieu de vie

Les différents programmes d'actions préventives

- De la prévention. quels acteurs pour quels programmes ?
- Les différents bilans nécessaires
- Réduire la fréquence des chutes : travail sur les thèmes suivants : respiration, relaxation...
- Réduire les conséquences des chutes
- Les aides techniques : laquelle choisir, savoir s'en servir : cannes, déambulateurs, fauteuil roulant
- Aménagement technique et matériel de l'environnement : les aides techniques à disposition des personnels (*bon usage du lit à hauteur variable, lève-malades et les verticalisateurs*), savoir accompagner, savoir aider sans faire à la place de..., techniques de manutention de la personne, savoir aménager un espace rassurant et limitant les dangers
- Les autres préventives : le soin des pieds, la vue, l'alimentation et l'hydratation, l'entretien des fonctions cognitives
- Outils, fiches pratiques et organisation des programmes de prévention
- Le rôle des familles

PUBLIC

Personnel soignant

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr



ALZHEIMER : QUELLES TECHNIQUES DE SOINS ?

AFC 9-06

Le plan maladie neuro dégénératives 2014-2019, succède aux trois plans Alzheimer mis en place en France au cours des dernières décennies. La vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence de type Alzheimer reste une priorité, la maladie impactant considérablement le quotidien de la personne et de son entourage.

La loi "d'adaptation de la société au vieillissement" fait des professionnels de l'aide et du soin des acteurs majeurs du maintien de cette qualité de vie. La formation de ces professionnels est clairement identifiée comme un levier permettant à notre société de répondre à ce défi.

Ce programme doit donc permettre au professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien être et autonomie. Grâce à une approche pratique des troubles et des soins recommandés, il favorise l'engagement du professionnel et de l'équipe dans une démarche de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident.

PUBLIC

Personnel soignant
Professionnels de rééducation
Psychologues

ORGANISÉ PAR :

FORMA SANTÉ

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Lieu à définir
Les 14 et 15 mars 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

4 845 € par groupe, soit 807.50 € par agent sur une base de 6 participants

OBJECTIFS

- Prendre en considération la situation "globale" des personnes accueillies en institution pour repenser le soin
- Connaître les caractéristiques cliniques de la démence de type Alzheimer
- Reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à la démence de type Alzheimer
- Améliorer la réalisation du processus de nursing et de restauration en mobilisant les techniques de soins adaptés à la situation du résident
- Professionnaliser le regard, le toucher et la parole: des compétences clés dans le cadre d'une prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident Alzheimer
- Analyser sa pratique de soins auprès de l'usager Alzheimer, élaborer et proposer des pistes d'actions en équipe
- Réfléchir son accompagnement au-delà des techniques de soins : partager le lieu de vie et le quotidien du résident atteint de la maladie Alzheimer

PROGRAMME

Jour 1

- Accompagner un public fragilisé au quotidien : la pratique du soin, au-delà de la prise en charge d'une pathologie
- Définition clinique de la démence de type Alzheimer
- Approche symptomatologique des démences de type Alzheimer : une approche concrète pour comprendre la situation du résident et mieux accepter certains comportements

Jour 2

- Les techniques de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse lors des processus de nursing et de restauration – techniques de soins,

prévention et gestions des troubles consécutifs à la maladie d'Alzheimer lors des actes essentiels de la vie quotidienne

- Le regard et le toucher : un savoir être essentiel – au-delà de la technicité du soin, les soins relationnels

Jour 3

- La vie quotidienne support de la relation d'aide
- Accompagnement à la vie sociale et relationnelle : un volet essentiel de l'accompagnement

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

BONNE UTILISATION DE LA GRILLE AGGIR ET DU MODÈLE PATHOS

Plusieurs outils ont été mis à la disposition des équipes médicales et paramédicales pour évaluer les handicaps et la perte d'autonomie fonctionnelle d'une personne en vue de prodiguer des soins adaptés à son état.

La grille AGGIR (*autonomie gérontologique - groupes iso-ressources*) est couramment utilisée en France pour évaluer la perte d'autonomie d'une personne vivant à domicile ou en institution.

Le modèle PATHOS, système d'information sur les niveaux de soins nécessaires pour assurer les traitements des états pathologiques des personnes âgées, a été élaboré par le syndicat national de gérontologie clinique.

L'utilisation du modèle PATHOS dans les EHPAD s'est développée en 2007 dans le prolongement de la réforme des USLD, notamment dans le cadre du renouvellement des conventions tripartites.

OBJECTIFS

- Repérer et évaluer les facteurs de dépendance de la personne âgée, les niveaux de soins médicaux, paramédicaux et techniques
- Comprendre les enjeux et les conséquences de l'utilisation optimale de la grille AGGIR, du modèle PATHOS
- Maîtriser les principes méthodologiques d'utilisation de la grille AGGIR et de PATHOS

PROGRAMME

La vieillesse, la dépendance et la pathologies

- Les notions de "vieillesse", "dépendance", "pathologies"
- Le vieillissement physiologique, pathologie et les conséquences
- Les références réglementaires et quelques données démographiques

Les outils permettant d'évaluer l'état des personnes âgées ?

- La détermination du GMP (groupe moyen pondéré) et du PMP (pathos moyen pondéré)
- Définition et présentation générale de la grille AGGIR et objectifs d'utilisation
- Son intérêt au niveau individuel (plan d'aide et soins personnalisés) et au niveau collectif

La grille AGGIR

- Les principes de la grille
- Le codage
- L'utilisation des adverbes : spontanément - totalement - correctement - habituellement

Grille AGGIR et modèle PATHOS

- Évaluation et codage des cas présentés par les stagiaires
- Cas pratiques proposés par l'intervenant

AFC 9-07



PUBLIC

Tous les publics de tous les types d'établissements accueillant des personnes âgées

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

LUTTER CONTRE LES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION

AFC 9-08

Les fausses routes alimentaires et liquidiennes constituent un risque non négligeable chez les personnes âgées accueillies en établissement de santé, pouvant mettre en jeu le pronostic vital.

De ce fait, qu'elles soient d'origine centrale (hémiplégie, tétraplégie, traumatisme crânien,...) ou périphérique (paralysie faciale, séquelles de radiothérapie ou de cure chirurgicale,...) aggravées ou non par l'âge de la personne, elles ne peuvent être négligées.

Il est utile, pour chaque professionnel, de savoir reconnaître les dysfonctionnements entraînant ou favorisant les fausses routes, pour mieux les prévenir, et savoir quelle attitude tenir quand elles surviennent.

OBJECTIFS

- Connaître et comprendre les types de déglutition tant sur le plan théorique que pratique
- Connaître les particularités liées aux pathologies
- Savoir prévenir les fausses routes, par l'installation des patients, l'adaptation des textures solides et liquides, par l'utilisation d'adaptations et/ou d'aides techniques
- Savoir intervenir en cas de fausses routes

PROGRAMME

- Anatomie - physiologie de la déglutition dans la normalité
- Les bilans et leurs résultats en fonction des pathologies rencontrées
- Prévention des fausses routes
- Le temps repas et le temps thérapeutique
- Gestes d'urgence

PUBLIC

Personnel soignant

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT
ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

LA TOILETTE, ENTRE CONFORT ET CONFIANCE

AFC 9-09

Tout soin est indissociable d'une communication avec le patient. Le professionnel soignant construit une relation de qualité avec lui et avec son entourage en repérant les éléments suscitant la confiance, comme l'observation et l'écoute.

La toilette est un acte de la vie quotidienne qui permet un bon maintien de l'hygiène corporelle. Elle a pour but de surveiller l'état cutané du patient, de favoriser une bonne image de lui-même qui lui procure un bien être psychologique et physique.

OBJECTIFS

- Mesurer l'impact de la toilette corporelle, soin multidimensionnel
- Modifier les attitudes de routine des soins
- Enrichir les capacités de savoir être, savoir écouter et savoir faire
- Conscientiser l'importance du travail effectué auprès des résidents et l'impact sur ceux-ci à travers le vécu et le ressenti au cours des exercices
- Valoriser l'autonomie de la personne âgée, préserver et augmenter ses capacités dans le respect de sa dignité
- Découvrir ou éclaircir ses valeurs personnelles concernant le soin
- Analyser des situations concrètes de terrain et mettre en place des suggestions de réponse face à l'agressivité, au refus de soins, à l'agitation

PROGRAMME

Jour 1

La toilette : soin multidimensionnel

- Un soin technique, relationnel, préventif et parfois curatif ou palliatif
- Les impacts pour la personne soignée et pour les soignants

Les valeurs professionnelles

- Les valeurs universelles : pudeur, dignité, intimité
- Les valeurs de l'équipe : respect et bienveillance

La place du projet de soin pour les soins d'hygiène et de confort

- Les besoins de la personne soignée : hygiène, confort, autonomie
- Les attentes et les contraintes des soignants : aide, participation et organisation du travail

La toilette : un soin de base

- L'importance de la toilette dans la société
- Les représentations professionnelles
- Les impacts pour les soignants

Analyses de situations

- La relation soignant-famille et soignant-personne soignée

Jour 2

Aptitudes et attitudes lors des toilettes

- L'approche quotidienne - la situation inhabituelle
- Les facteurs influençant les pratiques en équipe

Prise en soins de la personne âgée

- Le maintien de l'autonomie : les enjeux pour la personne soignée et pour le soignant
- Le maintien des capacités
- L'intégration de l'humanité dans les pratiques de soins

Analyse et exploitation de situations concrètes

- Facteurs de risques, types de communication, environnement
- Situation de conflit en soignant et personnes soignées incluant agitation et agressivité

Propositions et suggestions :

- L'approche individuelle
- L'approche en équipe

PUBLIC

Tous professionnels soignants concernés par la toilette

ORGANISÉ PAR :

GROUPE ESC TROYES

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Lieu à définir

Les 16 et 17 mars 2017

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

2 115.90 € par groupe, soit 352.65 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX

03.26.87.78.20

b.chabeaux@anfh.fr

LA DÉPRESSION CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE

AFC 9-10

L'accompagnement de chacune des personnes âgées fait partie intégrante du quotidien des professionnels du secteur gériatrique, que ce soit de l'ordre du soin ou de la simple relation. En effet, l'intégration en institution, rendue nécessaire par l'isolement ou la dépendance, est une situation souvent difficile pour le résident et son entourage : rupture avec son environnement antérieur, pertes des repères ; situation déstabilisante contre laquelle doivent œuvrer les professionnels.

Si le repérage des troubles dépressifs chez la personne âgée n'est pas aisée, les causes peuvent en être variées et ne peuvent en aucun cas être imputées à la vieillesse, mais plutôt à des particularités physiologiques et à la fréquence des pathologies ou de médicaments par exemple.

Aussi, la dépression est l'un des problèmes de santé mentale les plus connues chez le sujet âgé avec des conséquences spécifiques à cette population qui en fait un véritable enjeu de santé publique car la non prise en charge des troubles dépressifs chez la personne âgée s'accompagne de risques somatiques et peut s'associer à un risque important de passage à l'acte suicidaire.

OBJECTIFS

- Connaître le contexte de la dépression chez le sujet âgé
- Apprendre à reconnaître et à identifier les comportements dépressifs chez les personnes âgées
- Savoir identifier les signaux d'alarme et les différentes formes de dépression
- Connaître les différents traitements de la dépression du sujet âgé
- Développer le sens de l'observation et de l'analyse en vue d'optimiser les pratiques professionnelles d'accompagnement
- Identifier les spécificités de la prise en charge de la personne âgée dépressive en institution et le rôle de chacun
- Savoir communiquer : avec la personne âgée, sa famille, les différents professionnels

PROGRAMME

Connaissance et compréhension des processus de la dépression chez la personne âgée

- Histoire naturelle de la dépression : les données générales, les facteurs de risque externes ou internes...
- Contexte de la dépression chez le sujet âgé : des chiffres inquiétants, les recommandations de la HAS
- Définition de la dépression et ses répercussions : la dépression : ce qu'elle n'est pas !
- Quand et comment repérer une symptomatologie dépressive chez le sujet âgé ?
- Formes de la dépression chez le sujet âgé : dépression dite masquée, dépression réactionnelle, endogène anxieuse, délirantes, à forme conative...
- Identification des facteurs pathogènes de la dépression : biologiques, psychologiques, biographiques psychosociaux
- Comment évaluer le risque de suicide ?
- Assurer une prise en charge globale de la personne âgée dépressive

Adaptation de la prise en charge aux personnes âgées dépressives

- La dépression et les troubles du comportement associés : apathies, affections somatiques, perte d'autonomie, alcoolisme, iatrogénie, troubles anxieux...
- La prise en charge, les réponses et les moyens
- Réponse aux besoins des personnes âgées (peur de l'inconnu, angoisse, anxiété, respect des affaires personnelles, de sa chambre...)
- Savoir prendre en compte la dimension culturelle, savoir sécuriser (temps)
- Les soins de nursing et les actes de la vie quotidienne
- Aide à l'intégration, maintien de la vie sociale, intégration de la famille
- Particularités de la relation aux personnes âgées dépressives
- Les difficultés de communication
- La relation soignant-soigné, les attitudes, la prise en compte de l'entourage

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr



AXE 10

SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL : HANDICAP

GESTION DE LA VIOLENCE DANS LES ÉTABLISSEMENTS ENFANCE, FAMILLE ET HANDICAP ET DANS LES SERVICES DE PÉDOPSYCHIATRIE

AFC 10-01

Le personnel qui prend en charge les enfants et adolescents difficiles est souvent confronté à des situations d'agressivité, voire de violences complexes à gérer.

Souvent le personnel est désarmé face à des situations rencontrées, voire déstabilisé professionnellement en ne sachant pas quelle posture adapter. La répétition de ces situations peut mettre les agents en grande souffrance physique et morale.

OBJECTIFS

- Gérer les manifestations d'agressivité, voire de violence des enfants et des adolescents en adoptant une relation professionnelle adaptée
- Définir les concepts *agressivité*, *violence*, *souffrance*, *distance professionnelle*
- Identifier les étapes de construction de l'identité de l'enfance à l'adolescence
- Repérer les situations à risques pour éviter l'escalade de la violence
- Utiliser les ressources individuelles et collectives et techniques adaptées aux différentes situations rencontrées
- Gérer la phase post-traumatique en utilisant des techniques adaptées
- Analyser au sein de l'équipe les conduites pour favoriser la démarche réflexive

PROGRAMME

Clarifier les concepts qui gravitent autour de la problématique violente de l'enfant, de l'adolescent

- Définition des différents concepts : violence, agressivité
- Les différentes formes de violence - impact de l'agressivité et la violence sur les professionnels

Identifier les étapes de construction de l'identité de l'enfance à l'adolescent

- Le développement et le fonctionnement normal de l'appareil psychique
- L'agressivité, la violence normale et pathologique
- L'expression et l'intégration de l'agressivité à travers les différentes étapes de développement
- L'environnement familial

Identifier les comportements spécifiques de l'adolescence et les distinguer du champ de la psychopathologie

- Le développement psychoaffectif en période pré-pubertaire
- L'adolescence : période de vulnérabilité

- Les conduites, les significations de l'agir, les besoins...

Comprendre le rôle des professionnels et identifier le cheminement qui mène de l'éducatif au thérapeutique

- Le travail avec les parents
- Les pratiques professionnelles appropriées
- Le dépistage des risques de violence
- Transgressions, conduites violentes en institution

Savoir mieux communiquer avec l'enfant/l'adolescent en grande difficulté ou violent

- Le désamorçage de la crise violente
- L'entretien après la crise

Élaborer la cartographie des risques d'émergence de passages à l'acte agressifs et violents

Évaluer le cadre d'accompagnement et les pratiques en vigueur au sein de son service pour repérer les situations à risques et éviter l'escalade de la violence

Réaliser un retour d'expérimentation et consolider ses compétences

PUBLIC

Tout public travaillant dans le secteur enfance et famille, handicap ou service pédopsychiatrie en contact avec des enfants et des adolescents difficiles

ORGANISÉ PAR :

DEMETER SANTÉ

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 14 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

4 600 € par groupe, soit 766.67 € par agent sur une base de 6 participants

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

AUTISME ET TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT

AFC 10-02

L'évolution de la législation qui conduit les familles à avoir de nouvelles attentes par rapport à la prise en charge de leur parent atteint d'autisme ou de troubles envahissants du développement (TED) interroge les équipes sur leurs pratiques professionnelles.

Les différences de niveau de connaissances des équipes de l'autisme et par voie de conséquence de la prise en charge de ces personnes nécessitent une formation visant à actualiser leurs connaissances, rassurer les équipes dans leurs pratiques professionnelles ; les accompagner dans la complexité de la prise en charge et prévenir l'isolement et l'usure professionnelle.

OBJECTIFS

Adapter la prise en charge de personnes atteintes d'autisme ou de troubles envahissants du développement (TED) en fonction des besoins de la personne concernée, de la famille et des ressources à disposition.

- **Identifier** les différentes approches théoriques de l'autisme et des troubles envahissants du développement
- **Définir** les particularités d'une personne avec TED
- **Favoriser** les liens entre famille et institution autour de la personne
- **Identifier** les différentes formes de prise en charge en fonction de l'âge
- **Optimiser** la prise en charge en élaborant le projet individuel
- **Identifier** les possibilités actuelles d'orientation des personnes atteintes de ces troubles en terme de prise en charge thérapeutique, pédagogique, éducative
- **Accompagner** les équipes pluriprofessionnelles dans la prise en charge spécifiques de la personne souffrant de TED

PROGRAMME

Jour 1

Connaître la maladie et la symptomatologie de l'autisme et des troubles envahissants du développement

- Rapports nationaux et préconisations, plan de soutien
- Classification française et mondiale
- Connaître les pathologies et les troubles associés aux TED
- Connaître et comprendre les échelles d'évaluation et leur intérêt pour le devenir de la personne accueillie

Jour 2

Définir et donner du sens à la notion de projet

- Le projet personnalisé, les attentes prioritaires des parents, les projets liés à l'âge
- Favoriser le travail en équipe et la complémentarité
- Connaître les différentes évolutions de la prise en charge et des accompagnements, les applications possibles

Jour 3

Comprendre et intégrer une donnée incontournable de l'accompagnement des personnes autistes

- Travailler sur une amélioration des pratiques professionnelles spécifiques à l'autisme
- Établir un lien entre les différentes approches thérapeutiques et leurs objectifs et le projet personnalisé de la personne autiste
- Travailler sur l'indépendance et l'autonomie

Jour 4

Établir un partenariat avec les familles

- La famille, qui, comment ? La notion de continuité de prise en charge collaboration et cohérence
- Savoir se ressourcer
- Élaboration des perspectives professionnelles

PUBLIC

Tout personnel socio-éducatif et soignant confronté à la prise en charge d'une personne atteinte d'autisme ou de troubles envahissants du développement

ORGANISÉ PAR :

IRFA ÉVOLUTION

DURÉE :

4 jours (2 + 2)

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

COÛT PÉDAGOGIQUE :

À définir

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

ACTIONS DE FORMATION NATIONALES



SOMMAIRE DES ACTIONS DE FORMATION NATIONALES

- Etre tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs stagiaires paramédicaux - **AFN 1** -  **NOUVEAUTÉ** p. 107
- Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson dans un service hospitalier non spécialisé en neurologie et en EHPAD - **AFN 2** -  **NOUVEAUTÉ** p. 108
- Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière - **AFN 3** -  **NOUVEAUTÉ** p. 109
- Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive - **AFN 4** -  **NOUVEAUTÉ** p. 110
- Améliorer la communication avec le patient - **AFN 5** -  **NOUVEAUTÉ** p. 111
- L'humour dans la relation de soins et l'accueil des patients - **AFN 6** -  **NOUVEAUTÉ** p. 112
- Intégrer le développement durable dans sa pratique professionnelle / les éco-gestes quotidien en milieu hospitalier - **AFN 7** -  **NOUVEAUTÉ** p. 113
- Coopération et complémentarité territoriales - **AFN 8** -  **NOUVEAUTÉ** p. 114

ÊTRE TUTEUR DE STAGE (NOUVELLE FORMATION RENFORCÉE) : OPTIMISER LES COMPÉTENCES DES TUTEURS DE STAGIAIRES PARAMÉDICAUX

AFN 1



Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'état pour les professionnels paramédicaux font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage. Les établissements recevant les étudiants désignent des tuteurs et organisent leur formation dans le plan de formation de l'établissement permettant ainsi la mise en place de parcours qualifiants tout en améliorant l'encadrement des étudiants.

Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24 décembre 2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

OBJECTIFS

- Acquérir et développer des compétences pédagogiques
- Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle
- Se positionner en tant que tuteur et favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences
- Analyser ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité

PROGRAMME

Actualiser et acquérir des connaissances sur les concepts et les enjeux du référentiel de formation concerné

- Point sur l'évolution du référentiel de formation après ré-ingénierie : finalité, contenu et modalités pratiques
- Rappel sur le rôle et les missions des différents acteurs de l'encadrement et les outils de suivi

Connaître le principe, les méthodes de la formation en alternance et l'approche par compétences

- Théories de l'apprentissage et ses différents paliers
- Fondamentaux de la pédagogie par les compétences : définition, savoir-faire déduits des activités et connaissances associées
- Les méthodes appliquées à l'apprentissage et au tutorat
- Apports sur les situations apprenantes

Identifier le projet de l'étudiant et sa progression d'apprentissage

- Construction du projet de stage
- Accompagner la réalisation d'un projet en lien avec les objectifs définis

- Utilisation des outils du tuteur de stage et partenariat avec les instituts de formation

Développer les pratiques en évaluation des compétences

- La conduite d'entretiens
- L'accompagnement pédagogique et la formulation d'axes d'amélioration individualisés
- L'évaluation des compétences des étudiants

S'initier à la méthodologie d'analyse des pratiques et faire pratiquer une démarche réflexive dans un contexte de pluridisciplinarité

- Apports théoriques
- Analyse de situation par des échanges collectifs
- Questionnement sur les problèmes rencontrés avec les étudiants

Se situer dans une posture de tuteur

- Analyse de situation de tutorat
- Retour d'expérience

PUBLIC

Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

PRISE EN CHARGE D'UN PATIENT ATTEINT D'UNE MALADIE DE PARKINSON DANS UN SERVICE HOSPITALIER NON SPÉCIALISÉ EN NEUROLOGIE ET EN EHPAD

AFN 2

La maladie de Parkinson est la 2ème maladie neurodégénérative la plus fréquente, après la maladie d'Alzheimer, et la 2ème cause de handicap moteur chez l'adulte après les accidents vasculaires cérébraux. On compte environ 150 000 malades en France, et 8 000 nouveaux cas se déclarent chaque année.

Très rare avant 45 ans, la maladie de Parkinson atteint essentiellement les sujets plus âgés : 1% de la population est concernée après 65 ans, et le pic de fréquence se situe autour de 70 ans. Les hommes sont plus touchés que les femmes. La maladie de Parkinson est une maladie chronique, d'évolution lente et progressive. Si elle peut présenter des caractères généraux (symptômes, ...), ils peuvent néanmoins présenter des aspects variables selon l'individu.

Si actuellement le traitement corrige les symptômes sans permettre d'empêcher la progression de la maladie ni de la guérir, l'évolution de la maladie est cependant indissociable des méthodes de traitement disponibles. Une formation présentant les principaux caractères et spécificités de la maladie, élaborée pour des équipes hospitalières ainsi que des EHPAD, médicales et paramédicales, permettrait une prise en charge plus adaptée.



PUBLIC



Personnels paramédicaux et médicaux (infirmier, médecins, psychologues) des services hospitaliers accueillant des patients ayant une pathologie dans le cadre d'une hospitalisation : tout service hospitalier (urgences, médecines, services de spécialités), EHPAD

OBJECTIFS



- Savoir évaluer les besoins spécifiques d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson lors d'un séjour aux urgences ou durant une hospitalisation
- Savoir répondre aux besoins spécifiques d'un patient atteint de la maladie de Parkinson lors d'un séjour aux urgences ou durant une hospitalisation

PROGRAMME



Présentation clinique

- Signes moteurs
- Autres signes
- Facteurs de risques

Principes du traitement

- Présentation de principales classes de médicaments
- Caractéristiques des traitements
- Effets indésirables
- Évolution et complications du traitement (lune de miel)
- Changement et/ou arrêt de traitement
- Stimulation cérébrale profonde

Évolution de la maladie et des complications

- Complications motrices
- Autres complications.

Autres aspects de la prise en charge

- Dispositifs d'accompagnement non médicamenteux
- Kinésithérapie
 - Rééducation orthophonique
 - Ergothérapie.

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

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

AFN 3


En matière de laïcité, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux doivent veiller au respect des deux règles fondamentales :

- Stricte neutralité de la part des personnels exerçant dans ces établissements qui ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse
- Respect des croyances des patients et résidents accueillis dans les établissements de la FPH qui doivent pouvoir suivre les préceptes de leur religion, ces droits s'exerçant dans le respect de la liberté des autres patients ou résidents

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

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

- L'article 1er du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Le thème de la laïcité est inscrit en point 2 des priorités triennales de formation de la fonction publique pour la période 2015-2017

OBJECTIFS

- Maîtriser les connaissances et les principes fondamentaux concernant la laïcité
- Maîtriser les connaissances générales relatives aux principales religions
- Savoir partager les principes de laïcité concernant les personnels et pouvoir contribuer à leur mise en oeuvre
- Savoir partager les principes de laïcité concernant les patients accueillis et pouvoir contribuer à leur mise en oeuvre
- Savoir prévenir et faire face à des situations de tensions et à des situations mettant en cause le respect de la laïcité, et être en mesure de diffuser méthodes et postures adaptées dans l'établissement
- Connaître la fonction de référent en laïcité et ses missions
- Être en mesure d'observer et d'évaluer le respect du principe de laïcité dans l'établissement
- Être en mesure de participer efficacement au déploiement d'une démarche globale relative à la laïcité dans l'établissement

PROGRAMME

Connaissances et principes fondamentaux relatifs à la laïcité

Le principe républicain de laïcité en France et les textes fondamentaux - le concept

- Retour de l'étymologie - le sens du mot laïc
- Les différents textes de loi
- Le concept de la laïcité en France

Principes fondamentaux de la laïcité dans la fonction publique et à l'hôpital : neutralité et liberté de conscience

- Neutralité de l'état et principe de non discrimination à l'hôpital public
- Les différentes chartes (de la laïcité, du patient hospitalisé, nationales des aumôneries)
- Guide pratique de la laïcité dans les établissements publics de santé

Les fondamentaux à connaître concernant les principales Religions pratiquées en France

- Connaissance des religions reconnues en France, pratiques et rites associés

- La problématique des mouvements d'obédience religieuse non reconnus

Laïcité, droits et obligations des agents publics : non discrimination, stricte neutralité, outils pour faire respecter ces droits et obligations

- Non discrimination dans le recrutement et le parcours de carrière
- La neutralité dans l'exercice de leur service (absence de tout signe extérieur d'appartenance religieuse...)

Laïcité, droits et obligation des patients et usagers, faire respecter ces droits et obligations

- Droits et obligation
- Religions, soins et prise en charge médicale à l'hôpital
- Conduites à tenir, méthodes et postures dans les situations de tension...

Les aumôniers à l'hôpital et dans les établissements médico-sociaux et sociaux

- Leur statut, leur rôle
- L'observation et l'évaluation du respect du principe de laïcité à l'hôpital

PUBLIC

Cadre de direction particulièrement concerné(s) par le sujet (directeur des soins, directeur ou responsable des ressources humaines, directeur ou cadre chargé de la qualité et de la patientèle)

Il est souhaitable qu'une équipe pluri-disciplinaire constituée de personnes ressources (de 3 à 5 personnes en fonction des établissements) permettant la mise en oeuvre d'une démarche institutionnelle puisse participer conjointement à une même session de formation :

Représentant de cadres des différents services - soins et supports - de l'établissement

Représentant des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs

Représentant des personnels médicaux

Représentant des personnels non médicaux

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anf.fr

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

AFN 4

Dans le guide pluri-professionnel pour l'éducation à la sécurité des patients, publié en 2011 par l'OMS et traduit en français en 2015 sous le titre "guide pédagogique pour la sécurité des patients l'OMS fournit un ensemble de connaissances de bases et des ressources pédagogiques axées sur la sécurité dans les environnements de soins.

Combinant des exemples de situations concrètes vécues par tout professionnel de santé, et des références théoriques, ce guide explicite l'impact des savoirs non techniques (qualité du travail en équipe, implication du management, apprentissage à partir des erreurs, etc...) sur la sécurité des soins.

Les études mettent en évidence une prévalence des risques extrêmement importante dans les actes invasifs. Elles démontrent que le déficit en savoirs non techniques, tels qu'une culture organisationnelle et une culture de sécurité, ont un impact négatif supérieur à un déficit de compétences techniques de la part des effecteurs.

Pour accroître la sécurité de ces procédures invasives, l'OMS a préconisé la checklist au bloc, parmi différents outils.



PUBLIC



Anesthésistes, autres professionnels paramédicaux...

Cadre de santé

Cette formation est destinée aux personnels de santé, médicaux et non médicaux associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins : chef de bloc, chirurgiens, IADE, IDE, IODE, médecins de différentes spécialités interventionnelles, responsable du conseil de bloc

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

OBJECTIFS



- Favoriser une dynamique individuelle et d'équipe pour l'amélioration de la sécurité dans la réalisation des procédures invasives qu'elles soient chirurgicales ou dans des spécialités interventionnelles
- Faire percevoir l'impact négatif majeur que peuvent avoir des organisations et des comportements inadaptés, marqués par des insuffisances dans la coopération, la concertation, la traçabilité et la communication et, à l'inverse, faire prendre conscience du potentiel d'amélioration des procédures et de son impact sur les résultats des soins et sur la qualité de vie au travail

PROGRAMME



Le module de formation "la sécurité de l'opéré" est conçu à partir du guide pédagogique pour la sécurité des patients de l'OMS, édition multi-professionnelle.

Le module de formation permettra aux participants de :

- Faire une revue des événements indésirables évitables associés à la chirurgie et aux procédures invasives et de leurs causes principales
- Prendre la mesure de l'impact des facteurs humains et organisationnels dans la survenue de ces événements indésirables
- Percevoir l'importance de l'implication individuelle pour une bonne coordination des soins ; auto-évaluer son implication dans la qualité du travail en équipe ; auto-évaluer sa capacité à communiquer avec les membres de l'équipe et le patient ; auto-évaluer sa capacité à

comprendre et gérer en équipe les risques cliniques, les événements indésirables des moins graves (événements porteurs de risques au plus graves)

- Identifier les principales "barrières de sécurité" de prévention, de récupération et d'atténuation pour améliorer la sécurité dans les procédures invasives ainsi que l'évaluation qui a pu en être faite
- S'informer sur les principaux programmes internationaux destinés à sécuriser les procédures invasives
- Elaborer, en groupe, des scénarios et actions d'amélioration de la sécurité ; mises en situation et simulations de leur pratique.

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr



AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT

AFN 5

L'amélioration de la communication avec le patient, mais aussi entre professionnels concernant la prise en charge des patients est un élément majeur de la sécurité des patients et fait d'ailleurs partie des actions à mettre en oeuvre définies dans le programme national pour la sécurité des patient (PNSP). Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients. La littérature est abondante sur ce sujet, d'une part pour montrer que le défaut de communication est l'une des causes majeurs d'EIAS, et d'autre part pour souligner les difficultés des patients à comprendre les explications médicales. Ces difficultés de compréhension augmentent le taux de mortalité.

La communication est aussi un élément clé dans la construction de la relation soignant-soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations, telles que l'annonce d'une pathologie grave, ou l'information sur un dommage involontairement causé au patient. Il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients.

OBJECTIFS

- Maîtriser outils et méthodes permettant l'amélioration de la communication avec le patient
- Être en mesure de donner au patient une information adaptée et des consignes que ce dernier puisse prendre en compte et retenir
- Savoir structurer la communication entre professionnels de santé en intégrant les éléments concernant la sécurité du patient
- Savoir informer le patient lorsqu'un événement indésirable survient au cours de la prise en charge et assurer le suivi de ce dommage
- Savoir annoncer au patient et à ses proches une mauvaise nouvelle, une pathologie grave
- Être en mesure de mettre en oeuvre les process proposés et de les diffuser "en équipe"

PROGRAMME

Point sur les effets d'un défaut de communication sur la sécurité des patients

- Données statistiques
- Nécessité de la communication et de la diffusion de l'information entre différents professionnels prenant en charge le patient
- Communication avec le patient

La communication entre professions de santé et les usagers

- Le contexte et le besoin
- L'objectif
- L'outil faire dire

Savoir utiliser structurer la communication entre professionnels de santé et intégrant les éléments concernant la sécurité du patient

- Le contexte et le besoin
- L'objectif
- L'utilisation de l'outil SAED

L'annonce d'un dommage associé au soins

- Le contexte et le besoin
- L'objectif
- Les trois temps de l'annonce :
- Préparer l'annonce
- Réaliser l'annonce
- Suivre l'annonce

L'annonce d'une mauvaise nouvelle

- Le contexte et le besoin
- L'objectif
- Les **trois étapes de l'annonce d'une mauvaise nouvelle**
 - Se poser des questions avant la rencontre avec le patient
 - Obtenir des informations lors de la rencontre avec le patient
 - Se poser des questions en fin de rencontre avec le patient

PUBLIC

Professionnels de santé des établissements de la FPH, non médicaux et médicaux

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

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

- Oter les tensions liées aux difficultés de la relation soignant/soigné
- Permettre une distanciation dans le contexte difficile de la maladie
- Faciliter les rapports entre les soignants-soignés
- Eliminer les éventuelles tensions liées au soin, avoir une approche plus maîtrisée de l'humour dans le contexte du soin

OBJECTIFS

Introduire l'humour et des espaces de créativité dans la relation de soin

- Découvrir et connaître les différentes facettes de l'humour
- Prendre l'humour au sérieux, comme un outil de communication
- Utiliser l'humour avec l'équipe
- Utiliser l'humour avec les usagers
- Maîtriser l'humour, savoir l'adapter aux situations du moment

AFN 6



PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE / LES ÉCO-GESTES QUOTIDIENS EN MILIEU HOSPITALIER

AFN 7

- Oter les tensions liées aux difficultés de la relation soignant/soigné
- Permettre une distanciation dans le contexte difficile de la maladie
- Faciliter les rapports entre les soignants-soignés, éliminer les éventuelles tensions liées au soin, avoir une approche plus maîtrisée de l'humour dans le contexte du soin

Les éco-gestes permettent de comprendre les enjeux du développement durable et leur application dans la vie de tous les jours. Ils impliquent tous les citoyens pour la protection de l'environnement, la solidarité et une économie plus sociale et solidaire.



PUBLIC

Tout public, toute catégorie professionnelle, de tout établissement de la FPH

OBJECTIFS

Diffuser une culture de pratique des éco-gestes au sein du personnel hospitalier

- Comprendre le concept de développement durable
- Acquérir des outils de recherche d'idées et de bonnes pratiques
- Obtenir les bons réflexes de consommation pour contribuer à limiter son impact sur l'environnement

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

CONTACT ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anhf.fr

COOPÉRATIONS ET COMPLÉMENTARITÉS TERRITORIALES

AFN 8

La stratégie nationale de santé incite les institutions et les professionnels des secteurs sanitaires et sociaux à poursuivre et intensifier le développement des coopérations.

L'objectif est de substituer une logique concurrentielle à une logique de complémentarité entre secteurs (publics/privé, ville/hôpital, sanitaire/médico-social).

Dans ce contexte, les professionnels sont amenés à poursuivre et/ou adapter la réorganisation de leurs pratiques.

Un chapitre de la loi HPST met l'accent sur les coopérations territoriales entre établissements et professionnels de santé.

Ce texte s'inscrit dans la continuité des réformes précédentes (loi du 31/12/1970, ordonnances du 24/04/1996 et du 04/09/2003 notamment) qui plaçaient déjà les actions de coopération au cœur des politiques d'organisation des soins.

OBJECTIFS

Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issu de la stratégie nationale de santé et en mesurer les impacts et enjeux sur les organisations et les activités professionnelles

- Identifier et comprendre les dispositifs de coopération
- Mesurer les enjeux sur les organisations
- Identifier l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations



PUBLIC

Tout public : filières soignante et éducative, administrative, médico-technique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la FPH

ORGANISÉ PAR :

En cours de consultation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

NOMBRE DE STAGIAIRES :

De 6 à 15 personnes par groupe

CONTACT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE :

Brigitte CHABEAUX
03.26.87.78.20
b.chabeaux@anfh.fr

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS PROPOSÉS PAR L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

FMEP/FORMEP : FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES SUR LES FONDS MUTUALISÉS

Il est possible de recourir aux études promotionnelles dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Par exemple, un agent de service hospitalier qualifié (ASHQ) qui veut devenir aide-soignant (AS) suite à la réussite aux concours d'entrée ou un aide-soignant qui veut devenir infirmier (IDE).

Les études promotionnelles visent les diplômes paramédicaux, socio-éducatifs et médico-techniques figurant sur une liste établie par arrêté du ministère de la santé (Liste disponible sur le site www.anfh.fr).

Ces études promotionnelles peuvent être financées sur le plan de formation des établissements ou par le biais de l'ANFH. Chaque établissement peut déposer un dossier de demande de prise en charge au titre des fonds mutualisés (FMEP/FORMEP).

Ces dossiers nominatifs doivent être envoyés à la délégation régionale ANFH, exclusivement :

- **Avant le 31 mai (rentrées de septembre) pour examen aux instances début juillet**
- **Avant le 31 octobre (rentrée de janvier) pour examen aux instances début décembre**

Contacts : [Jessica Carvalho \(j.carvalho@anfh.fr\)](mailto:j.carvalho@anfh.fr)
[Sabrina Mouchel \(s.mouchel@anfh.fr\)](mailto:s.mouchel@anfh.fr)

FAC : FINANCEMENT DES PROJETS DES PETITES STRUCTURES

Les établissements adhérents dont la cotisation annuelle 2.1% est inférieure à 100 000€ peuvent déposer un dossier au titre du Fond d'Action Conjoncturel (FAC).

Ce dispositif a pour objectif de financer annuellement les frais pédagogiques et méthodologiques pour :

- un projet portant sur des modifications structurelles ou organisationnelles avec une mobilisation importante de personnel sur le temps de formation.
- une action de formation classée prioritaire dans le plan d'établissement dont le financement autonome est difficilement compatible avec les moyens disponibles.

Les dossiers doivent être envoyés à la délégation régionale ANFH avant le 15 novembre pour examen aux instances début décembre.

Contact : [Sabrina Mouchel \(s.mouchel@anfh.fr\)](mailto:s.mouchel@anfh.fr)



INFORMATIONS SPÉCIFIQUE SUR LES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Les rencontres du CFP à destination des responsables et chargés de formation, pour leur permettre de mieux appréhender toutes les phases concernant les dispositifs individuels de formation, de la demande de l'agent à la demande de remboursement des traitements.

Les réunions d'information à destination des agents qui visent à mieux connaître la formation professionnelle continue, à définir le dispositif à mettre en place et à entreprendre les bonnes démarches pour solliciter un CFP, Bilan de compétences ou VAE. Une réunion trimestrielle est proposée à la délégation régionale ANFH.

Il est possible d'organiser ces réunions dans vos établissements en fonction de vos besoins

Les réunions post accord CFP organisées pour les agents bénéficiaires d'un financement CFP afin de les aider dans le suivi de leur dossier. Elles sont proposées dans les locaux de la délégation 3 à 4 semaines après l'envoi de la décision de prise en charge.

Contact : Murielle Dumargne (m.dumargne@anhf.fr)



L'ANFH SOUTIENT LES ACTEURS FORMATION RH DE LA FPH

anhf.fr

Conçu comme un portail d'information sur les politiques formation / ressources humaines / compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, ANFH.fr permet aux internautes d'interagir et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus : photos, vidéos, documentations, brochures à télécharger etc...

Coté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formations, de consulter les différents sites de l'ANFH dont le Guide des métiers...

LOGICIEL DE GESTION DE LA FORMATION : GESFORM

L'ANFH propose gratuitement à ses adhérents un logiciel permettant de gérer l'ensemble du processus de formation continue : plans de formation, gestion financière, tableaux de bords, statistiques...

L'ANFH assure et prend en charge la formation des utilisateurs, l'assistance téléphonique, la maintenance corrective et évolutive du produit.

Le module GESFORM GPMC facilite :

- l'identification des effectifs par métier
- la gestion actuelle des métiers et des compétences : planification et saisie des entretiens
- la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences : pyramide des ages, métiers sensibles, cartographie des compétences...

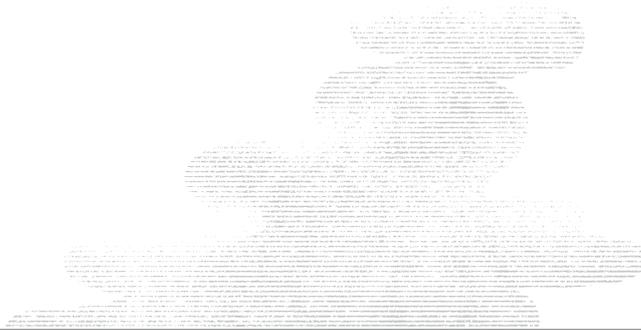
Bientôt **Gesform Evolution** ! L'ANFH conduit actuellement un projet de refonte de ses applicatifs métiers. Courant 2017, l'ANFH proposera aux établissements équipés de Gesform d'utiliser Gesform Evolution. Cette nouvelle version permettra de gérer le plan de formation avec des interfaces dont l'ergonomie est retravaillée, produira de nouveaux tableaux de bords et facilitera les échanges de données avec la délégation régionale ANFH.

PLATEFORME ACHAT DE FORMATION

Pour accompagner ses établissements adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, L'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne.

Par exemple, elle permet, la mise en ligne des consultations, des cahiers des charges, ainsi que le suivi de l'activité des organismes de formation-candidats. L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme (formation et assistance téléphonique).





ALFRESCO

Pour mutualiser les outils d'achat de formation

ALFRESCO est un outils d'aide à la conduite des achats de prestations de formation mis à disposition par l'ANFH.

Cet outil, réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formation, propose des documents types et propose des fiches pratiques et de guides, un accompagnement pour l'application des procédures d'achat du code des marchés publics.

ANIMATION RÉGIONALE & RÉSEAU

L'ANFH Champagne-Ardenne propose chaque année des journées d'information thématiques et une conférence régionale destinées aux professionnels des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics.

Divers réseaux permettent au professionnels de se rencontrer, d'échanger autour de problématiques et perspectives communes notamment le réseau des responsables et chargés de formation.

OUTILS ET SUPPORTS D'INFORMATION

Dépliants, guides, affiches... l'ANFH édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de votre délégation régionale ou via la rubrique kiosque du site ANFH : www.anfh.fr



UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Jean GOURNAY
03 26 87 78 21
j.gournay@anfh.fr



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

Sylvie HACHON
Conseillère en formation
03 26 87 78 22
s.hachon@anfh.fr



Brigitte CHABEAUX
Conseillère en gestion de fonds
03 26 87 78 20
b.chabeaux@anfh.fr



Aube GROSSET
Chargée de mission
03 26 87 78 28
a.grosset@anfh.fr



ACCOMPAGNER LES PARCOURS SUR LES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Murielle DUMARGNE
Conseillère en dispositifs individuels
03 26 87 78 23
m.dumargne@anfh.fr



OPTIMISER LA GESTION DES FONDS DE FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

Jessica CARVALHO
Conseillère en gestion de fonds
03 26 87 78 24
j.carvalho@anfh.fr



Jessica FRERE
Conseillère en gestion de fonds
03 26 87 78 27
j.frere@anfh.fr



Céline MARX
Conseillère en gestion de fonds
03 26 87 78 25
c.marx@anfh.fr



Sabrina MOUCHEL
Conseillère en gestion de fonds
03 26 87 78 26
s.mouchel@anfh.fr



CHIFFRES CLÉS 2015

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

67

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

ADHÉRENTS

98,5 %

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

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

16 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU DPC MÉDICAL

26 881 DÉPARTS EN FORMATION

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

15 DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT*

70 BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS*

378 ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES**

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

** Tous fonds confondus

61,4 %

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

+19 290 K€

COLLECTÉS EN 2015

RÉPARTITION :

13 642 K€ 2,1% PLAN DE FORMATION

3 951 K€ 0,6% ÉTUDES PROMOTIONNELLES

383 K€ 0,5% OU 0,75% DPC MEDICAL

1 317 K€ 0,2% CFP/BC/VAE

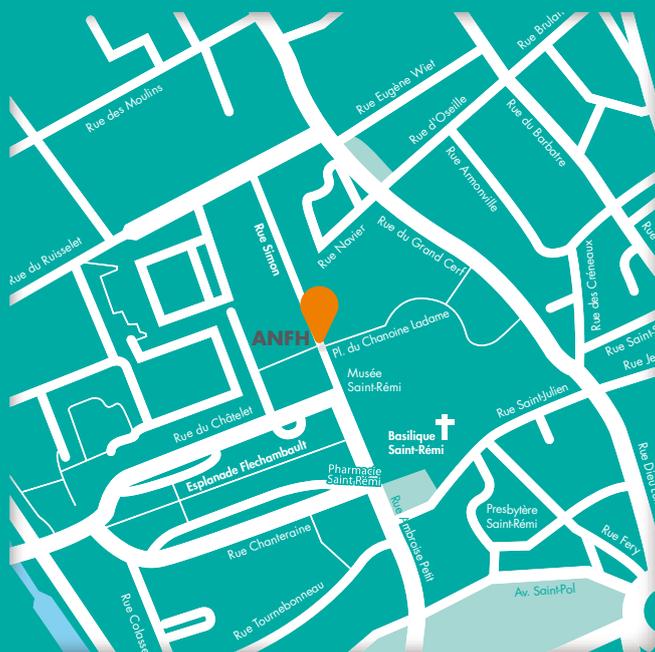


INDEX

- Accompagnement des agents dans le cadre du maintien dans l'emploi - **AFR 3-05**  p. 32
- Accompagner le travail des séniors et la seconde partie de carrière - **AFC 7-02** p. 61
- Accompagner les Assistants Médicaux Administratifs dans l'évolution de leur métier - **AFR 4-07** p. 40
- Alzheimer : quelles techniques de soins ? - **AFC 9-06**  p. 95
- Améliorer la communication avec le patient - **AFN 05**  p. 111
- Améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients sous chimiothérapie orales - **AFR 5-06** p. 47
- Animateurs / formateurs DPC - **AFR 4-04** p. 37
- Animer le travail en équipe - **AFC 7-03** p. 66
- Autisme et troubles envahissants du développement - **AFC 10-02** p. 103
- Bienveillance en institution- **AFC 9-04** p. 93
- Bonne utilisation de la grille AGGIR et du modèle PATHOS - **AFC 9-07** p. 96
- Coiffure et soins esthétiques - **AFC 8-19** p. 88
- Communication dans le cadre professionnel - **AFC 7-08**  p. 67
- Compétences Clés : Identifier et développer des compétences clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir - **AFR 2-01**  p. 23
- Compétences Clés : le parcours de formation de l'agent - **AFR 2-03** -  p. 25
- Compétences Clés : le positionnement de l'agent - **AFR 2-02** -  p. 24
- Compréhension des problématiques des familles - **AFC 8-17** p. 86
- Construire et animer une démarche GPMC - **AFR 3-01** p. 28
- Coopération et complémentarité territoriales - **AFN 08** -  p. 114
- Dénutrition : du dépistage à la prise en charge **AFR 5-07** p. 48
- Devenir animateurs d'établissement MULTIPLUS - **AFR 4-05** p. 38
- Diagnostic précoce des personnes à risques suicidaires : repérage et prise en charge - **AFC 8-14** p. 83
- Diplôme Universitaire de Conseiller en Prévention des Risques Professionnels dans les établissements de santé - **AFR 1-05** p. 20
- Education thérapeutique du patient - **AFR 5-05** p. 46
- Elaboration et suivi du projet personnalisé en établissement social et médico-social - **AFC 9-02**  p. 91
- Elaborer un plan de DPC d'établissement - **AFR 4-02** p. 35
- Elaborer un plan de DPC médical - **AFR 4-03** p. 36
- EPRD et nouvelles tarifications en EHPAD - **AFC 9-01**  p. 90
- Etre tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs stagiaires paramédicaux - **AFN 01**  p. 107
- Evaluation et prise en charge de la douleur - **AFC 8-18** p. 87
- Formaliser, actualiser le document unique et contribuer à la mise en place du PAPRI Pact - **AFR 1-04** p. 19
- Formation de formateurs : élaboration, animation et évaluation d'une séquence de formation - **AFR 4-06** p. 39
- Gestion de l'agressivité et de la violence - **AFC 8-13** p. 82
- Gestion de la violence dans les établissements enfance/famille et handicap et dans les services de pédopsychiatrie - **AFC 10-01** p. 102
- Gestion du stress au travail - **AFC 7-07**  p. 66
- Gestion du temps et organisation du travail - **AFC 7-04** p. 63
- Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel : Module 1 **AFR 3-03** p. 30
- Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel : Module 2 **AFR 3-04** p. 31
- Intégrer le développement durable dans sa pratique professionnelle / les éco-gestes quotidien en milieu hospitalier - **AFN 07**  p. 113
- L'Accident Vasculaire Cérébral (AVC) : mieux connaître pour prévenir, alerter et accompagner - **AFC 8-04** p. 73
- L'accueil à l'hôpital - **AFC 7-01** p. 60



• L'amélioration de la Pertinence des soins en équipe - AFR 5-01 NOUVEAUTÉ	p. 42
• L'éthique dans le soin AFR 5-04	p. 45
• L'humour dans la relation de soins et l'accueil des patients - AFN 06 NOUVEAUTÉ	p. 112
• La dépression chez les personnes âgées - AFC 9-10	p. 99
• La gestion efficiente des lits - AFR 5-03 NOUVEAUTÉ	p. 44
• La méthode du patient traceur - AFR 5-09	p. 50
• La toilette, entre confort et confiance - AFC 9-09	p. 98
• Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière - AFN 03 NOUVEAUTÉ	p. 109
• Le compte qualité - AFR 5-08 NOUVEAUTÉ	p. 49
• Le toucher relationnel - AFC 8-12	p. 81
• Le travail de nuit - AFC 8-11	p. 80
• Les déficiences sensorielles des personnes âgées : connaitre, les repérer et les prendre en compte - AFC 9-03	p. 92
• Les transmissions ciblées - AFC 8-10	p. 79
• Lutter contre les troubles de la déglutition - AFC 9-08	p. 97
• Management et bien être au travail - AFR 1-03	p. 18
• Nouvelles technologies et confidentialité - AFR 4-01	p. 34
• Organisation d'une unité de chirurgie ambulatoire - AFR 5-02 NOUVEAUTÉ	p. 43
• Parcours de soins des personnes âgées en risque de perte d'autonomie (PAERPA) - AFR 6-02	p. 53
• Parcours de soins des personnes handicapées, partenariat des équipes sanitaires / médico-sociales - AFR 6-04 NOUVEAUTÉ	p. 55
• Pérenniser sa démarche GPMC et exploiter les données au profit de sa politique RH - AFR 3-02	p. 29
• Plaies et cicatrisation - AFC 8-15	p. 84
• Prendre en charge des patients ayant des conduites addictives - AFC 8-08	p. 77
• Préparation et distribution des médicaments dans les établissements médico-sociaux - AFR 6-03	p. 54
• Préparer sa retraite : se préparer pour bien vivre sa retraite, passer de la vie professionnelle à la vie personnelle active - AFC 7-06	p. 65
• Prévenir et gérer les risques psychosociaux au sein de la FPH - AFR1-02	p. 17
• Prévention des chutes chez la personne âgée - AFC 9-05	p. 94
• Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail - AFR1-01	p. 16
• Prévention et gestion des situations de violence au sein des établissements hospitaliers - Formation OMEGA - AFC 8-09	p. 78
• Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson dans un service hospitalier non spécialisé en neurologie et en EHPAD - AFN 02 NOUVEAUTÉ	p. 108
• Prise en charge de la dépendance : soins et approche relationnelle de la personne âgée - AFR 6-01	p. 52
• Prise en charge de la personne diabétique - AFC 8-05	p. 74
• Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques - AFC 8-07	p. 76
• Prise en charge des soins palliatifs - AFC 8-06	p. 75
• Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère - AFC 8-02	p. 71
• Qualité du dialogue social dans les établissements relevant de la FPH - AFC 7-05	p. 64
• Savoir identifier les victimes de violences conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients - AFC 8-01	p. 74
• Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive - AFN 04 NOUVEAUTÉ	p. 110
• Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires - AFC 8-03	p. 72
• Soins d'hygiène et de prévention du pied - AFC 8-16	p. 85



ACCÈS À L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

ACCÈS À REIMS PAR LA ROUTE :

A la croisée des autoroutes
A4 - E50 (Paris - Strasbourg - Allemagne)
A26 - E 17 (Lille - Lyon - Méditerranée)
A34 - E46 (Ardennes - Belgique)

PAR LE TRAIN :

Gare Reims Centre
Gare Champagne-Ardenne TGV à Bezannes (8km de Reims)

ACCÈS À L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE PAR LE BUS :

Ligne 4 - Hôpital Debré / La Neuville Mairie
=> Arrêt : Saint Remi
Ligne 6 - Gare Centre / Z.I Farman / Croix Blandin
=> Arrêt : Saint Remi
Ligne 9 - Saint Brice Courcelle - Victoire / Cormontreuil
Les Parques => Arrêt : Ruisselet
Vous avez la possibilité de consulter le site CITURA
pour plus de renseignements.

DÉLÉGATION ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

20, rue Simon
51723 Reims Cedex

Tél. : 03 26 87 78 20
champagneardenne@anfh.fr
www.anfh.fr/champagne-ardenne