

Plan d'actions régionale 2019



Édito



Fidèle aux valeurs de l'ANFH, donc de proximité, la délégation ANFH Lorraine se veut à l'écoute de l'ensemble de ses adhérents. C'est pourquoi elle développe une politique de formation qui résulte d'une large concertation de tous les acteurs de la formation du territoire lorrain.

Cette volonté s'exprime notamment à travers le Plan d'Actions Régional et sa déclinaison en trois axes :

- **Axe 1 : Accompagner l'évolution de l'environnement et des métiers**
- **Axe 2 : Se former, se professionnaliser**
- **Axe 3 : Anticiper, innover, partager.**

Notre résolution est de proposer un large éventail d'actions afin de répondre aux attentes et aux besoins de tous les agents du territoire, quels que soient leurs fonctions et leurs lieux d'exercice.

En 2017, plus de 930 agents ont participé aux 49 actions proposées, pour un budget de 260 000 €. Pour 2019 le budget prévisionnel est de l'ordre de 300 000 € ; 19 nouvelles actions vous sont ainsi proposées.

Comme en 2018, 14 actions sont déployées sur l'ensemble des trois territoires de la région Grand Est (Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine) ; celles-ci sont identifiables par le pictogramme :



Les établissements adhérents ont la possibilité de solliciter la délégation pour déployer, au sein de leur structure ou groupement, une formation achetée par l'ANFH. Celle-ci agissant en tant que « centrale d'achat » pour le compte des établissements, ils peuvent ainsi commander ces formations, sans mise en concurrence préalable. En 2018 cette offre concerne les actions du PAR Lorraine, l'ensemble des actions achetées au niveau national sera accessible début 2019.

Les formations de ce PAR sont réalisées presque exclusivement dans les locaux de la délégation de ANFH Lorraine. Afin d'élargir l'offre, nous vous rappelons que la délégation est à votre disposition pour envisager la délocalisation, en établissement, de groupes de formation.

Nous adressons nos sincères remerciements pour leur contribution aux responsables et chargés de formation, ainsi qu'aux membres des instances régionales qui ont participé à l'élaboration de cette offre inter établissements.

L'équipe de la Délégation Régionale

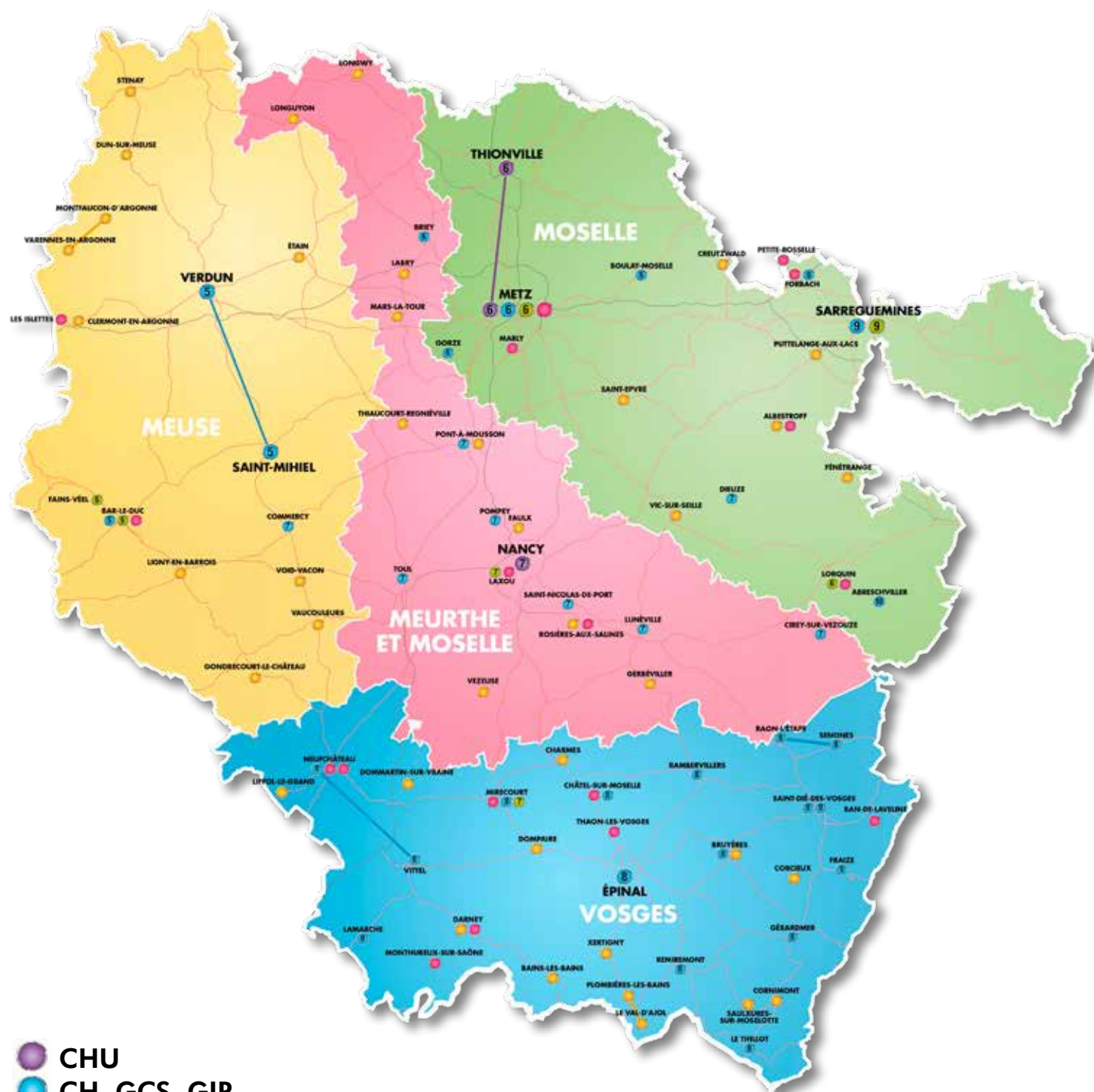
Carte des établissements adhérents _____

GHT 6 LORRAINE NORD

GHT 7 SUD LORRAINE

GHT 8 VOSGES

GHT 9 MOSELLE EST



- CHU
- CH, GCS, GIP
- CHS, EPSM
- EHPAD
- HANDICAP, ENFANCE, FAMILLE

54 - Meurthe-et-Moselle



CH BRIEY

VAQUANT Karine - karine.vaquant@ch-briey.fr
Tél. : 03.82.47.50.00 (poste 6022)

H.L.I. 3H Santé CIREY

BONNETIER Edith - ebonnetier@hli-3hsante.fr
Tél. : 03.83.76.19.46

EHPAD FAULX

MULLER Noémie - nmuller@epsfaulx.com
Tél. : 03.83.49.46.30

EHPAD GERBEVILLER

GASSMANN Sylvie - s.gassmann@mr-gerbeviller.fr
RAVON Marilyn - rh@mr-gerbeviller.fr
Tél. : 03.83.72.38.71

EHPAD LABRY

MAUBON Christine - c.maubon-ehpadmltlabry@orange.fr
Tél. : 03.82.33.10.15

CPN LAXOU

COUDRAY Philippe - philippe.coudray@cpn-laxou.com
SOUBIRAN Christèle - christele.soubiran@cpn-laxou.com
BOURGEOIS Delphine - delphine.bourgeois@cpn-laxou.com
FRANKLIN Debi (51.43) - debi.franklin-gremillet@cpn-laxou.com
DUFOUR Valérie (69.77) - valerie.dufourcharles@cpn-laxou.com
Tél. : 03.83.92.50.85

REMM LAXOU

MOUGENOT Clémentine - cmougenot@departement54.fr
Tél. : 03.83.40.16.57

EHPAD LONGUYON

BODEVING Assomption - contact@ehpad-quinquet.fr
Tél. : 03.82.26.51.11

EHPAD LONGWY

GELINOTTE Valérie - valerie.gelinotte@ehpad-stlouis.fr
Tél. : 03.82.24.35.77

CH LUNEVILLE

GRANDJEAN Léa - lgrandjean@ch-luneville.fr
Tél. : 03.83.76.12.16

EHPAD MARS LA TOUR

MAUBON Christine - c.maubon-ehpadmltlabry@orange.fr
Tél. : 03.82.33.92.34

CHRU NANCY

DHOUIB Dorothée - d.dhouib@chru-nancy.fr
BRETON Elodie - e.breton@chru-nancy.fr
FAUCHER Stéphanie (11.02) - s.faucher@chru-nancy.fr
PEYRABON Lise (19.58) - l.peyrabon@chru-nancy.fr
Tél. : 03.83.85.10.90

CH POMPEY

GOSSELIN Alexandra - a.gosselin@hopital-pompey.fr
Tél. : 03.83.91.70.55

CH PONT A MOUSSON

MORGANTE Nathalie - n.morgante@ch-pontamousson.fr
Tél. : 03.83.80.21.13

EHPAD PONT A MOUSSON

GISCLARD Gisèle - mdr.stfrancoisassise@wanadoo.fr
ggisclard@mdrsfa.com
Tél. : 03.83.81.15.08

EHPAD ROSIERES AUX SALINES

HENEAX Laetitia - lheneaux.mrrosieres@orange.fr
DEBIEVE Nathalie - ndebieve.mrrosieres@orange.fr
Tél. : 03.83.48.82.63

CAPS ROSIERES AUX SALINES

IUNG Christine - ch.iung@caps-54-51.com
Tél. : 03.83.48.14.12

GHEMM SAINT-NICOLAS DE PORT

LUCAS Caroline - caroline.lucas@ghemm.fr
JACQUOT Nelly - nelly.jacquot@ghemm.fr
Tél. : 03.83.18.60.06

EHPAD THIAUCOURT

BRABLÉ Pauline - mrthiaucourt@wanadoo.fr
Tél. : 03.83.81.90.04

CH TOUL

LILOUVILLE Annabelle - a.liouville@ch-toul.fr
Tél. : 03.83.62.20.16

EHPAD VEZELISE

LEDUC Valérie - attache.direction@ehpad-vezelise.fr
Tél. : 03.83.15.20.82

55 - Meuse

EPDAMS 55

ROUET Amandine - amandine.rouet@epdams55.fr

Tél. : 03.29.80.10.25

EHPAD CLERMONT EN ARGONNE

MAURO Nathalie - nathalie.mauro@mrvmf.fr

Tél. : 03.29.87.41.44

CH COMMERCEY

KOC Fatma - koc.f@ch-commercey.fr

Tél. : 03.29.90.33.64 - Poste 6331

EHPAD DUN SUR MEUSE

BRUNVARLET Dominique - mr.eugenie@wanadoo.fr

Tél. : 03.29.80.90.57

EHPAD ETAIN

VERDUN Bernadette - bernadette-v-mrlataye@wanadoo.fr

Tél. : 03.29.87.12.81

EHPAD GONDRECOURT LE CHATEAU

KIRSCH Alicia - secretariat@mr-gondrecourt.fr

Tél. : 03.29.89.62.35

CSA LES ISLETTES

PERROT Pauline - p.perrot@csargonne.fr

Tél. : 03.29.88.23.08

EHPAD LIGNY-EN-BARROIS

FORRAT Emilie - rh.ligny@orange.fr

Tél. : 03.29.78.69.95

EHPAD STENAY

ABDELLI Yasmina - maison-de-retraite.stenay@wanadoo.fr

Tél. : 03.29.80.32.80

EHPAD D'ARGONNE - VARENNES EN ARGONNE

MAURO Nathalie - nathalie.mauro@mrvmf.fr

Tél. : 03.29.80.71.24

EHPAD VAUCOULEURS - VOID VACON

LOPES DE OLIVEIRA Aline - grh@mr-vaucouleurs-void.fr

Tél. : 03.29.89.20.33



57 - Moselle

EHPAD ALBESTROFF

FIDRICH Marion - marion.fridrich@ehpad-albestroff.fr
Tél. : 03.87.01.60.71

EPSMS du Saulnois ALBESTROFF

THONI Jordane - jordane.thoni@epsms-saulnois.fr
Tél. : 03.87.01.25.93

CH BOULAY

STEIN Céline - celine.stein@ch-boulay.fr
Tél. : 03.55.74.30.01

EHPAD CREUTZWALD

STEIN Céline - celine.stein@ch-boulay.fr
Tél. : 03.55.74.30.01

CH DIEUZE

LEHN Sandrine - formation@hopital-dieuze.fr
Tél. : 03.87.05.02.49

EHPAD FENETRANGE

FIDRICH (MARNET) Véronique - v.marnet@wanadoo.fr
Tél. : 03.87.07.51.66

CHIC UNISANTÉ+ FORBACH

PIRA Pierrette - pierrette.pira@unisante.fr
Tél. : 03.87.88.85.49

ODAS 57 - Petite Rosselle

THOMAS Corinne - c.thomas@odas57.fr
Tél. : 03.87.84.64.65

EPDS GORZE

REYMOND Stéphanie - sreymond@epsgorze.fr
Tél. : 03.87.38.53.25

CHS JURY les METZ

RIZZOTTI Yves - yves.rizzotti@ch-lorquin.fr
HISLER Nadine - nadine.hisler@ch-lorquin.fr
Tél. : 03.87.56.39.18

CHS LORQUIN

RIZZOTTI Yves - yves.rizzotti@ch-lorquin.fr
HISLER Nadine - nadine.hisler@ch-lorquin.fr
Tél. : 03.87.23.14.72

EPSOLOR LORQUIN

MARCHAL Virginie - virginie.marchal@epsolor.com
Tél. : 03.87.03.02.85

EPDAH MARLY

LEVY Marianne - resp.rpgr@epdah-marly.com
Tél. : 03.87.16.49.55

CDE METZ

EMBOUZZA ROCCHI Julie - j.embouazza@cde-moselle.com
Tél. : 03.87.34.64.17

CHR METZ/THONVILLE

RICHL Floriane - f.richl@chr-metz-thionville.fr
GROCHOWSKI Raphaël - r.grachowski@chr-metz-thionville.fr
Tél. : 03.87.17.98.88



GCS Blanchisserie Lorraine Nord - METZ

MASSION Tristan - t.mission@blanchisserie-lorraine-nord.fr
Tél. : 03.87.74.11.93

HOME 4 SAISONS PUTTELANGE AUX LACS

WEBER Julie - home4saisons.procopio@orange.fr
Tél. : 03.87.28.31.50

EHPAD SAINT EPRE

LEHN Sandrine - formation@hopital-dieuze.fr
Tél. : 03.87.01.92.19

CH Robert PAX SARREGUEMINES

WOLFERSBERGER Véronique
veronique.wolfersberger@chs-sarreguemines.fr
KREMER Estelle
estelle.kremer@chs-sarreguemines.fr
Tél. : 03.87.27.98.47

CHS SARREGUEMINES

WOLFERSBERGER Véronique
veronique.wolfersberger@chs-sarreguemines.fr
KREMER Estelle
estelle.kremer@chs-sarreguemines.fr
Tél. : 03.87.27.98.47

EHPAD VIC sur SEILLE

SAFFROY Marie - comptamariesaff@gmail.com
Tél. : 03.87.01.12.30

Chargés et/ou Responsables de Formation

88 - Vosges



EHPAD BAINS LES BAINS

AMELON Sylvie

s.amelon@ehpad-sentiersautomne.fr

Tél. : 03.29.36.32.28

CH BRUYERES

LEBEDEL Pamela - SACHOT Amélie

pamela.lebedel@sante-lorraine.fr

Tél. : 03.29.52.70.04

EHPAD BRUYERES

LEBEDEL Pamela - SACHOT Amélie

pamela.lebedel@sante-lorraine.fr

Tél. : 03.29.52.70.04

EHPAD CHARMES

BOUAFFAR Saleha - rh@mrcharmes.fr

Tél. : 03.29.38.24.86

CH CHATEL s/ MOSELLE

GONANT Marielle - marielle.gonant@sante-lorraine.fr

Tél. : 03.29.67.90.38

IME CHATEL s/ MOSELLE

CADET Murielle - ime-chatel@wanadoo.fr

Tél. : 03.29.67.64.50

EHPAD CORCIEUX

LEBEDEL Pamela - SACHOT Amélie

pamela.lebedel@sante-lorraine.fr

Tél. : 03.29.52.70.04

EHPAD CORNIMONT

CALDERA Nathalie - personnel@le-couaroge.fr

Tél. : 03.29.24.11.12

EHPAD DARNEY

BERRANGER Lucie - lucie.berranger@sante-lorraine.fr

Tél. : 03.29.07.09.03

IME DARNEY

MOTTARD Martine - imedarney@wanadoo.fr

Tél. : 03.29.09.33.53

EHPAD DOMMARTIN s/ VRAINE

RAGOT Marie-Andrée

RIO Valérie - mrrm.administration@orange.fr

Tél. : 03.29.94.40.90

EHPAD DOMPAIRE

GRANGE Claudine - claudine.grange@ehpad-dompaire.com

Tél. : 03.29.36.53.51

CH EMILE DURKHEIM EPINAL

BUSSY Véronique - veronique.bussy@ch-ed.fr

Tél. : 03.29.68.39.13

MAUROUSSET Aurélie - aurelie.maurousset@ch-ed.fr

Tél. : 03.29.68.39.12

MOLARD Marc

Tél. : 03.29.68.39.15

CH FRAIZE

RAMPINI Nella - nella.rampini@ch-saintdie.fr

Tél. : 03.29.50.30.35

CH GERARDMER

PIED Pascale - pascale.pied@ch-gerardmer.fr

Tél. : 03.29.60.29.81

CH LAMARCHE

LIMONIER Véronique - veronique.limonier@sante-lorraine.fr

Tél. : 03.29.09.50.28

C2HVM LE THILLOT

JEANNEY Marie-Annick - marie-annick.jeanney@c2hvm.fr

Tél. : 03.29.25.74.05

EHPAD LIFFOL LE GRAND

ROLIN Véronique - saintsimon@wanadoo.fr

Tél. : 03.29.06.65.54

HOPITAL DU VAL DU MADON - MIRECOURT

COUFFIN-KAHN Mailys - mailys.couffin-kahn@hl-valmadon.fr

GOUJON Mylène - mylene.goujon@hl-valmadon.fr

Tél. : 03.29.37.86.81

CH RAVENEL - MIRECOURT

BALLAND Nathalie - nathalie.balland@ch-ravenel.fr

ROHR Stéphanie - stephanie.rohr@ch-ravenel.fr

CONSTANT Elise - elise.constant@ch-ravenel.fr

Tél. : 03.29.37.00.77

IME MIRECOURT

HENRION Nadine - beaujoly2@wanadoo.fr

MICLO Camille - c.miclo@institut-beaujoly.fr

Tél. : 03.29.37.28.66

EPISOME MONTHUREUX S/SAONE

WILLISSECK Ingrid - iw.episome@gmail.com

Tél. : 03.29.09.03.53

CH OUEST VOSGIEN - NEUFCHATEAU

GUILLOT Clémence - c.guillot@ch-ouestvosgien.fr

Tél. : 03.29.94.80.08

IMT NEUFCHATEAU

LOHR Corinne - adm.rh1@imt-rap-neufchateau.fr

Tél. : 03.29.94.61.80

RAPADI NEUFCHATEAU

LEFER Laurent - l.lefer@imt.rap-neufchateau.fr

Tél. : 03.29.94.03.75

88 - Vosges

CHAS VOSGES MERIDIONALES

BIGONI-DUFOUR Géraldine

secretariat.plombieres@chasvm-valdajol.fr

Tél. : 03.29.66.00.76

DAVAL Martine

Tél. : 03.29.30.67.04

CH RAMBERVILLERS

LEFEBVRE Nadine - *rh@hl-rambervillers.fr*

Tél. : 03.29.65.04.66

CHI des 5 Vallées

GUILLEMOT Nadine

nadine.guillemot@sante-lorraine.fr

ROPP Marjorie - *marjorie.ropp@sante-lorraine.fr*

Tél. : 03.29.52.44.23

ESAT VAL DE GALILÉE - RAVES

FERRY Viviane - *viviane.ferry@esat-lestournesols.fr*

Tél. : 03.89.58.48.55

CH REMIREMONT

MOLARD Marc - Tél. : 03.29.23.41.54

marc.molard@ch-remiremont.fr

CH SAINT-DIE

SIMON Mathilde - *mathilde.simon@ch-saintdie.fr*

Tél. : 03.29.52.84.55

G.C.S. DU KEMBERG - SAINT-DIE

DIEDA Catherine - *catherine.dieda@gcsdukemberg.fr*

Tél. : 03.29.51.59.10

RÉSIDENCE LES SAULES - EHPAD et SSIAD

SAULXURES S/ MOSELOTTE

PERRIN Nadine - *ressources.humaines@les-saules.fr*

Tél. : 03.29.26.60.51

M.P.P. Les Charmilles - THAON LES VOSGES

BARNET Nadine - *nbarnet@lescharmilles.org*

Tél. : 03.29.39.04.02

EHPAD XERTIGNY

DEVOILLE Véronique - *mr-xertigny@wanadoo.fr*

Tél. : 03.29.30.10.45

Utilisations des fonds

2,1 %

PLAN

5,9 %

frais de gestion, AFN, communication nationale...

4 %

enveloppe mutualisée

83 %

enveloppes établissements destinées au Plan de formation

7,1 %

Fonds de qualification et CPF

0,6 %

Études promotionnelles

5,9 %

frais de gestion

94,1 %

mutualisés pour financer les études promotionnelles

Chiffres clés Lorraine 2017

90

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH LORRAINE

ADHÉRENTS

99 % D'ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS AU 2,1 % - PLAN DE FORMATION

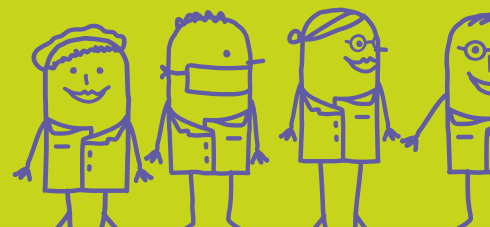
SOIT 99,7 % DES AGENTS DE LA FPH DE LA RÉGION

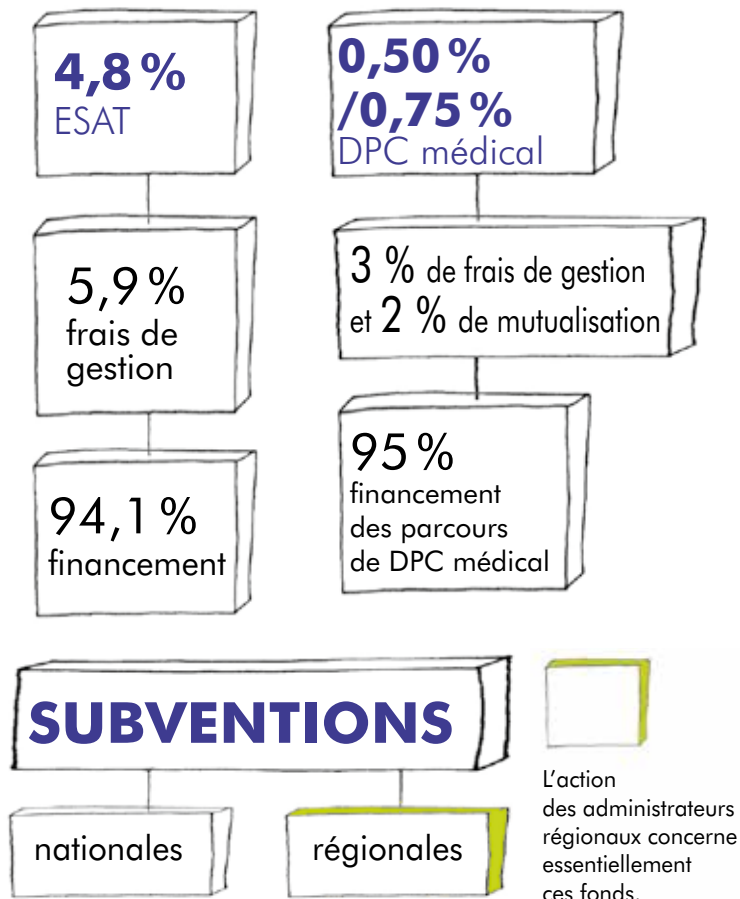
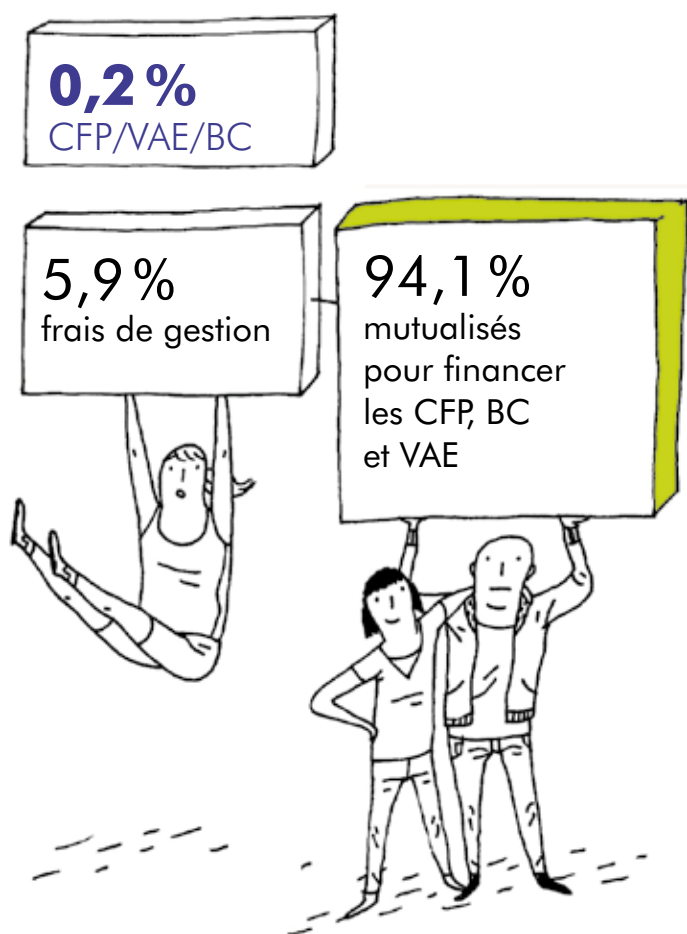
57,9%

DES AGENTS LORRAINS ONT ACCÉDÉ À LA FORMATION EN 2017

DONNÉES FINANCIÈRES

30 368 K €
COLLECTÉS EN 2017





Répartition

21 255 K € 2,1 %
PLAN DE FORMATION

6 069 K € 0,6 %
ÉTUDES PROMOTIONNELLES

970 K € 0,5 % ou 0,75 %
DPC MÉDICAL

2 023 K € 0,2 %
CFP/VAE/BC

50 K € 4,8 %
ESAT

41 240 DÉPARTS
EN FORMATION

123 CFP EN COURS
DE FINANCEMENT

40 VAE EN COURS
DE FINANCEMENT

182 BILANS DE COMPÉTENCES
FINANCÉS

580 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DE FINANCEMENT



VOS INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS



Christophe PETITDEMANGE - Délégué régional
03 83 15 17 30 - c.petitdemange@anfh.fr

CONSEILLER en matière de FORMATION et DÉPLOYER UNE OFFRE RÉGIONALE en réponse à VOS BESOINS



Delphine BONZANI

Assistante
03 83 15 17 34
d.bonzani@anfh.fr

- Accueil physique et téléphonique
- Mise en œuvre et suivi du Plan d'Actions de Formation Régionales, et Nationales (AFR/AFN)
 - Programmation et gestion des inscriptions (constitution des groupes, convocations...)
 - Gestion des relations avec les organismes de formation
 - Accueil des formateurs et des stagiaires
 - Paiements des factures d'enseignement
- Référente du site internet anfh.fr



Marlène SAC

Conseillère formation
03 83 15 17 36
m.sac@anfh.fr

- Conseil en ingénierie de formation
- Accompagnement des établissements dans la coordination de la formation au sein des GHT
- Élaboration de l'offre de formation régionale inter établissements
- Organisation de colloques
- Gestion de projets et dispositifs spécifiques
- Correspondante plateforme achat de formation
- Achat de formations

ACCOMPAGNER les parcours sur les DISPOSITIFS INDIVIDUELS



Claude GUILLAUME

Conseillère en dispositifs individuels
03 83 15 17 35
c.guillaume@anfh.fr

- Gestion de tous les dispositifs individuels (Bilan de compétences, VAE, CFP), pour les établissements et les agents :
 - Conseil en Évolution Professionnelle
 - Correspondante des DRH
 - Aide à la constitution de dossiers
- Gestion du suivi des dossiers CNSA
- Veille réglementaire des dispositifs individuels

OPTIMISER la GESTION DES FONDS de formation des établissements adhérents



Bettina BION

**Conseillère en gestion
de fonds**
03 83 15 17 31
b.bion@anfh.fr

- Paiements et suivi des dossiers CFP, BC et VAE
- Conseil, gestion de fonds et paiements (Plan de formation, DPC, Emploi Avenir, Études promotionnelles) de 14 établissements hors GHT, (cf. fiche « vos conseillers en gestion de fonds »)
- Suivi budgétaire et accompagnement pour la clôture de l'exercice
- Accompagnement à l'utilisation des logiciels Gesform et Gesplan



Christine EVRARD

**Conseillère en gestion
de fonds**
03 83 15 17 32
c.evrard@anfh.fr

- Gestion de fonds des Ets du GHT 7 SUD LORRAINE (plans, paiements)
- Conseil pour les établissements connectés dans l'utilisation de GESFORM



Lucie HEIDERICH

**Conseillère en gestion
de fonds**
03 83 15 64 30
l.heiderich@anfh.fr

- Gestion de fonds des Ets du GHT 8 VOSGES et autres établissements vosgiens (cf. fiche « vos conseillers en gestion de fonds »)



Johan MARTIN

**Conseiller en gestion
de fonds**
03 83 15 17 37
j.martin@anfh.fr

- Conseil, gestion de fonds et paiements (Plan de formation, DPC, Emploi Avenir, Etudes promotionnelles) des établissements du GHT 9 et de 4 établissements hors GHT (cf. fiche « vos conseillers en gestion de fonds »)
- Suivi budgétaire et accompagnement pour la clôture de l'exercice
- Accompagnement à l'utilisation des logiciels Gesform et Gesplan
- Achat de formations



Anna POCHIT

**Conseillère en gestion
de fonds**
03 83 15 17 33
a.pochit@anfh.fr

- Gestion de fonds des Ets du GHT 6 LORRAINE NORD et autres établissements mosellans et meusiens (cf. fiche « vos conseillers en gestion de fonds »)
- Correspondant Gesform
- Suivi budgétaire et accompagnement pour la clôture de l'exercice



Isabelle SCHWING

**Conseillère en gestion
de fonds**
03 83 15 17 39
i.schwing@anfh.fr

- Gestion des dossiers Études promotionnelles
- Suivi budgétaire de la délégation ANFH Lorraine

Informations sur les modalités d'inscription et

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRAITEMENT SUR LES PLANS DE FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS

Par décision du Conseil d'Administration national en date du 11 mai 2004 et dans le but de favoriser les départs en formation, l'ANFH a décidé de modifier sa politique de prise en charge des frais de traitement et d'adopter des règles qui facilitent pour les établissements adhérents, sur le plan financier, le remplacement des agents partis en formation.

Sous réserve que l'agent parti en formation fasse effectivement l'objet d'un remplacement sous quelque forme que ce soit, attesté par l'ordonnateur de l'Établissement, et que la prévision de dépenses soit inscrite au plan de formation, l'ANFH autorise la prise en charge de la totalité du traitement et des charges correspondantes, de l'agent parti en formation, si l'action se déroule en totalité sur le temps de travail, et ce, pour une durée au plus égale à celle de la formation au sens strict du terme (délai de route, repos hebdomadaire ... exclus).

La prise en charge est réduite proportionnellement au pourcentage du temps d'imputation de la formation sur le temps de travail.

Précisions importantes :

« Sous réserve que l'agent parti en formation fasse effectivement l'objet d'un remplacement sous quelque forme que ce soit... »

L'ordonnateur de l'Établissement devra certifier le remplacement des agents dont il demande le remboursement du traitement, en précisant la ou les procédures de remplacement utilisées (recrutement de contractuels, recours à un pool de remplacement, paiement d'heures supplémentaires à un remplaçant, intérim, ...).

Les imprimés de demande de remboursement de traitement et les écrans de saisie concernés de GESFORM et de PLAN seront modifiés en supprimant les rubriques liées au nom et au grade des remplaçants et en ajoutant le mode de remplacement.

La signature de l'ordonnateur vaut justificatif pour l'ANFH.

« ...et que la prévision de dépenses soit inscrite au plan de formation... »

Cette prévision peut, lors du dépôt du plan de formation, être intégrée

- soit de manière globale pour le plan,
- soit au niveau de chacune des actions concernées.

Elle fait donc partie des éléments soumis à la consultation obligatoire du CTE.

Dans le cas d'une prévision globale, l'affectation de la dépense prévisionnelle sur une action déterminée devra intervenir et être communiquée à l'ANFH impérativement avant le début de la formation considérée. Les frais de traitement continueront obligatoirement à être imputés à chacune des actions de formation correspondantes.

L'Établissement peut, avant le démarrage d'une action, être dans l'obligation, non prévue lors de l'élaboration du plan, de remplacer certains agents devant partir en formation sous peine d'annuler l'action. L'intégration d'une dépense prévisionnelle de traitement peut donc intervenir en cours d'année. Toute latitude doit être laissée à l'Établissement, pour que, dans

le cadre de l'enveloppe annuelle qui lui a été accordée, il puisse modifier la répartition et l'affectation de ses dépenses prévisionnelles en vue d'optimiser la réalisation de ses actions de formation. Ces modifications doivent être communiquées à l'ANFH avant la date de début des actions concernées.

« ...l'ANFH prend en charge la totalité du traitement et des charges correspondantes, de l'agent parti en formation... »

Il peut être envisagé de faire référence à un barème horaire moyen par grade pour simplifier la procédure.

Lorsqu'il s'agit d'un remplacement, certifié comme tel par l'ordonnateur de l'Établissement, effectué par le biais d'une agence d'intérim, le paiement de la facture peut être fait directement au profit de celle-ci, par l'ANFH.

DÉSISTEMENTS TARDIFS

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

Les instances régionales ont validé le principe suivant :

En cas de désistement tardif d'un agent inscrit à une action régionale, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant (d'un même grade ou équivalent).

A défaut, la délégation régionale consulte la liste d'attente (si elle existe) et propose la place devenue vacante à un autre établissement.

Si la place ne peut être ainsi pourvue du fait de la dénegation des établissements figurant sur la liste d'attente à se substituer à l'établissement défaillant, il appartient à ce dernier de rechercher et proposer à la délégation régionale un autre établissement acceptant de pourvoir la place vacante.

Enfin, si les solutions qui précèdent ne permettent pas de remplacer l'agent inscrit, le coût individuel de la formation régionale (coût total de la formation divisé par le nombre réel de participants) pourra être imputé au plan de formation de l'établissement.

ABSENCES LORS DE LA FORMATION

En cas d'absence d'un agent lors d'une formation régionale, constatée par la délégation régionale, celle-ci alerte le responsable de formation.

L'absence de l'agent doit être motivée par écrit à la délégation régionale.

Le coût financier de toute absence injustifiée est susceptible d'être imputé au plan de formation de l'établissement.

Informations sur les modalités d'inscription et

RAPPEL DES RÈGLES EN MATIÈRE DE FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'HÉBERGEMENT

C'est le Décret n°86-416 du 12 mars 1986 qui fixe les conditions et modalités de prise en charge par l'État des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif. (Journal Officiel du 15 mars 1986 page 4096)

C'est l'arrêté du 20 septembre 2001 qui fixe les taux des indemnités kilométriques prévues aux articles 31 et 32 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié et qui modifie l'arrêté du 1^{er} juillet 1999 fixant les taux des indemnités forfaitaires de déplacement prévues aux articles 9 et 36 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié. (Journal Officiel du 28 septembre 2001 page 15334).

C'est le décret n°92.566 du 25 juin 1992 qui régit les frais de déplacement des agents hospitaliers se déplaçant pour suivre une formation. Ce décret dispose :

Art. 4

Pour l'application du présent décret, est considéré comme résidence administrative : le territoire de la ou des communes sur lequel se situe le service où l'agent exerce ses fonctions.

Lorsqu'il est fait mention de la résidence de l'agent, cette résidence est sa résidence administrative.

Art. 5

L'agent appelé à se déplacer pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport dans les conditions prévues au titre IV du présent décret et, sur justification de la durée réelle du déplacement, au paiement d'indemnités journalières destinées à rembourser forfaitairement ses frais supplémentaires de nourriture et de logement. Les agents effectuant une mission sont indemnisés de leurs frais de déplacement dans les conditions prévues aux articles 7 à 11 du présent décret.

Il y a donc bien lieu d'interpréter la notion de « **résidence administrative** » comme étant le « **lieu de travail habituel de l'agent ou lieu d'affectation** »

S'agissant des frais de déplacement, l'agent est remboursé des frais **réellement** exposés (indemnisation kilométrique ou remboursement du billet SNCF première ou seconde classe sachant que la production du billet première classe est obligatoire)

Les agents peuvent utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service sur autorisation de leur chef de service et sous réserve que les intéressés satisfassent aux conditions prévues en matière d'assurances par l'article 34 du présent décret.

Les autorisations ne sont délivrées que si l'utilisation du véhicule personnel entraîne une économie ou un gain de temps appréciables, ou lorsqu'elle est rendue nécessaire soit par l'absence, permanente ou occasionnelle, de moyens de transport en commun, soit par l'obligation attestée de transporter du matériel précieux, fragile, lourd ou encombrant.

Nous nous référons aux logiciels de calcul de distance (viamichelin ou mappy) - distance conseillée - afin de calculer le kilométrage qui sépare la résidence administrative (lieu d'affectation de l'agent) du lieu de la formation.

L'agent fournit une photocopie de la carte grise du véhicule pour justifier de la puissance fiscale du véhicule.

L'ordre de mission délivré à l'agent qui se déplace en utilisant son véhicule personnel, doit indiquer l'immatriculation dudit véhicule.

S'agissant des autres frais, les frais de taxi, de transports en commun (bus, métro), sont remboursés sur la base du justificatif et à leur coût réel.

Les agents sont invités à privilégier les transports en commun de préférence au taxi.

Les tickets de bus ou de métro sont remboursés à leur prix d'achat ; en cas d'achat de carnet de tickets, le tarif du ticket remboursé correspond au prix d'achat du carnet divisé par le nombre de ticket du carnet.

Les frais de taxi sont, en règle générale, remboursés s'ils répondent à une impossibilité d'utiliser les transports en commun (du fait des horaires ou en cas de grève des transports en commun).

S'agissant des frais d'hôtel, l'agent en mission est remboursé, **sur présentation d'un justificatif et dans la limite du taux des indemnités de mission** prévu à l'article 2 de l'arrêté ci-dessus rappelé.

Exemples :

- Note d'hôtel de 52,15 € (région parisienne) : l'agent sera remboursé de 52,15 € au titre des frais réels engagés et justifiés.
- Note d'hôtel de 55,00 € (région parisienne) : l'agent sera remboursé de 53,36 € au titre du remboursement des taux maximums d'indemnité de nuitée.
- Note d'hôtel de 48,00 € (en province) : l'agent sera remboursé de 38,11 € au titre du remboursement des taux maximums d'indemnité de nuitée.

Une délibération du Conseil d'Administration de l'établissement le stipulant permet le remboursement des frais d'hôtel à hauteur de 60 €.

Frais kilométriques :

En application du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié, les fonctionnaires sont remboursés de tous les frais occasionnés par l'utilisation de leur automobile personnelle ou de leur deux-roues pour les besoins du service par des **indemnités kilométriques revalorisées par l'arrêté du 26 août 2008**.

Revalorisation des indemnités kilométriques

Véhicules automobiles

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 km (en €)	De 2 001 10 000 km (en €)	Au-delà de 10 000 km (en €)
Véhicules de 5 CV et moins	0,25	0,31	0,18
Véhicules de 6 et 7 CV	0,32	0,39	0,23
Véhicules de 8 CV et plus	0,35	0,43	0,25



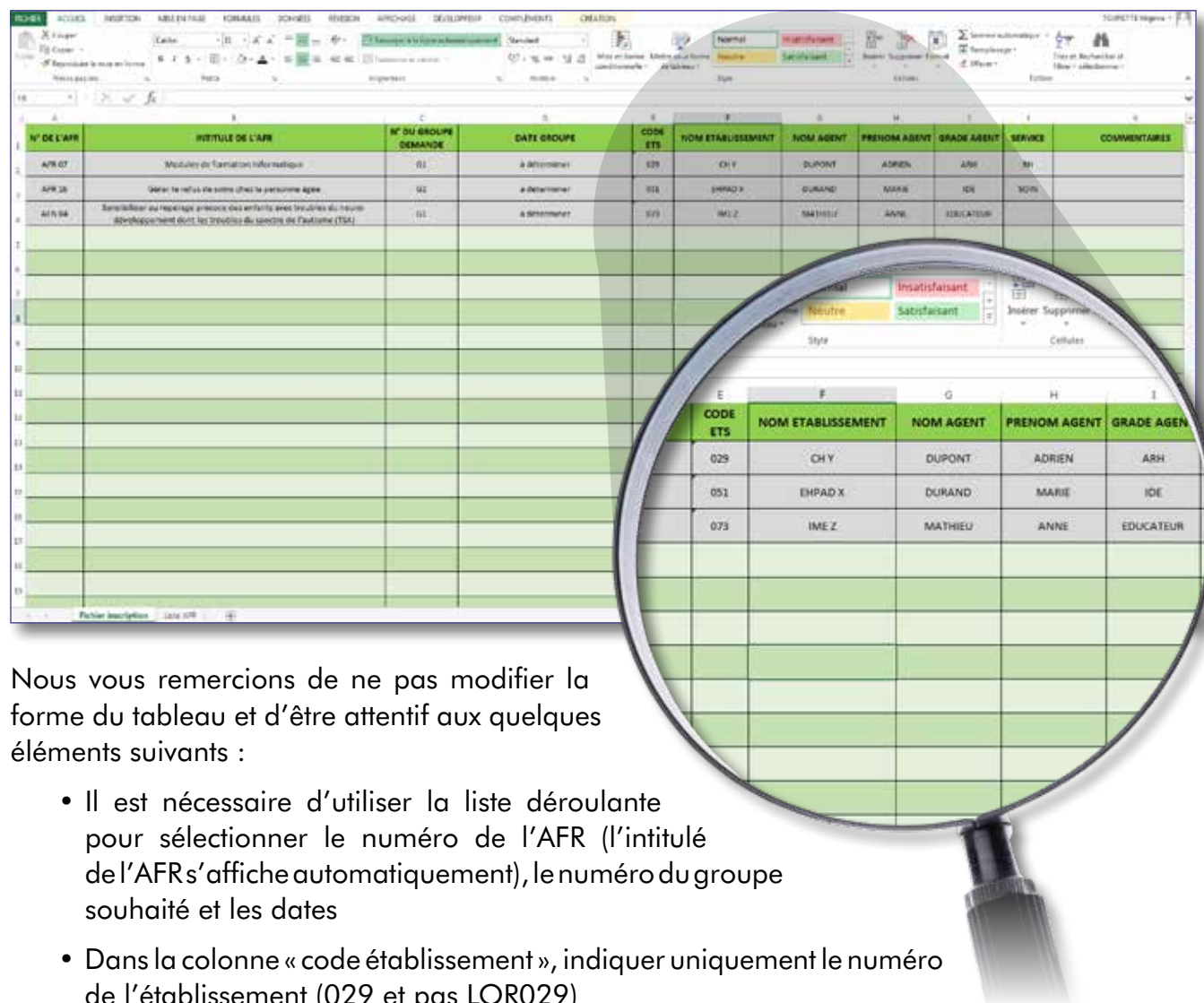
Lorsque les formations auront lieu dans les locaux de l'ANFH Lorraine, la Délégation prendra en charge les frais de repas des agents **à la condition que ceux-ci déjeunent au restaurant d'entreprise qui leur sera indiqué** avec lequel l'ANFH Lorraine a signé une convention.

Dans le cas où les formations n'auraient pas lieu dans les locaux de l'ANFH Lorraine, l'agent sera remboursé de ses frais de repas, sur présentation de justificatifs d'un montant maximum de 15,25 € par repas et avec l'accord de son établissement ; ce dernier prenant en charge ces frais sur son plan de formation.

Cas particuliers des actions non imputables sur les crédits de formation continue : consulter le guide d'imputabilité sur le site : www.anfh.fr

Modalités d'inscriptions

Les modalités d'inscription restent inchangées par rapport à 2018. Nous vous remercions de nous adresser vos demandes d'inscriptions, **avant le 15 novembre 2018**, en complétant le tableau qui vous a été envoyé par courriel.



The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet titled 'Fichier inscriptions - date 10/11/18'. The spreadsheet has columns for registration details. A magnifying glass is positioned over a section of the table, highlighting the following data:

CODE ETS	NOM ETABLISSEMENT	NOM AGENT	PRENOM AGENT	GRADE AGENT
029	CH Y	DUPONT	ADRIEN	ARH
051	EHPAD X	DURAND	MARIE	IDE
073	IME Z	MATHIEU	ANNE	EDUCATEUR

Below the magnifying glass, a legend indicates the status of the registration: 'Insatisfaisant' (red), 'Neutre' (yellow), and 'Satisfaisant' (green). The main spreadsheet also includes columns for 'N° DE L'AFR', 'TITRE DE L'AFR', 'N° DU GROUPE DEMANDE', 'DATE GROUPE', and 'COMMENTAIRES'.

Nous vous remercions de ne pas modifier la forme du tableau et d'être attentif aux quelques éléments suivants :

- Il est nécessaire d'utiliser la liste déroulante pour sélectionner le numéro de l'AFR (l'intitulé de l'AFR s'affiche automatiquement), le numéro du groupe souhaité et les dates
- Dans la colonne « code établissement », indiquer uniquement le numéro de l'établissement (029 et pas LOR029)
- Il ne faut pas fusionner les colonnes et/ou les lignes ni supprimer les formules

Les inscriptions aux Actions de Formation Nationales (AFN) sont à nous adresser dans ce même tableau.

Par ailleurs, nous vous remercions de vous assurer que l'agent à inscrire est bien concerné par la formation.

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES 2019

AXE 1 – Accompagner l'évolution de l'environnement et des métiers

		AFR01	Reclassement professionnel et reconversion	p. 25
		AFR02	Évolution de la réglementation des achats publics : actualisation des connaissances	p. 27
		AFR03	Se perfectionner dans ses fonctions d'Agent Médico Administratif	p. 29
		AFR04	Dispositif d'appui à la fonction formation - Certification	p. 31
			• Module 1 : Le plan de formation : outil de la stratégie Ressources Humaines de l'établissement • Module 2 : Évolution de la formation et du rôle du professionnel de la formation de la Fonction Publique Hospitalière • Module 3 : Construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement • Module 4 : L'évaluation de la formation	
		AFR05	Élaborer un plan d'action pour la mise en place du dispositif DPC dans les établissements de santé	p. 37
		AFR06	Élaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC	p. 39
		AFR07	Modules de formation informatique	p. 41

AXE 2 – Se former, se professionnaliser

Administratif, technique, logistique

	AFR08	Écrits professionnels des personnels techniques et logistiques	p. 43
	AFR09	Finances pour non financiers en établissement hospitalier	p. 45
	AFR10	Finances pour non financiers en établissement médico social	p. 47
	AFR11	EPRD dans les établissements sociaux et médico sociaux	p. 49
	AFR12	Parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR)	p. 51
	AFR13	Statuts et carrières du personnel hospitalier	p. 53
	AFR14	L'impact de la réforme de la retraite dans la FPH sur la gestion des dossiers	p. 55



Correspond à une action répondant aux orientations nationales du DPC et permettant au professionnel de concourir à remplir son obligation triennale de DPC



Correspond aux nouvelles thématiques proposées dans le cadre du Plan d'Actions Régional ainsi qu'aux thématiques ayant fait l'objet d'un nouvel appel d'offres



Correspond aux thématiques déployées sur l'ensemble de la Région Grand Est (Alsace - Champagne Ardenne - Lorraine) conformément au souhait des administrateurs de l'ANFH

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES 2019 (suite...)

Prise en charge, relation soignant-soigné

	AFR15	Connaître et prendre en compte les déficiences visuelles et auditives des personnes âgées	p. 57
	AFR16	Gérer le refus de soins chez la personne âgée	p. 59
	AFR17	Prise en charge de la personne en fin de vie	p. 61
	AFR18	Prise en charge de personnes atteintes de pathologies mentales vieillissantes	p. 65
	AFR19	Prise en charge globale des patients présentant un AVC	p. 67
 	AFR20	Le psycho traumatisme chez les enfants et les adolescents	p. 69
 	AFR21	Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique	p. 71
	AFR22	Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner	p. 73
	AFR23	Prise en charge extra hospitalière de patient nécessitant un suivi psychiatrique	p. 75
	AFR24	Mal être déprime, dépression	p. 77
	AFR25	Prévention du risque suicidaire	p. 81
 	AFR26	Accompagnement et prise en charge des conduites addictives	p. 83
 	AFR27	Les troubles des conduites alimentaires	p. 85
	AFR28	Ateliers d'animation pour les secteurs de personnes âgées (AS, AMP, ASH)	p. 87
	AFR29	Ateliers d'animation pour les personnes en situation de handicap	p. 91
	AFR30	Sexualité en Institution OU en EHPAD	p. 93
	AFR31	L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge	p. 95
	AFR32	Le toucher relationnel	p. 97
	AFR33	La relation soignant soigné	p. 99
	AFR34	Éthique et déontologie	p. 101
	AFR35	Prendre en compte la différence et l'éloignement dans les inégalités d'accès et la qualité des soins : la place de la médiation sanitaire et de l'interprétation linguistique dans l'accueil des personnes précaires ou migrantes	p. 103
	AFR36	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière	p. 105
	AFR37	Droits et obligations du patient et de sa famille	p. 107
	AFR38	Gestion des conflits avec les familles des patients - des résidents	p. 111
	AFR39	Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers	p. 115
	AFR40	Comment réagir face à l'agressivité	p. 117
	AFR41	Travail de nuit	p. 121

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES 2019 (suite...)

Organisation des soins

	AFR42	Organisation d'une Unité de Chirurgie Ambulatoire	p. 123
	AFR43	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico social	p. 125
	AFR44	Prévention des erreurs médicamenteuses évitables	p. 127
	AFR45	Les directives anticipées : garantir la volonté du patient	p. 129
	AFR46	Les dispositions juridiques de la prise en charge des patients en psychiatrie	p. 131

Encadrement, accompagnement des équipes

	AFR47	Identifier et développer les compétences clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir	p. 133
	AFR48	Compétences clés pour travailler en établissements de santé : positionnement et parcours de formation dédiés aux agents	p. 135
	AFR49	Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail	p. 137
	AFR50	Manager une petite équipe	p. 139
  	AFR51	Prévention et gestion de l'absentéisme	p. 141
	AFR52	Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux	p. 143
	AFR53	Communiquer avec ses collègues : pour une efficacité du travail d'équipe	p. 145

AXE 3 – Anticiper, innover, partager

	AFR54	Parcours d'initiation à la recherche paramédicale	p. 147
	AFR55	Être acteur de son parcours professionnel, se préparer à l'entretien professionnel annuel	p. 149
	AFR56	Transmettre ses compétences	p. 151
	AFR57	Élaborer un projet : une affaire de tous	p. 153
 	AFR58	Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation <i>Renouveler les modes d'apprentissage et les techniques d'animation pour mieux former</i>	p. 155
	AFR59	Préparation à la retraite	p. 157



Correspond à une action répondant aux orientations nationales du DPC et permettant au professionnel de concourir à remplir son obligation triennale de DPC



Correspond aux nouvelles thématiques proposées dans le cadre du Plan d'Actions Régional ainsi qu'aux thématiques ayant fait l'objet d'un nouvel appel d'offres



Correspond aux thématiques déployées sur l'ensemble de la Région Grand Est (Alsace - Champagne Ardenne - Lorraine) conformément au souhait des administrateurs de l'ANFH

ACTIONS DE FORMATION NATIONALES

Les Actions de Formation Nationales correspondent aux orientations de la DGOS en matière de développement des compétences des personnels des établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

DGOS

-  **AFN01** Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail p. 161
-  **AFN02** Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé p. 162
-  **AFN03** Prise en charge du psychotraumatisme p. 163
-  **AFN04** Sensibiliser au repérage précoce des enfants avec troubles du neuro développement dont les troubles du spectre de l'autisme (TSA) p. 164
-  **AFN05** Former les personnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles comportementaux p. 165

À ces orientations, s'ajouteront des thématiques proposées par les délégations ANFH et retenues par les administrateurs nationaux pour un déploiement sur l'ensemble des territoires.

ANFH

-  **AFN06** L'ère du digital dans la relation patient soignant p. 166
-  **AFN07** La place de chacun dans la résolution de problème p. 167
-  **AFN08** Stratégie de codage et incidence sur la tarification en EHPAD p. 168



Correspond à une action répondant aux orientations nationales du DPC et permettant au professionnel de concourir à remplir son obligation triennale de DPC



Correspond aux nouvelles thématiques proposées dans le cadre du Plan d'Actions Régional ainsi qu'aux thématiques ayant fait l'objet d'un nouvel appel d'offres

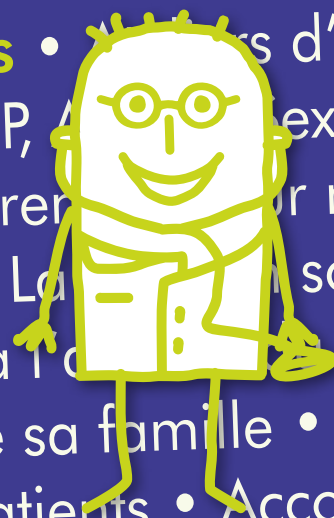
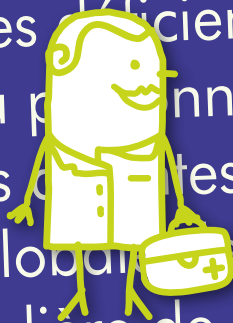


Correspond aux thématiques déployées sur l'ensemble de la Région Grand Est (Alsace - Champagne Ardenne - Lorraine) conformément au souhait des administrateurs de l'ANFH

on de la réglementation des achats publics : actualisation des
ssances • Se perfectionner dans ses fonctions d'Agent Médico
atif • **Nouvelles modalités de certification** (compte qualité
traceur) • Laïcité, droits et obligations dans la Fonction Public
alière • Dispositif d'appui à la fonction fo parcours ce
Élaborer un plan d'action pour la mis du nouve
tif DPC dans les établissements de santé un plan c
ion « établissement » pluriannuel intégraités du D
ules de f in informatique • Écrits p ls des pe
chnique s en étal
t hos
ocial
urs pr
n des
nt des troubles du compen
mpte les déficiences sensorielles des personnes âgées • Prise
e de la p nne en fin de vie • Prise en charge de personnes
sonnes âgées de **pathologies mentales vieillissantes** • P
arge globale des patients présentant un AVC • Prise en charg
hospitalière de patients nécessitant un suivi psychiatrique • So
fier **les victimes de violence conjugale ou familiale** • Mal
me, dépression • Prévention du risque suicidaire • Accompag
et **prise en charge des conduites addictives** • s d'an
pour les secteurs de personnes âgées (AS, AMP, A sexual
stitution et en EHPAD • L'adolescent : le compren r mie
endre en charge • **Le toucher relationnel** • La soign
né • Ethique et déontologie • Sensibilisation à l' d pu
ant • **Droits et obligations du patient** et de sa famille • Ge
conflits avec les familles des résidents - des patients • Accomp



Actions de **Formation** Régionales 2019



Un nombre croissant d'agents de la Fonction Publique Hospitalière est confronté aux conséquences que les troubles de la santé peuvent entraîner en milieu professionnel (absences régulières ou longues, restriction d'aptitude, reclassement statutaire, report de charge sur le collectif de travail...). En effet, chaque professionnel est susceptible de rencontrer un problème de santé pouvant impacter son activité professionnelle et celle de son environnement de travail.

Les établissements de la Fonction Publique Hospitalière sont particulièrement concernés par l'augmentation du nombre de situations individuelles à accompagner. La survenance des problématiques de santé étant fortement corrélée au vieillissement, l'allongement de la durée de carrière résultant du report de l'âge de la retraite contribue mécaniquement à augmenter le nombre d'agents concernés par des problématiques d'aptitude.

Prévenir et gérer de telles situations constitue ainsi un enjeu majeur de la gestion du personnel des établissements. Alors, de quelle manière s'y prendre ? Comment mettre en place des parcours de reclassement ? Quel accompagnement proposer à l'agent ? Comment respecter la réglementation en vigueur (règles statutaires, décisions jurisprudentielles...) ?



OBJECTIFS



- Appréhender les notions essentielles liées à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi
- Maîtriser les règles juridiques relatives à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi
- Pouvoir structurer une procédure de reclassement respectant les règles en vigueur (législatives comme jurisprudentielles)
- Comprendre les enjeux liés au reclassement statutaire pour raisons de santé
- Identifier les outils permettant d'accompagner l'agent dans son parcours de reconversion professionnelle / reclassement
- Être en capacité de construire une politique et des outils favorisant le maintien dans l'emploi

PUBLIC



- **Chef d'établissement**
- **Directeur et agents des ressources humaines**
- **Réfèrent handicap / RPS / santé au travail**
- **Directeur des soins**
- **Personnel d'encadrement**
- **Représentants du service de santé au travail**
- **Membres du CHSCT et Représentants du personnel**



Prérequis : Être amené à accompagner des agents rencontrant des troubles de santé impactant leur activité professionnelle et/ou à mettre en place une politique de santé au travail en interne.

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

GRUPE ENEIS CONSEIL

FORMATEUR

Marie CHENAL
Consultante et Manager
des Ressources Humaines

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

- Groupe 1 :
• 12, 13 mars et 2 avril 2019
Groupe 2 :
• 8, 9 octobre et 7 novembre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

**JOUR 1 - MAÎTRISER LES NOTIONS CLÉS, REPÉRER ET MOBILISER LES ACTEURS RESSOURCES****Matin**

- Échanger autour de la notion d'inaptitude
- Appréhender la diversité des inaptitudes et les mécanismes de compensation

Après-midi

- Appréhender les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi
- Identifier les acteurs clés

JOUR 2 - LE CYCLE DE L'INAPTITUDE, LA MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE**Matin**

- Rappels sur les régimes de protection sociale
- Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude
- Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé

Après-midi

- Connaître les outils de la reconversion professionnelle
- Identifier les acteurs clés
- Réussir l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude
- Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude / de reclassement / de reconversion professionnelle

INTERSESSION DE 3 SEMAINES A 1 MOIS

Un programme évolutif en fonction des besoins et demandes des participants

JOUR 3 (PROGRAMME PRÉVISIONNEL) - DE LA GESTION INDIVIDUELLE À LA GESTION COLLECTIVE : LA DÉFINITION D'UNE POLITIQUE DE GESTION ET DE PRÉVENTION DE L'INAPTITUDE**Matin**

- Retour sur les 2 premiers jours de formation
- Analyse de cas individuels et pratiques

Après-midi

- L'élaboration d'outils d'accompagnement à la gestion des restrictions médicales, des inaptitudes et des reclassements
- L'élaboration et le pilotage d'une politique institutionnelle relative aux restrictions médicales, aux inaptitudes et aux reclassements

AFR02 - Évolution de la réglementation des achats publics : actualisation des connaissances

Le décret d'application de l'Ordonnance du 23 juillet 2015 est paru fin mars 2016 avec pour objectif la transposition en droit national des directives européennes 2014/24/UE et 2014/25/UE.

S'ils ne révolutionnent pas la commande publique, ces textes sont expressifs des enjeux auxquels celle-ci doit répondre. En effet, les nouvelles possibilités et souplesses offertes responsabilisent les acheteurs publics et induisent de nouveaux modes de management.

OBJECTIFS



- Le champ organique et matériel : pourquoi un nouveau code des marchés publics ?
- Les nouvelles règles relatives à la définition des besoins
- Les nouvelles procédures de passation
- La refonte des montages contractuels
- La publication des marchés
- La simplification de l'analyse des candidatures
- L'analyse des offres et la négociation
- Le suivi d'exécution des prestations

PUBLIC



- **Professionnels des achats ayant déjà des connaissances en matière de marchés publics**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

CKS PUBLIC

FORMATEUR

Marie-Anne JOUHANNEAU
Consultante

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• **26 et 27 février 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

LE CHAMP ORGANIQUE ET MATÉRIEL

- Pourquoi un nouveau code de la commande publique ?
 - les objectifs de cette nouvelle réglementation
 - les principes attachés aux directives européennes
 - les principes attachés à la transposition en droit national
- Les nouveaux textes applicables aux achats publics
 - les directives 2014/24 et 2014/25
 - l'Ordonnance du 23 juillet 2015
 - les décrets d'application
- Quelle table de correspondance ?

LES NOUVELLES RÈGLES RELATIVES À LA DÉFINITION DES BESOINS

- Comparaison avant/après décret
- Les principes juridiques de la définition des besoins
- Les exigences minimales et le périmètre de valorisation des offres
- La référence aux labels lors de la définition des besoins
- Vers un protectionnisme européen ?
- Renforcement des obligations en matière d'achat responsable

LES NOUVELLES PROCÉDURES DE PASSATION

- Choix des procédures
- Le maintien des procédures de droit commun
- Les nouvelles possibilités de négociation
- Le nouveau périmètre de la procédure négociée sans publicité ni mise en concurrence
- Les MAPA et services sociaux et autres services spécifiques
- Le partenariat d'innovation

LA REFONTE DES MONTAGES CONTRACTUELS

- Les accords-cadres exécutés par marchés subséquents
- Les accords-cadres exécutés par bons de commande
- Les marchés à tranche
- Les autres montages contractuels apportés par le nouveau décret

LA PUBLICATION DES MARCHÉS

- Les dispositifs du choc de simplification
- Les délais de publication
- Les supports de publication
- La gestion de la publication
- La dématérialisation : les nouvelles obligations à partir du 1^{er} janvier 2016

LA SIMPLIFICATION DE L'ANALYSE DES CANDIDATURES

- Comparaison avant/après
- Quels impacts concrets ?
- Les interdictions de soumissionner
- L'analyse des capacités techniques, professionnelles et financières
- Le rejet d'une candidature pour mauvaise exécution d'un marché précédent

L'ANALYSE DES OFFRES ET LA NÉGOCIATION

- Les offres irrégulières, inappropriées et inacceptables et les possibilités de « rattrapage »
- Le traitement des offres anormalement basses
- Les critères de sélection des offres
- L'analyse des critères « subjectifs »
- Les règles à respecter lors de la négociation
- La préparation et la conduite de la négociation

LE SUIVI D'EXÉCUTION DES PRESTATIONS

- Le maintien des règles relatives à l'exécution financière
- Le cas des cessions de contrats
- L'acceptation d'un sous-traitant déclaré pendant l'exécution
- Les modifications contractuelles en cours d'exécution

AFR03 - Se perfectionner dans ses fonctions d'Agent Médico Administratif

L'Assistant Médico Administratif occupe une fonction essentielle dans l'hôpital : il est l'interlocuteur privilégié des médecins, de l'équipe soignante, des patients et des directions fonctionnelles de l'hôpital.

S'il occupe un poste à responsabilités administratives (prise de rendez-vous des consultations de médecins, accueil des patients, prise en charge des appels téléphoniques, du classement, gestion du planning des médecins), il a également une fonction d'accueil et d'aide des patients et de leurs familles dans leurs démarches.

Par ailleurs, les personnels des établissements de santé, et tout particulièrement les nouveaux agents, doivent se familiariser avec un ensemble de termes techniques ayant trait à l'organisation et au fonctionnement de l'hôpital mais aussi aux spécialisations proposées et aux pathologies prises en charge ainsi qu'aux examens et traitements pratiqués dans l'établissement.

Enfin, la fonction d'Assistant Médico Administratif est particulièrement impactée par les nouvelles exigences relatives à la nouvelle organisation hospitalière (mise en œuvre des pôles, de la tarification à l'activité, ...) et par les nouvelles dispositions relatives aux droits des patients. Il est essentiel que les Assistants Médico Administratifs évoluant au sein des divers services hospitaliers s'approprient un mode de fonctionnement structuré et adapté, en cohérence avec les règles de l'art de leur fonction et avec les exigences actuelles.



OBJECTIFS



- Se situer dans sa fonction d'AMA
- Intégrer la notion service public en général et en particulier dans le domaine de la santé
- Comprendre l'organisation de l'hôpital pour mieux se repérer dans son activité au quotidien et dans sa position au sein de cet ensemble
- Connaître les dispositions réglementaires et législatives relatives aux droits du patient
- Prendre la mesure de sa responsabilité dans la gestion des demandes des patients
- Mieux appréhender les responsabilités des AMA vis-à-vis du secret professionnel et médical
- Connaître les problématiques spécifiques liées au développement des NTIC, en lien avec le secret Professionnel et médical
- Identifier le sens et l'orthographe des mots liés à la santé
- Appréhender les termes médicaux selon leurs catégories
- Réviser et mémoriser les techniques et le vocabulaire découverts lors des 2 jours et prendre plaisir à la découverte du sens du mot

PUBLIC



- **Agent Médico Administratif**



Se munir, si possible, d'un dictionnaire de vocabulaire médical

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

ORGANISME DE FORMATION

FORMAVENIR

FORMATEUR

Février

Véronique NICKLER
Cadre infirmier

Mars

Philippe DARSTEIN
Juriste

DURÉE DE LA FORMATION

4 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- 27, 28 février,
19 et 20 mars 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

**L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL DE LA FONCTION D'AMA : SON RÔLE, SES MISSIONS, SES RESPONSABILITÉS****Jour 1**

- Tour d'horizon des différentes missions et tâches de l'AMA
- Le service public : introduction
- Règles de gouvernance de l'hôpital
- Contexte et évolution récente du droit du malade hospitalisé
- Le statut applicable au métier d'AMA
- 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

Jour 2

- Les responsabilités encourues
- La protection de l'AMA
- Les procédures juridiques à connaître
- Les responsabilités des AMA vis-à-vis du secret professionnel et médical
- Identifier les problématiques spécifiques liées au développement des NTIC

MAÎTRISER LE VOCABULAIRE MÉDICAL**Jour 3**

- Identification des représentations des stagiaires dans le cadre du vocabulaire de la santé
- 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

Jour 4

- L'importance d'avoir un vocabulaire commun entre les professionnels
- Les mots dérivés du corps humain
- Les disciplines et pathologies dénommées selon leur étymologie
- Décrypter les examens médicaux et les thérapeutiques par leur étymologie

AFR04 - Dispositif d'appui à la fonction formation

Certification

Cette formation a pour objectif de professionnaliser les acteurs de la formation au sein des établissements et de leur permettre d'intégrer les évolutions réglementaires à leurs pratiques professionnelles. La maîtrise des fondamentaux de leur métier permettra aux responsables et chargés de formation de mener à bien leurs missions dans ce contexte particulièrement mouvant. La loi de santé 2016 a introduit la création de Groupements Hospitaliers de Territoire. Les conventions constitutives de GHT doivent prévoir d'assurer « la coordination des instituts et des écoles de formation paramédicale ». La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a apporté un certain nombre d'évolutions au champ de la formation professionnelle (nouvelle définition de l'action de formation, modification des conditions d'éligibilité à la VAE...). L'ordonnance du 19 janvier 2017, le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 et la circulaire du 10 mai 2017 relatifs à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique vont eux aussi avoir des impacts sur les missions des responsables et chargés de formation.

NOUVEAU!

OBJECTIFS



Module 1 : Le plan de formation : outil de la stratégie Ressources Humaines de l'établissement

- Identifier les enjeux du plan de formation, quels liens avec la stratégie d'établissement et la GPMC
- Situer le rôle et la place du responsable formation
- Identifier les acteurs impliqués

Module 2 : Évolution de la formation et du rôle du professionnel de la formation dans la Fonction Publique Hospitalière

- Repérer les principales évolutions apportées à la formation par les différents textes
- Mesurer l'impact des différents textes sur la fonction formation et les plans de formation
- Permettre aux professionnels de la formation d'intégrer les évolutions de leurs missions et de leur rôle, en lien avec la mise en oeuvre du CPA et du CPF

Module 3 : Construire et mettre en oeuvre le plan de formation de l'établissement

- Connaître les obligations légales du plan de formation
- Identifier et mettre en oeuvre les étapes du processus d'élaboration du plan de formation
- Savoir réaliser le bilan de réalisation du plan de formation

Module 4 : L'évaluation de la formation

- Connaître les principes et identifier les enjeux de l'évaluation des actions de formation
- Définir les indicateurs d'évaluation
- Identifier les acteurs à impliquer, sensibiliser et impliquer l'encadrement et proposer des outils d'aide à l'évaluation à froid



ORGANISME DE FORMATION

SYNERGIES DCF

FORMATEUR

Dominique RADUREAU
Directrice de la stratégie et de la coordination communautaires, Directrice du site de l'hôpital de Cancale
et

Alain TORTOSA
Responsable formation et formateur, CSS
ou Sylvie BAUDELLOT
Responsable formation

DURÉE DE LA FORMATION

9 jours au total

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- **Dates à déterminer**

Groupe 2 :

- **Dates à déterminer**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

PUBLIC



- Responsables et chargés de formation

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)

**LE PLAN DE FORMATION : OUTIL DE LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT****IDENTIFIER LES ENJEUX DU PLAN DE FORMATION, QUELS LIENS AVEC LA STRATÉGIE D'ÉTABLISSEMENT ET LA GPMC**

- Les enjeux du plan de formation :
- Stratégie d'établissement et GPMC : de quoi parle-t-on ?
- Les fondamentaux de la GPMC et rôle de la formation dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice professionnel
- Connaissance de la stratégie d'établissement pour comprendre les besoins spécifiques qui orientent la construction du plan de formation : intégration du projet d'établissement, du projet médical, projet de soin, projet social
- Quelle place pour l'établissement dans le GHT : établissement support ou partie ? quelles activités à développer ? Réduire ? Réorienter ? Quels impacts sur un plan de formation ?
- Comment accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein d'un établissement mais aussi d'un GHT ?
- Le GHT : chance ou faiblesse pour l'accompagnement d'un projet professionnel et d'un parcours professionnel ?

SITUER LE RÔLE ET LA PLACE DU RESPONSABLE FORMATION

- Les processus de recrutement des personnels hospitaliers afin de mieux comprendre et anticiper les accompagnements nécessaires en formation
- Les évolutions des métiers, pour une plus grande réactivité dans les solutions à apporter en matière de formation
- La cartographie des métiers et les métiers en tension
- Les restructurations des établissements pour anticiper les besoins en formation
- Les évolutions technologiques et les conséquences sur l'évolution de l'offre de formation (e-learning, simulation, etc.)
- Les ressources internes sur lesquelles s'appuyer (formateurs internes, experts, etc.)

IDENTIFIER LES ACTEURS IMPLIQUÉS : DÉTERMINER LE RÔLE DES DIFFÉRENTS ACTEURS, LES RELATIONS ET COLLABORATIONS AVEC LA CELLULE FORMATION

- Les pôles et les différents services et secteurs de l'établissement : quels modes de communication avec les responsables, les agents et autres partenaires de la cellule formation ?
- L'ANFH : quelles relations avec la délégation régionale ?
- Les Instances et les partenaires sociaux au sein de l'établissement (sous-commission de formation du CTE, CSRMT, CME, etc.)
- Les relations avec les organismes de formation

*Présentation des modalités de passage de la certification
pour les stagiaires souhaitant s'inscrire dans la démarche*

ÉVOLUTION DE LA FORMATION ET DU RÔLE DU PROFESSIONNEL DE LA FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE**REPÉRER LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS APPORTÉES À LA FORMATION PAR LES DIFFÉRENTS TEXTES**

- La loi de santé de janvier 2016 : La création des Groupements Hospitaliers de Territoire, leur organisation et leur fonctionnement
- La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : impacts et évolutions dans le champ de la formation professionnelle
- L'ordonnance du 19 janvier 2017, le décret du 6 mai 2017 et la circulaire du 10 mai 2017 relatifs à la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la Fonction Publique

MESURER L'IMPACT DES DIFFÉRENTS TEXTES SUR LA FONCTION FORMATION ET LES PLANS DE FORMATION

- Élaboration d'un plan de formation en lien avec les orientations du projet médical et du projet de soins partagés du GHT
- Recueil des besoins en formation
- Quel dispositif d'achat de formation ?
- Quel dispositif d'évaluation des actions de formation déployées au sein d'un GHT ?
- Impacts de la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation et du Compte d'Engagement Citoyen

PERMETTRE AUX PROFESSIONNELS DE LA FORMATION D'INTÉGRER LES ÉVOLUTIONS DE LEURS MISSIONS ET DE LEUR RÔLE, EN LIEN AVEC LA MISE EN ŒUVRE DU CPA ET DU CPF

- L'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel : le Conseil en évolution Professionnelle
- Comment aider les agents à clarifier leur projet de formation, faire le point sur les possibilités envisageables, formaliser les démarches à entreprendre, etc. pour une meilleure sécurisation des parcours professionnels
- Comment utiliser les dispositifs individuels (Bilan de Compétences, Congé de Formation Professionnelle et Validation des Acquis de l'Expérience) comme une aide à l'accompagnement du projet professionnel d'un agent ?
- Les personnes ressources dans l'accompagnement des parcours professionnels

*Présentation des modalités de passage de la certification
pour les stagiaires souhaitant s'inscrire dans la démarche*

CONSTRUIRE ET METTRE EN ŒUVRE LE PLAN DE FORMATION DE L'ÉTABLISSEMENT**CONNAÎTRE LES OBLIGATIONS LÉGALES DU PLAN DE FORMATION**

- Comprendre les évolutions de la formation au sein de la FPH : une politique de développement des compétences, une approche métiers, des parcours professionnels et de qualification, un investissement pour l'avenir
- Inscription du plan de formation dans le projet d'établissement, le projet de soins, le projet médical, le projet social, etc.
- La réglementation en matière de formation continue et de Développement Professionnel Continu (Médical)
- La Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie : la typologie des actions de formation
- Le DPC : qu'est-ce qu'un programme de DPC ? L'organisation et la mise en œuvre du DPC (M), les acteurs (ANDPC, OPCA, HAS, etc.) Les actions imputables et non imputables dans le cadre de la réglementation
- Le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) : modalités de mise en œuvre et impact sur le plan de formation

IDENTIFIER ET METTRE EN ŒUVRE LES ÉTAPES DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION

- La mise en œuvre du plan de formation à partir des impératifs du calendrier des instances internes de l'établissement et des impératifs de gestion de l'OPCA
- Comment intégrer les différents projets institutionnels dans l'élaboration du plan de formation
- Les priorités institutionnelles à connaître et mettre en œuvre, leurs impacts sur l'organisation du plan de formation
- Les orientations nationales en matière de formation à intégrer dans le plan de formation (concertation avec la DRH, la Direction des Soins et les autres Directions)
- Le fonctionnement, les missions et les objectifs des différentes commissions (CLAN, CLUD, etc.) pour l'intégration d'actions transversales au plan de formation
- La construction d'un plan de formation en adéquation avec l'ensemble des paramètres :
 - le découpage du plan ou des plans (PM / PNM) selon les catégories professionnelles, les thématiques, etc.
 - la définition des enveloppes budgétaires (par pôles, par thématiques, pour le CPF, la promotion professionnelle, etc.)
 - l'analyse des besoins (projets collectifs et individuels)
 - la priorisation des demandes de formation

EFFECTUER UN BILAN DE RÉALISATION DU PLAN DE FORMATION

- Le bilan d'exécution du plan de formation :
 - le bilan quantitatif à partir des supports demandés par l'ARS, la DIRECCTE, les supports internes aux établissements
 - le bilan qualitatif à partir de documents internes et des extractions GESFORM pour les Instances internes de l'établissement

*Présentation des modalités de passage de la certification
pour les stagiaires souhaitant s'inscrire dans la démarche*



L'ÉVALUATION DE LA FORMATION

CONNAÎTRE LES PRINCIPES ET IDENTIFIER LES ENJEUX DE L'ÉVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION

- Les modalités d'évaluation de la formation
- Les grands principes de l'évaluation de la formation

DÉFINIR LES INDICATEURS D'ÉVALUATION

- Les critères et indicateurs d'évaluation en fonction de la typologie des formations, des spécificités et attentes des participants, etc.

IDENTIFIER LES ACTEURS À IMPLIQUER, SENSIBILISER ET IMPLIQUER L'ENCADREMENT ET PROPOSER DES OUTILS D'AIDE À L'ÉVALUATION À FROID

- Quels acteurs impliquer dans la démarche d'évaluation des actions de formation ?
- Comment impliquer les acteurs concernés ?
- Quels outils construire pour engager la démarche ?
- Comment traiter les résultats ?
- Comment et à qui transmettre les analyses et résultats des évaluations ?

*Présentation des modalités de passage de la certification
pour les stagiaires souhaitant s'inscrire dans la démarche*

AFR05 - Élaborer un plan d'action pour la mise en place du dispositif DPC dans les établissements de santé



Instauré par la loi HPST de juillet 2009, le Développement Professionnel Continu est entré dans une seconde phase. En effet, l'article 114 de la loi de janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé impose aux établissements de santé de revoir et d'adapter les pratiques en matière de DPC. En outre, la mise en œuvre des Groupements Hospitaliers de Territoire invite à présent les établissements à définir des politiques de formation et de DPC territoriales et à faciliter l'émergence de réseaux.

Depuis 2012, date de publication des décrets relatifs au DPC, les établissements de santé ont mis en œuvre des dispositifs permettant à l'ensemble des professionnels de santé obligés, de satisfaire à leur obligation. Pour cela, bon nombre d'établissements ont fait la démarche pour être favorablement enregistrés comme organisme de DPC. Plusieurs dispositifs de formation proposés par l'ANFH ont permis la professionnalisation des acteurs en charge du DPC, acteurs qui doivent à présent revoir les organisations mises en œuvre, au regard de l'évolution des textes réglementaires.

Dans la « saison 2 », le DPC devient une « démarche comportant des actions de formation continue, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques ». Cette mesure conduit à redéfinir le périmètre de l'obligation du DPC tout en continuant de s'inscrire dans une démarche globale.

OBJECTIFS



- Identifier les évolutions de la nouvelle réglementation du DPC
- Réaliser un autodiagnostic adapté à la structure sur la mise en place du DPC
- Identifier les différents acteurs internes et externes ainsi que leurs rôles afin de favoriser la mise en œuvre du DPC et de ses évolutions
- Mobiliser les professionnels médicaux et non médicaux sur les enjeux et les points importants dans la mise en œuvre des parcours DPC
- Mettre en place des indicateurs d'évaluation dans la mise en place du DPC

PUBLIC



- **Personnels des DRH, DAM, représentant de la CME, de la commission DPC, référent DPC, Direction des soins, Responsable qualité, Responsable formation**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

CNEH

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

5 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- **Dates à déterminer**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



JOUR 1

- Actualiser les connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC
- Appréhender les fondamentaux et les nouveautés en matière de DPC et s'approprier les nouveaux concepts

JOUR 2

- Réaliser le diagnostic de la mise en oeuvre du DPC « saison 1 » au sein des établissements représentés

JOUR 3

- Définir un plan d'action adapté et co-construire la feuille de route associée

JOUR 4

- Identifier les différents acteurs internes et externes ainsi que leurs rôles afin de faciliter la mise en oeuvre du DPC et de ses évolutions
- Mobiliser les professionnels médicaux et non médicaux sur les enjeux et points importants dans la mise en oeuvre des parcours de DPC
- Définir et mettre en place des indicateurs d'évaluation de la mise en place du DPC

JOUR 5

- Assurer le suivi de la mise en oeuvre du projet DPC au sein des établissements

AFR06 - Élaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC

La mise en œuvre du Développement Professionnel Continu (DPC) évolue notamment avec la publication de nouveaux textes réglementaires et une organisation qui va dans le sens d'un dispositif encore plus ancré sur les besoins des professionnels et dont les contenus et la validation sont pleinement maîtrisés par les Conseils Nationaux Professionnels.

Plus que jamais, le DPC n'est pas une fin en soi mais bien une finalité au service du développement des compétences professionnelles et au service de la coordination des activités et des parcours de soins, tout en garantissant la qualité et la sécurité des prises en charge. Le DPC est un moyen au service de la mise en œuvre effective des connaissances et au service de la généralisation d'une culture de l'évaluation professionnelle. Élaborer un plan de formation intégrant les spécificités et les enjeux du DPC « saison 2 » est un axe fondamental pour tous les établissements et les structures sanitaires et médico sociales.

Il ne s'agit plus simplement de devenir organisme de DPC mais de s'assurer de la cohérence entre les projets des structures (Projets médicaux, projets de soins, projets de territoire, projets qualité et gestion des risques, etc...), les plans de formation formalisés pour l'ensemble des acteurs de la structure et les obligations nouvelles du dispositif de DPC. L'idée sous-jacente est donc de positionner le DPC comme un « rouage » pour articuler les besoins en formation exprimés et utiles à tous les professionnels et permettre la mise en œuvre et le suivi de l'ensemble des projets dans lesquels s'inscrivent les établissements.



OBJECTIFS



- Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours de DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux
- Faciliter l'intégration des actions pluri professionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe de personnels médicaux et paramédicaux)
- Optimiser la gestion financière des plans de formation médicaux et paramédicaux
- Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leur parcours

PUBLIC



- **Référent DPC, Gestionnaire du DPC, DAM, DRH, Qualité, Direction des soins, Responsables et chargés de formation, concepteur - animateur de programmes et actions de DPC**

ORGANISME DE FORMATION

CNEH

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- **Dates à déterminer**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



JOUR 1 & 2

- Actualiser les connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC
- S'approprier les orientations du DPC 2016-2018
- Articuler la formation - le DPC - les enjeux et les priorités de la structure au regard des projets
- Optimiser la gestion financière des plans de formation médicaux et paramédicaux
- Le DPC sous l'angle de la coopération inter-établissements

JOUR 3

- Comprendre et identifier les conditions de réussite d'un plan pluriannuel pluri professionnels
- Mobiliser les acteurs autour du DPC et de la formation



AFR07 - Modules de formation informatique

Les professionnels de santé sont amenés à utiliser de plus en plus fréquemment les outils informatiques dans leurs activités quotidiennes, quels que soient leur lieu de travail dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) : centres hospitaliers, EHPAD, établissements sociaux et médico sociaux. L'ANFH souhaite proposer une offre de formation complète permettant de couvrir les besoins concernant les logiciels : Word, Excel et PowerPoint.

OBJECTIFS



- S'initier, se perfectionner, actualiser ses compétences sur les logiciels bureautiques utilisés dans les établissements de la FPH

PUBLIC



- Tous publics (les groupes devront être constitués en fonction du niveau des participants dont la méthode d'évaluation n'est pas connue à ce jour)

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



EN COURS D'ACHAT

ORGANISME DE FORMATION
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
À déterminer

LIEUX DE FORMATION
À déterminer
(sur le territoire lorrain)

AFR08 - Écrits professionnels des personnels techniques et logistiques

Les personnels techniques et logistiques sont amenés à rédiger des écrits professionnels d'une autre nature (rapport, compte-rendu, note) mais qui nécessitent eux aussi d'acquérir une méthode et de disposer d'outils.

Ces écrits, selon leur statut, vont (partiellement ou tout à la fois) fournir des informations, analyser des situations, rechercher des explications, identifier des facteurs possibles d'amélioration, identifier des facteurs de risques, rapporter un événement indésirable, justifier un matériel ou outil défectueux, proposer les éléments nécessaires à une prise de décision, indiquer les évolutions possibles et souhaitables, etc.

OBJECTIFS



- Utiliser les méthodes et techniques facilitant l'écriture
- Identifier les informations à transmettre, transmettre des observations objectives et factuelles
- Identifier le type de document et le style adaptés
- Organiser les informations, transmettre des informations objectives
- Réajuster et approfondir les connaissances acquises

PUBLIC



- **Personnels des services techniques, logistiques**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

SUBLIMACTION

FORMATEUR

Martine SCHOENFELDER
Formatrice en institut de formation

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• 14, 15 mars et 5 avril 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

**UTILISER LES MÉTHODES ET TECHNIQUES FACILITANT L'ÉCRITURE**

- Rédiger les idées en paragraphe, argumenter
- Articuler les idées avec des mots outils, mots de liaison utiles
- Éviter les pléonasmes
- Vérifier les définitions des mots
- Chercher des synonymes
- Respecter la ponctuation
- Structurer un écrit
- Choisir le bon registre de langue : familier, courant, technique, préciser les sigles

IDENTIFIER LES INFORMATIONS À TRANSMETTRE, TRANSMETTRE DES OBSERVATIONS OBJECTIVES ET FACTUELLES

- Écrire : pourquoi, quand, pour dire quoi, comment, à qui ?
- Distinguer faits, opinions, sentiments
- Faire des observations factuelles
- Rédiger des observations explicites
- Rédiger des objectifs explicites

IDENTIFIER LE TYPE DE DOCUMENT ET LE STYLE ADAPTÉS

- Choisir la forme de l'écrit et/ou les formules adaptées à la nature des informations et de son destinataire
- Étude des caractéristiques de rédaction d'un mail, d'un compte rendu, d'une note d'information, d'un rapport d'événement indésirable, d'un rapport circonstancié, de l'évaluation d'un agent...

ORGANISER LES INFORMATIONS, TRANSMETTRE DES INFORMATIONS OBJECTIVES

- Définir un objectif, bâtir un plan, structurer son écrit
- Choisir les bons mots
- Éviter les confusions et être explicite
- Utiliser le QQQQCCP, « Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Combien ? Pourquoi ? », pour organiser les informations et être exhaustif
- Créer ou utiliser des supports prédéfinis par nature d'écrit

RÉAJUSTER ET APPROFONDIR LES CONNAISSANCES ACQUISES

- Pendant l'inter-session les professionnels réaliseront des écrits
- Approfondir les apprentissages au regard des points de vigilance non maîtrisés

AFR09 - Finances pour non financiers en établissements hospitaliers

Dans un contexte de forte contrainte budgétaire, il est demandé aux établissements de réaliser des économies et de mieux maîtriser leurs dépenses.

Si la grande majorité des établissements de santé est impactée, les agents ne disposent, quant à eux, que de peu d'information pour comprendre les enjeux des finances hospitalières.

Il semble important, dans ce processus, que tout agent en fonction à l'hôpital appréhende la manière dont se construit un état prévisionnel des recettes et des dépenses, connaisse la mécanique des déficits et participe activement au plan d'économie conçu par l'hôpital.

OBJECTIFS



- Familiariser les participants avec les dispositions financières régissant le fonctionnement des établissements publics de santé
- Intégrer le dispositif de tarification à l'activité et faire le lien avec le contexte économique
- Comprendre les implications de la T2A dans les établissements
- Élaborer un EPRD

PUBLIC



- **Personnels d'établissements hospitaliers, non professionnels des finances**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

EUROPE MANAGEMENT SANTE

FORMATEUR

Jérôme PIEUCHARD
Directeur d'Hôpital

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 12 et 13 septembre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

SE FAMILIARISER AVEC LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES ET COMPTABLES RÉGISSANT LE FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS

- L'évolution du mode de financement des établissements de santé
 - contexte et historique de la réforme
 - la loi de finance 2009
 - la loi de finance de la sécurité sociale 2009
 - les conséquences du financement de l'assurance maladie sur les établissements hospitaliers
 - la loi HPST
 - les principes fondateurs des finances publiques hospitalières et les objectifs
- Le nouveau cadre budgétaire
 - le cadre réglementaire de la procédure budgétaire
 - l'EPRD, un véritable outil de gestion, un outil d'analyse financière
 - la logique et les mécanismes de l'EPRD pour les établissements hospitaliers
 - les enjeux économiques liés à l'activité médicale
 - les relations avec les autorités
 - l'EPRD et la comptabilité analytique hospitalière
 - le dispositif réglementaire et de régulation : loi de financement de la Sécurité Sociale, ONDAM et objectifs de convergence
 - l'EPRD, définition et dimension financière de l'EPRD, architecture et contenu
 - le cadre budgétaire des établissements hospitaliers

INTÉGRER LE DISPOSITIF DE TARIFICATION À L'ACTIVITÉ ET FAIRE LE LIEN AVEC LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

- T2A et EPRD
 - dispositif réglementaire et outils de régulation
 - la T2A et les éléments financiers du plan Hôpital 2007
 - les impacts concrets de la T2A sur la gestion budgétaire des services
 - l'obligation d'un nouveau système de pilotage
 - dispositif législatif, réglementaire et de régulation
 - loi de financement de la Sécurité Sociale
 - rôle des acteurs nationaux, régionaux
 - le contrôle de la facturation en T2A et sanctions

COMPRENDRE LES IMPLICATIONS DE LA T2A DANS LES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS

- Modalités de mise en oeuvre de la réforme dans les établissements hospitaliers
 - le circuit du patient et son circuit d'information, l'importance du système d'information et du principe de saisie à la source
 - la gestion administrative du patient, le dossier du patient
 - une importance accrue du recueil des données PMSI
 - l'évolution nécessaire de la chaîne de facturation, le rôle des acteurs
 - les conditions de multi facturation ; facturation bipartite et tripartite
 - la mise en place de tableaux de bord médico-économiques pertinents
 - l'obligation d'un nouveau système de pilotage
 - la tarification des établissements et services
- Le plan de retour à l'équilibre
 - la nouvelle gouvernance hospitalière
 - les possibilités de redressement de l'établissement de Santé
 - le point de départ : poser un diagnostic
 - le plan global de financement pluriannuel
 - les simulations financières pour les perspectives de redressement financier
 - l'analyse des dépenses
 - optimiser les coûts de fonctionnement et les frais financiers
 - réorganiser les activités
 - assurer le recouvrement des recettes

ÉLABORER UN EPRD

- Cas pratique
 - étude du bilan
 - exploitation et autofinancement
 - tableau de financement
 - gestion de la trésorerie
 - plan de financement pluriannuel

AFR10 - Finances pour non financiers en établissement médico social

De la diversité des structures médico sociales en France découle un financement complexe, souvent propre à chaque secteur et qui peut être à deux, trois, voire quatre parties (tri-facturation).

Afin d'appréhender le financement des établissements médico sociaux, l'ANFH propose aux agents de ce secteur de suivre une formation d'initiation.

Le secteur médico social est également sous forte contrainte budgétaire, il est donc demandé aux établissements de réaliser des économies et de mieux maîtriser leurs dépenses. Les agents ne disposent parfois que de peu d'informations pour comprendre les enjeux des finances des établissements dans lesquels ils se trouvent.

Il paraît important dans ce processus que tout agent comprenne les sources de financement et l'exercice budgétaire dans un établissement médico social, tant la question des finances est devenue incontournable dans la santé.

Mieux informer, c'est aussi impliquer les agents dans les démarches de retour à l'équilibre ou d'économies engagées par leurs institutions.

OBJECTIFS



- Familiariser les participants avec les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements médico sociaux
- Intégrer le dispositif de tarification à l'activité et faire le lien avec le contexte économique
- Comprendre les implications de la source de financement dans les établissements médico sociaux
- Élaborer un EPRD

PUBLIC



- **Personnels d'établissements médico sociaux, non professionnels des finances**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

EUROPE MANAGEMENT SANTE

FORMATEUR

Vincent LANDI

Directeur du Centre de Santé ECHO

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• 23 et 24 mai 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation

ANFH Lorraine

7, rue Albert Einstein

54320 MAXÉVILLE

SE FAMILIARISER AVEC LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES ET COMPTABLES RÉGISSANT LE FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO SOCIAUX

- Typologie et sectorisation des établissements médico sociaux
- L'évolution du mode de financement des établissements médico sociaux
 - contexte et historique de la réforme
 - la loi de finance 2009
 - la loi de finance de la sécurité sociale 2009
 - les conséquences du financement de l'assurance maladie sur les établissements médico sociaux
 - la loi HPST
 - les principes fondateurs des finances publiques hospitalières et les objectifs
 - la prise en charge par le résident ou par un tiers
- Le nouveau cadre budgétaire
 - le cadre réglementaire de la procédure budgétaire
 - l'EPRD, un véritable outil de gestion, un outil d'analyse financière
 - la logistique et les mécanismes de l'EPRD pour les établissements médico sociaux
 - les enjeux économiques liés à l'activité médicale
 - les relations avec les autorités
 - l'EPRD et la comptabilité analytique hospitalière
 - le dispositif réglementaire et de régulation : loi de financement de la Sécurité Sociale, ONDAM et objectifs de convergence
 - l'EPRD, définition et dimension financière de l'EPRD, architecture et contenu
 - le cadre budgétaire des établissements sociaux et médico sociaux

INTÉGRER LE DISPOSITIF DE TARIFICATION À L'ACTIVITÉ ET FAIRE LE LIEN AVEC LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

- T2A et EPRD
 - dispositif réglementaire et outils de régulation
 - la T2A et les éléments financiers du plan Hôpital 2007
 - les impacts concrets de la T2A sur la gestion budgétaire des services
 - l'obligation d'un nouveau système de pilotage
 - dispositif législatif, réglementaire et de régulation
 - loi de financement de la Sécurité Sociale
 - rôle des acteurs nationaux, régionaux
 - le contrôle de la facturation en T2A et sanctions

COMPRENDRE LES IMPLICATIONS DE LA SOURCE DE FINANCEMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO SOCIAUX

- Modalités de mise en oeuvre de la réforme dans les établissements médico sociaux
 - présentation des modalités de financement et des sources de financement suivant la catégorie de l'établissement
 - une importance accrue du recueil des données PMSI
 - l'évolution nécessaire de la chaîne de facturation, le rôle des acteurs
 - les conditions de multi facturation ; facturation bipartite et tripartite
 - la mise en place de tableaux de bord médico économiques pertinents
 - l'obligation d'un nouveau système de pilotage
 - la tarification des établissements et services
- Le plan de retour à l'équilibre
 - les possibilités de redressement de l'établissement médico social, les aides
 - le point de départ : poser un diagnostic
 - le plan global de financement pluriannuel
 - les simulations financières pour les perspectives de redressement financier
 - l'analyse des dépenses
 - optimiser les coûts de fonctionnement et les frais financiers
 - réorganiser les activités
 - assurer le recouvrement des recettes

ÉLABORER UN EPRD

- Cas pratique
 - étude du bilan
 - exploitation et autofinancement
 - tableau de financement
 - gestion de la trésorerie
 - plan de financement pluriannuel

AFR11 - EPRD dans les établissements sociaux et médico sociaux

Un changement de paradigme s'est opéré pour les établissements des secteurs sociaux et médico sociaux au 1^{er} janvier 2017.

L'article 58 de la loi n°2015-1776 du 28 septembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement définit les contours d'un pilotage par les ressources et non plus par les dépenses avec la mise en place d'un nouveau documentaire budgétaire : l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD).

Ce changement est intervenu dans un contexte de forte évolution des finances des EHPAD avec la réforme des forfaits soins et dépendance, de la tarification de l'hébergement et la mise en place du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Cette réforme a modifié la procédure budgétaire, l'objectif n'étant plus d'élaborer un budget en vue d'une négociation aboutissant à la tarification. En effet, la relation avec les tutelles a évolué et les directeurs d'établissement doivent, sur la base de l'EPRD, déterminer un équilibre d'exploitation, dans un contexte inchangé de forte contrainte budgétaire.

Mieux former, c'est impliquer les directeurs et le personnel concerné dans la construction de leurs propres référentiels, face à cette réforme.

OBJECTIFS



- Comprendre les composantes de la réforme de la tarification des établissements sociaux et médico sociaux
- Savoir passer d'une logique de dépenses à une logique de recettes
- Définition et illustrations des principaux outils d'analyse financière
- Comprendre les implications de la source de financement dans les établissements médico sociaux
- Savoir articuler entre l'EPRD, le CPOM et le PGFP
- Élaborer un EPRD
- Revue en groupe des EPRDs
- Savoir optimiser la négociation avec les autorités

PUBLIC



- **Directeurs(trices) des établissements sociaux et médico sociaux de la FPH et personnel administratif concerné**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

EUROPE MANAGEMENT SANTE

FORMATEUR

Jérôme PIEUCHARD
Directeur d'Hôpital

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- **21, 22 novembre et 6 décembre 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



JOUR 1

- Les nouvelles compétences à acquérir par les participants
- Définition et dimension financière d'EPRD
- L'architecture et le contenu de l'EPRD
- Comprendre la logique de l'EPRD et en mesurer les incidences sur la gestion financière et budgétaire d'un établissement
- Maîtriser les indicateurs de bonne gestion en lien avec la CAF
- Établir les soldes intermédiaires de gestion à la suite du compte de résultat

JOUR 2

- Maîtriser les principes généraux du CPOM
- Le plan pluriannuel d'investissement (PPI) et le PGFP
- CAS PRATIQUE : Élaborer un EPRD

INTERSESSION : CONSTRUCTION DE SON PROPRE EPRD + COLLECTE DES BESOINS POUR LA TROISIÈME JOURNÉE

JOUR 3

- Les éléments clés dans la relation avec la tutelle
- Savoir argumenter pour présenter son projet d'investissement
- Les points de vigilance
- Attendus d'un établissement présentant des difficultés financières
- Intégrer les nouveaux tarifs et leurs calculs
- Décrets CE et arrêté en attente de parution
- Le principe d'un EPRD dit «GLOBAL»
- La disparition des sections tarifaires dans l'EPRD

AFR12 - Parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR)

Les services ressources humaines sont impactés par de nombreuses modifications réglementaires modifiant le statut de la Fonction Publique Hospitalière. Afin de faire face à ces changements, il est nécessaire de proposer des formations accompagnant les établissements dans la compréhension et la mise en place de nouvelles pratiques.

OBJECTIFS



- Comprendre les impacts du PPCR sur l'avancement du fonctionnaire
- Sécuriser les pratiques RH suite aux nouveaux « décrets PPCR »
- Assurer la conformité des parcours statutaires
- Comprendre et appliquer les mécanismes de refonte des grilles indiciaires
- Maîtriser les transformations de primes en revalorisation indiciaire

PUBLIC



- **Personnels des services des Ressources Humaines en établissement de la Fonction Publique Hospitalière**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

FORMA PRESTA SANTE

FORMATEUR

Jean-Marie PLANCHIN
Consultant RH,
Santé et Sécurité au travail
et gestion finances publics

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 4 et 5 février 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

**L'ESPRIT DU PROTOCOLE PPCR : MIEUX MOTIVER LES AGENTS AVEC DES CARRIÈRES PLUS ATTRACTIVES**

- Les textes législatifs et réglementaires parus ou à paraître
- Nouvelles modalités de recrutement dans la fonction publique
- Revalorisation des carrières et des parcours professionnels
- Évolution des rémunérations
- Négociations salariales

DE NOUVEAUX MODES DE RECRUTEMENT AFIN D'ENCOURAGER LA DIVERSITÉ ET MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES SERVICES

- La réaffirmation du concours comme voie de recrutement, avec des épreuves modifiées afin de mieux déceler les compétences des candidats
- Le développement du recours aux concours sur titres pour les professions réglementées
- Harmonisation entre les 3 fonctions publiques du recrutement sans concours dans le 1er grade de catégorie C

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION : COMPRENDRE LES MÉCANISMES DE REVALORISATION ET DE REFONTE DES GRILLES INDICIAIRES

- La revalorisation des bornes indiciaires
- La refonte des grilles indiciaires sur plusieurs années : le calendrier d'application
- Le transfert « primes / points » : mode d'emploi et impacts sur le bulletin de salaire
- Des revalorisations salariales par catégorie d'agent
- Revalorisation indiciaire et abattement de régime indemnitaire : le calendrier d'application

REVALORISATION DES CARRIÈRES ET HARMONISATION ENTRE LES 3 FONCTIONS PUBLIQUES

- La réaffirmation du principe d'une fonction publique de carrière
- La garantie d'un déroulement de carrières sur au moins 2 grades. Quelles modalités de mise en place ?
- Création d'une cadence unique d'avancement d'échelon : suppression d'avancement d'échelon « mini et maxi »
- Quelle prise en compte de la « valeur professionnelle » ?
- De nouveaux rythmes d'avancement d'échelon pour les catégories A, B et C
- De nouvelles règles de classement pour les cadres de catégorie A
- Refonte des grilles de certains cadres de catégorie A
- Restructuration de la catégorie C : 3 grades au lieu de 4 et harmonisation des conditions d'avancement de grade

PLANIFICATION ET MÉTHODOLOGIE

- Recensement des agents titulaires concernés et impact sur l'EPRD
- La prise en compte ou non des contractuels et impact sur l'EPRD
- L'impact du PPCR sur les départs en retraite
- Le cas particulier de la clause de conservation d'indice à titre individuel



AFR13 - Statuts et carrières du personnel hospitalier

Les premières dispositions relatives au statut général des fonctionnaires sont issues de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et les obligations des fonctionnaires. Ces dispositions ont par la suite été affinées avec le statut général de la Fonction Publique Hospitalière (Loi n°86-33 du 9 janvier 1986), et plus récemment avec la Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Ces réformes entraînent des modifications parfois importantes pour le personnel hospitalier, notamment au niveau de son statut et de sa carrière. Afin d'optimiser la gestion de la carrière des agents, la connaissance et la maîtrise des dernières lois et réglementations en la matière s'avère indispensable pour le personnel administratif.



OBJECTIFS



- Connaître le cadre statutaire de la Fonction Publique Hospitalière
- Appréhender les différentes notions relatives à la progression d'une carrière (recrutement, positions, avancement, congés et absences, quitter la Fonction Publique Hospitalière)
- Connaître les outils de gestion de carrière
- Comprendre l'impact de la notation sur la carrière
- Se sensibiliser aux problématiques d'inaptitudes et de maladies / accidents professionnels afin de mettre en œuvre une gestion adaptée des dossiers

PUBLIC



- **Gestionnaires des Ressources Humaines, personnels en situation d'encadrement**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

MT PAIN FORMATION

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- **Dates à déterminer**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



CONNAÎTRE LE CADRE STATUTAIRE DE LA FPH

- Les notions essentielles
- Les droits et devoirs du fonctionnaire

SAVOIR APPRÉHENDER LES DIFFÉRENTES NOTIONS RELATIVES À LA PROGRESSION D'UNE CARRIÈRE

- Le recrutement au sein de la FPH
- La notion de position
- L'avancement du fonctionnaire : les notions fondamentales
- Les congés et les absences du fonctionnaire
- Quitter la FPH

CONNAÎTRE LES OUTILS DE GESTION DE CARRIÈRE

- Le rôle de la charte interne de mobilité
- Le répertoire des métiers
- Les enjeux de la fiche de poste
- Les bourses à l'emploi au sein de la FPH
- Le rôle du conseiller mobilité carrière dans la gestion de carrière du fonctionnaire
- L'instauration du projet d'évaluation d'évolution professionnelle
- L'influence du PPCR dans la gestion de carrière du fonctionnaire

COMPRENDRE L'IMPACT DE LA NOTATION SUR LA CARRIÈRE

- Le cadre général de la notation
- Le rôle des Commissions Administratives Paritaires sur la carrière du fonctionnaire

CONNAÎTRE LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'INAPTITUDE, MALADIES ET ACCIDENTS PROFESSIONNELS AFIN DE METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ADAPTÉE DES DOSSIERS

- Le congé maladie ordinaire
- Le congé de longue maladie
- Le congé de longue durée
- Le congé pour accident de service ou maladie professionnelle
- Le cas spécifique des agents contractuels
- La prise en charge du handicap au sein de la FPH
- La notion d'invalidité au sein de la FPH (invalidité permanente/invalidité temporaire)
- La mise en œuvre de la procédure de reclassement
- Le cas de l'absence de reclassement

AFR14 - L'impact de la réforme de la retraite dans la FPH sur la gestion des dossiers

Dans un contexte de réforme et de hausse des départs en retraite, la gestion des dossiers de retraite s'est complexifiée. Qui plus est, les agents sont de plus en plus exigeants quant aux renseignements apportés par les gestionnaires dans les établissements. De la jonction de ces éléments, une actualisation des connaissances à l'aune des derniers décrets et décisions de justice est indispensable pour les personnes en charge de la gestion des dossiers de retraite dans les établissements relevant de la Fonction Publique Hospitalière.

NOUVEAU!

OBJECTIFS



- Appréhender les nouveaux enjeux de la réglementation
- Identifier les différents régimes de retraite et leurs spécificités
- Appliquer les modalités de gestion d'une carrière : modes de calcul des droits et liquidation d'un dossier retraite
- S'approprier la spécificité de la constitution d'un dossier retraite pour invalidité

PUBLIC



- **Directeurs des ressources humaines**
- **Attachés d'administration hospitalière**
- **Adjointes des cadres, personnels du service des ressources humaines**



MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

ORGANISME DE FORMATION
CNEH

FORMATEUR
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• **Dates à déterminer**

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

LA LOI PORTANT SUR LA RÉFORME DES RETRAITES DU 9 NOVEMBRE 2010 ET SES CONSÉQUENCES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

- Le décryptage
- Les impacts sur la gestion des dossiers dans la Fonction Publique Hospitalière

LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE RETRAITE

- Leur présentation
- Leurs spécificités

LA PRÉPARATION DES DOSSIERS

- L'immatriculation
- L'affiliation
- La validation des services
- Le rétablissement des droits auprès du régime général et de l'IRCANTEC
- Le rachat des études supérieures
- Le temps partiel cotisé sur du temps plein
- Le droit à pension
- La cessation progressive d'activité
- Le supplément de pension lié à la perception de l'indemnité de sujétion (aide-soignant)
- Le recul de limite d'âge
- La prolongation d'activité et le maintien en fonction
- La pension d'invalidité : conditions, rôle des instances
- La pension de réversion
- Le départ anticipé « carrière longue »
- Le départ anticipé « fonctionnaire handicapé »
- La retraite additionnelle de la fonction publique
- Les règles de cumul

LA CONSTITUTION D'UN DOSSIER DE RETRAITE

- Les étapes clés
- Les documents essentiels

LE DROIT À L'INFORMATION

- Le principe
- L'application
- Les conséquences du non-respect du droit à l'information

LA DÉMATÉRIALISATION DES ÉCHANGES

- Le principe
- Les conséquences pratiques

AFR15 - Connaître et prendre en compte les déficiences visuelles et auditives des personnes âgées

Le handicap sensoriel reste relativement méconnu du fait de son invisibilité dans les cas de malvoyance et de malentendance ou de représentations hâtives se résumant à l'idée de ne plus voir (« aveugle ») ou ne plus entendre (« sourd »). C'est dire l'importance de considérer prioritairement ce handicap souvent négligé dans les actions d'accompagnement, de prévention, de soins et d'accessibilité environnementale. Les professionnels travaillant auprès de personnes âgées banalisent parfois ces situations ou sont vraiment démunis, connaissant peu les spécificités de ces types de déficiences. « Les conséquences sont pourtant manifestes. La déficience sensorielle est un accélérateur de dépendance qui génère quasi mécaniquement isolement, chutes, dépressions. Elle aggrave ainsi la situation de nombreuses personnes âgées et il convient de devenir vigilant, attentif et actif pour ralentir ce processus en agissant sur tous les facteurs » (Francis GUTEAU ; Directeur Général de la MFAM). Il est donc essentiel que les professionnels acquièrent des connaissances et des points d'ancrage afin de mettre en oeuvre des actions et des postures relationnelles adaptées aux personnes déficientes sensorielles dans la perspective d'une qualité de vie pour bien vieillir en institution.

OBJECTIFS



- Identifier ses représentations liées à la déficience et au handicap et les enjeux de ces représentations dans l'accompagnement de la personne
- S'approprier les connaissances sur les déficiences visuelles et auditives et leurs conséquences fonctionnelles
- Connaître les dispositifs spécialisés d'accompagnement, rééducation / réadaptation des personnes déficientes sensorielles et savoir-faire
- Savoir identifier les besoins spécifiques de la personne âgée déficiente sensorielle
- Favoriser la mise en place d'attitudes relationnelles adaptées et des stratégies basiques de compensation facilitant l'autonomie et le confort de vie

PUBLIC



- Tous professionnels en contact avec des personnes âgées

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

IFSO

FORMATEUR

Jour 1 & 2 :

Jean-Marie OGER

Formateur déficiences auditives et visuelles

Jour 3 :

Vincent BROUARD

Formateur déficiences auditives et visuelles

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• 21, 22 et 23 mai 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



- Travail sur les représentations et identifications de leurs impacts dans la pratique soignante :
 - Vue, vision, cécité, malvoyance
 - Ouïe, audition, surdité, malentendance
 - Déficience
 - Handicap
- Données épidémiologiques concernant les fonctions visuelles et auditives :
 - Définitions et spécificités physiologiques et fonctionnelles des déficiences visuelles et auditives
- Les déficiences visuelles et auditives en lien avec d'autres pathologies
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente visuelle et / ou auditive
- Guidance des mises en oeuvre en situation professionnelle contribuant à l'amélioration de l'accompagnement au quotidien des personnes âgées ayant une déficience sensorielle

Depuis les lois de janvier 2002 et l'avènement du consentement éclairé, les personnes âgées dépendantes ont le droit d'exprimer un refus aux soins et modalités d'accompagnement qui leur sont proposés. Refus qu'il s'agit de distinguer d'une opposition passagère occasionnée par un état interne émotionnel / pathologique donné. Cette liberté de choix et de décision constitue un véritable défi pour les professionnels de santé qui y sont désormais confrontés au quotidien et se sentent souvent déstabilisés et démunis pour y faire face. Déstabilisés parce que la liberté individuelle revendiquée à travers un refus de soin leur apparaît paradoxale au regard de la représentation traditionnelle qu'ils ont de leurs missions. Démunis parce que toute situation de refus les oblige à se questionner sur le bien-fondé de leurs pratiques professionnelles habituelles et à co-construire avec la personne âgée une réponse singulière qui concilie tant sa liberté de refuser que leurs responsabilités éthique et juridique. Réponse qui pourra par ailleurs être mise à mal par les proches des résident(e)s qui, incités par l'avancée en âge et la dépendance croissante de leur(s) parent(s), considèrent être en droit et en devoir de décider pour eux, quelquefois même à l'encontre de leurs volontés.

OBJECTIFS

- Réaliser un état des lieux des refus de soin vécus par les participants
- Définir et comprendre la notion de refus de soin en fonction des contextes (maladies d'Alzheimer, troubles du comportement, fin de vie, perte d'autonomie et vieillissement)
- Savoir différencier refus de soin et opposition aux soins
- Identifier et analyser les réactions émotionnelles occasionnées par ces refus
- Connaître le cadre réglementaire du droit à consentir ou à refuser un soin / un accompagnement
- Situer le refus de soin dans les débats actuels sur le sens et la finalité des soins en général, en EHPAD en particulier
- Ajuster sa posture relationnelle, à l'aune des droits et des libertés des résidents
- Appréhender les concepts de vulnérabilité et d'autonomie décisionnelle par degrés
- Identifier les causes et sens récurrents des oppositions aux soins
- Évaluer la capacité de discernement et de décision d'une personne
- Identifier les motivations d'expression d'un refus et en comprendre le sens
- Pratiquer une réflexion bénéfique / risques pour asseoir sa décision en toute sécurité
- Adopter des comportements et propos bienveillants à l'égard d'une personne âgées qui exprime un refus de soin, une opposition
- Savoir négocier un report, une autre proposition
- Argumenter sa décision auprès de ses collègues
- Analyser les transformations familiales induites par la grande vulnérabilité
- Savoir accompagner la famille face aux refus, à l'opposition aux soins de leur proche



ORGANISME DE FORMATION
DEMETER SANTE

FORMATEUR
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• Dates à déterminer

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

PUBLIC

- Professionnels exerçant auprès de personnes âgées

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants
15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



REFUS DE SOIN, OPPOSITION AUX SOINS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

- Les différentes catégories de refus et les situations récurrentes pourvoyeuses de refus ou d'opposition
- Formes et problèmes posés par le refus de soin

LECTURES JURIDIQUE, ÉTHIQUE ET CLINIQUE DU REFUS DE SOINS

- Les fondements législatifs du droit au refus de soin
- L'éthique des métiers de soin face au refus de soin
- Devoirs et responsabilités des professionnels

LA DÉMARCHE CLINIQUE FACE AU REFUS DE SOIN

- Définition et acception de l'autonomie
- Les six critères d'évaluation de l'autonomie décisionnelle
- La démarche clinique face au refus de soin
- La réflexion bénéfices / risques

DÉMARCHÉ ÉTHIQUE ET PRATIQUE RELATIONNELLE

- Le soin relationnel face au refus : la recherche de consentement et l'accueil d'un refus de soin, réévaluation de la proposition, négociation
- La transcription du refus de soin

LE TRAVAIL DE MÉDIATION AVEC LES FAMILLES

- La relation tripartite
- L'information aux familles
- Les « avatars » de la coopération avec les familles face aux refus de soin
- La fonction de médiation avec les familles



AFR17 - Prise en charge de la personne en fin de vie

L'accompagnement de la fin de vie vise à répondre aux besoins spécifiques des personnes en cette période ultime de leur existence et ainsi améliorer leur qualité de vie. Il consiste en un accompagnement psychologique, spirituel et physiologique de la personne en fin de vie, ainsi qu'un soutien des proches.

Si la démarche palliative implique une action conduite de manière interdisciplinaire afin de prendre en charge la personne dans sa globalité, cette conception du soin requiert aussi que les professionnels aient pu mener une réflexion éthique, une analyse sur leurs pratiques et connaissent les récents dispositifs venus renforcer les droits des personnes malades et / ou en fin de vie.

OBJECTIFS



- Analyser l'évolution de la mort et du deuil à travers l'histoire et les différentes cultures
- Exprimer ses représentations individuelles sur la fin de vie et la mort
- Identifier la mort dans le contexte institutionnel
- Exprimer ses difficultés de soignant face à la mort
- Analyser le vécu des malades en fin de vie, des familles, des soignants
- Connaître les fondements de la démarche palliative
- Identifier les modalités de décision concernant le choix des soins palliatifs
- Identifier les besoins spécifiques du malade selon divers critères
- Mieux communiquer avec le patient
- Déterminer les réponses soignantes à apporter
- Déterminer les outils et modalités de fonctionnement en équipe pluridisciplinaire
- Pérenniser la démarche en l'intégrant dans un processus continu d'évaluation

PUBLIC



- **Personnel soignant des services non spécialisés en soins palliatifs**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

FORMAVENIR

FORMATEUR

Agnès RETTEL
IDE, Psychothérapeute

DURÉE DE LA FORMATION

5 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- 27, 28, 29 mai, 26 et 27 juin 2019

Groupe 2 :

- 3, 4, 5 septembre, 2 et 3 octobre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

ANALYSER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

- Présentation des références scientifiques et réglementaires
- Analyse des pratiques professionnelles
- État des lieux des pratiques existantes

ANALYSER L'ÉVOLUTION DE LA MORT ET DU DEUIL À TRAVERS L'HISTOIRE ET LES DIFFÉRENTES CULTURES

- L'évolution de la notion de mort
- À travers les religions et les différentes cultures
- La différence entre spiritualité et religion
- À travers les rites funéraires
- La mort aujourd'hui

EXPRIMER SES REPRÉSENTATIONS INDIVIDUELLES SUR LA FIN DE VIE ET LA MORT**IDENTIFIER LA MORT DANS LE CONTEXTE INSTITUTIONNEL**

- De plus en plus lieu de la mort aujourd'hui
 - perte des repères, solitude...
 - la médicalisation de la mort
 - la mort/maladie et la mort/accident
 - la réalité de la mort selon le lieu d'hospitalisation/de vie du patient

EXPRIMER SES DIFFICULTÉS DE SOIGNANT FACE À LA MORT

- La peur de sa propre mort
- La fuite : symbolique ou réelle
- La souffrance du soignant

ANALYSER LE VÉCU DES MALADES EN PHASE TERMINALE

- Le langage du grand malade et du mourant
 - langage verbal
 - langage non verbal
- Le parcours psychologique du mourant et les 5 différentes phases du « mourir », les questions du malade en phase terminale

ANALYSER LE VÉCU DES FAMILLES

- L'annonce du diagnostic
- L'annonce du décès
- Le corps après le décès
- La notion de deuil
- Les rites autour du décès, leur importance dans le travail de deuil
- Les deuils pathologiques

CONNAÎTRE LES FONDEMENTS DE LA DÉMARCHE PALLIATIVE

- Un contexte juridique incitatif
- Les fondements de la démarche palliative
- Les différentes dimensions des soins palliatifs

IDENTIFIER LES MODALITÉS DE DÉCISION CONCERNANT LE CHOIX DES SOINS PALLIATIFS : LA DÉMARCHE ÉTHIQUE

- Les grands principes cadrant la démarche éthique
- L'interrogation des différents référentiels pour mener la démarche
- Poser et évaluer un acte éthique
- Le contrat thérapeutique
- Euthanasie et soins palliatifs
 - quelques définitions
 - les réglementations selon les différents pays
 - euthanasie et répression : les sanctions encourues
 - Comité National d'Éthique et euthanasie
- Travail d'intersession



IDENTIFIER LES BESOINS SPÉCIFIQUES DU MALADE SELON DIVERS CRITÈRES

- La souffrance morale du grand malade et du mourant
- Analyse des besoins spécifiques du malade en fonction :
 - de sa ou de ses pathologies, des handicaps et douleurs associées
 - de son âge
 - de son histoire personnelle
 - de ses habitudes de vie, de ses proches

MIEUX COMMUNIQUER AVEC LE PATIENT

- Comment parler au patient de sa fin de vie ?
- Que dire en réponse avec les besoins évoqués précédemment ?
- Les étapes du soutien psychologique du malade
- Prendre garde aux mécanismes de défense faisant obstacle à l'empathie avec le patient
- Les barrages personnels dans la relation à l'être mourant et sa famille et leurs conséquences pour la vie relationnelle

DÉTERMINER LES RÉPONSES SOIGNANTES À APPORTER AUX BESOINS IDENTIFIÉS

- La prise en charge globale adaptée au malade et à sa famille
- Élaboration du projet de soins
- Recherche et évaluation des différents symptômes d'inconfort et de souffrance du patient
- Soins infirmiers
- Les soins corporels et de confort
- Les cas spécifiques des malades déments
- La place de la famille et des proches

DÉTERMINER LES OUTILS ET LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT EN ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

- Rappel des complémentarités, rôles et compétences de chacun dans l'établissement : AS, IDE, Sociaux-éducatifs, Médecin, Kinésithérapeute, Psychologue, bénévoles, famille...
 - L'inscription dans un réseau de soins palliatifs
 - Les transmissions intra et inter-équipes
 - Intégration des bénévoles
 - Les lieux de parole
- Élaborer un projet de prise en charge

PÉRENNISER LA DÉMARCHE EN L'INTÉGRANT DANS UN PROCESSUS CONTINU D'ÉVALUATION

- Définition d'actions correctives
- Co-construction de réponses adaptées
- Réajustements des plans d'action d'amélioration
- Efficacité du dispositif et atteinte des objectifs institutionnels et individuels
- Comment l'évaluer

AFR18 - Prise en charge de personnes atteintes de pathologies mentales vieillissantes

La maladie mentale est un ensemble de troubles caractérisés par des symptômes tels que des changements d'humeur extrêmes, des perturbations de la réflexion ou de la perception, des obsessions ou des peurs insurmontables, ou des niveaux élevés d'anxiété débilatants.

L'avancée en âge des personnes atteintes de pathologies mentales soulève différentes problématiques, non seulement en termes de possibilités d'accueil, mais aussi en termes de qualité de prise en soin et d'accompagnement.

Les professionnels d'EHPAD, de structures de psychiatrie et de psycho-gériatrie sont en contact quotidiennement avec des usagers atteints de troubles psychiques dont les manifestations sont diverses et variées.

Ils expriment des difficultés, voire un réel malaise, du fait de l'importance grandissante de situations qu'ils ont à traiter, dans lesquelles la dimension psychosociale des problèmes ou le trouble psychique de l'usager sont présents, de façon plus ou moins manifeste. Les patients génèrent souvent des peurs, des freins, des préjugés, des comportements et attitudes inadaptés de la part des professionnels.

OBJECTIFS



- Identifier les troubles liés à la pathologie psychiatrique : la psychose (définition et ses conséquences)
- Différencier pathologie psychiatrique et démences séniles, identifier les conséquences sur le comportement
- Prendre en compte la pathologie dans la mise en œuvre des soins (les modalités de prise en charge soignante : la cadre du soin)
- Développer le lien entre les différents intervenants (travail interdisciplinaire, formalisation de réseaux, structures existantes telles que Fam, FAS, CMP...)

PUBLIC



- **Personnels infirmiers et aides-soignants d'EHPAD, de structures de psychiatrie ou psycho-gériatrie**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION
DEFITEM

FORMATEUR
Patrick LEINEN
Cadre de santé de psychiatrie,
précédemment formateur en IFSI

DURÉE DE LA FORMATION
3 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• 11, 12 et 13 mars 2019
Groupe 2 :
• 7, 8 et 9 octobre 2019

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

LES DIFFÉRENTES PATHOLOGIES PSYCHIATRIQUES

- Les troubles du comportement
- Les névroses
- Les troubles dépressifs
- Les psychoses

LES DIFFÉRENTS TYPES DE DÉMENCES

- Critères de démence
- Épidémiologie
- Classification des démences
- Les causes, les facteurs déclenchants, les facteurs prédisposants
- Les conséquences

LES OUTILS D'ÉVALUATION

- Les échelles
- L'inventaire neuropsychiatrique, le déficit mnésique, l'arbre décisionnel...

LES SOINS INFIRMIERS ET AIDES-SOIGNANTS EN SANTÉ MENTALE

- La connaissance du sujet vieillissant
- L'observation, l'évaluation de l'autonomie et l'inventaire des aptitudes et des potentialités
- Les soins de nursing
- La gestion des situations d'opposition aux soins

LES POSSIBILITÉS D' ACTIONS SELON LA FONCTION

- La nécessité d'une approche globale de stimulation
- La question de la liberté d'aller et venir
- Les modes de communication et les comportements à adopter
- Les conduites à tenir selon les troubles rencontrés

LES QUALITÉS NÉCESSAIRES ET LES CARACTÉRISTIQUES SPÉCIFIQUES DE LA RELATION**LE VÉCU DES SOIGNANTS FACE AUX TROUBLES PSYCHIATRIQUES DE LA PERSONNE VIEILLISSANTE**

- Les difficultés du personnel à intégrer les troubles psychiatriques de la personne vieillissante dans une appréciation globale
- Les tendances à morceler les comportements et les réponses correspondantes à partir des manifestations visibles

LES REPÈRES À INTRODUIRE

- Un cadre facilitant une expression différenciée des attentes
- Une information préalable, adaptée, acceptée et pas imposée
- La mise en œuvre de formes de communication diversifiées
- Le rôle de l'entourage et de l'équipe pluridisciplinaire
- Un questionnement régulier pour tenir compte des nouvelles attentes, des besoins de pauses...

LE TRAVAIL INTERDISCIPLINAIRE

- La démarche, l'organisation et l'évaluation des actions de soins et comment leur donner du sens
- Le partage de l'expérience, le « passage de témoin »
- Les réunions d'équipe

L'APPUI SUR DES PERSONNES « RESSOURCES » OU SUR LES RÉSEAUX EXISTANTS

- Les structures existantes
- Les diverses unités de coordination externes
- L'évaluation partagée et régulière des actions entre les structures concernées

AFR19 - Prise en charge globale des patients présentant un AVC

L'Accident Vasculaire Cérébral est devenu un problème de santé majeur. Il a notamment fait l'objet de recommandations de bonnes pratiques de l'HAS en Mai 2009. Les accidents vasculaires cérébraux constituent en France la première cause de handicap non traumatique chez l'adulte, la deuxième cause de démence et la troisième cause de mortalité. Ces tristes records reflètent une réalité bien difficile où le patient doit réapprendre les gestes quotidiens grâce à une rééducation parfois éprouvante. Et si cette dernière reste primordiale dans le quotidien du patient, la prise en charge soignante doit elle aussi être bien spécifique, menée par un personnel compétent et portée par un travail pluridisciplinaire cohérent et concerté.

OBJECTIFS



- Prendre en charge des patients présentant un AVC
- Définir les différents types d'AVC
- Appréhender les différentes étapes de la prise en charge, par l'équipe, des patients ayant subi un AVC (évaluation de la dépendance du patient, prise en charge physique, psychologique...)
- Connaître les moyens diagnostiques et thérapeutiques à disposition
- Mettre en œuvre des actions permettant au patient de gagner en autonomie

PUBLIC



- **Personnel soignant**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)



ORGANISME DE FORMATION

AMBITION SANTE

FORMATEUR

Baya HYVERNAUD
Cadre de santé (UNV)

Pascale CHILKOWY
Assistante sociale

Sébastien RICHARD
Professeur Unité Neuro Vasculaire
(UNV)

DURÉE DE LA FORMATION

4 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- 21, 22, 27 et 28 mars 2019

Groupe 2 :

- 14, 15, 20 et 21 novembre 2019

LIEUX DE FORMATION

CHRU Nancy

DÉFINIR LES DIFFÉRENTS TYPES D'AVC

Identifier les éléments constitutifs de l'accident vasculaire cérébral, ischémique ou hémorragique, du point de vue épidémiologique et physio-pathologique

- Facteurs de risque
- Épidémiologie
- Définitions, étiologies

Mécanismes physio-pathologiques de l'accident vasculaire cérébral

- Les causes
- Les niveaux d'atteinte et les troubles correspondants
- Les déficits et troubles correspondants à chaque zone atteinte
- Particularité de l'aphasie et l'héminégligence
- Évolution : coma, récupération, séquelles

CONNAÎTRE LES MOYENS DIAGNOSTIQUES ET THÉRAPEUTIQUES À DISPOSITION

- Diagnostics différentiels
- Les examens en neurologie, les examens complémentaires
- Les moyens thérapeutiques

APPRÉHENDER LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE PRISE EN CHARGE, PAR L'ÉQUIPE, DES PATIENTS AYANT SUBI UN AVC

- Prise en charge initiale des patients adultes atteints d'accident vasculaire cérébral
- Mettre en œuvre les soins spécifiques aux patients atteints d'accident vasculaire cérébral
- Identifier les troubles induits et leurs conséquences
- Évaluer le niveau de dépendance et de récupération suite à l'AVC
- Prévention et traitement des complications
- Identifier les modalités et conditions pour une prise en charge réussie

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE PLURIDISCIPLINAIRE DU PATIENT AYANT FAIT UN AVC

- Mettre en place les outils et les moyens de la prise en charge au quotidien
- Favoriser la pluridisciplinarité de la prise en charge
- Faciliter la communication
- Éduquer le patient et ses proches
- Favoriser le travail en réseau : vers une sortie maîtrisée
- Information ciblée sur les recommandations matérielles

L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DU PATIENT ATTEINT D'AVC

La restauration de l'image de soi, la connaissance du corps, le repérage spatio temporel

- Comprendre la symbolique du corps dans le monde actuel
- Définir schéma corporel et image de soi
- Appréhender l'altération de l'image de soi
- Définir une communication adaptée
- Identifier la dépression associée

Comprendre le vécu du patient et des proches

- Les réactions psychiques et mécanismes de défense
- Comprendre l'agressivité
- Comprendre le réaménagement psychique du patient
- Identifier la place de la famille dans la prise en charge
- Optimiser l'accompagnement du patient par la relation d'aide

MIEUX ACCOMPAGNER LE PATIENT DANS LA VIE QUOTIDIENNE

- Mieux comprendre le handicap
- Procéder à l'évaluation
- Aborder la prévention
- Proposer différents types d'aide (motrices, sensorielles...)
- Adapter les types d'aide en établissement
- Adapter les types d'aide à domicile

AFR20 - Le psycho traumatisme chez les enfants et les adolescents

Les personnels soignants (médicaux et paramédicaux) ainsi que les personnels éducatifs et sociaux sont confrontés à des situations traumatisantes lors de leur exercice et doivent venir en aide à des personnes en État de Stress Post Traumatique. On parle de psycho traumatisme quand un événement a été vécu de manière dramatique et dont l'origine peut être une violence physique, verbale ou morale. Il peut s'agir de situations quotidiennes vécues par les enfants ou adolescents dans leur entourage ou à l'école comme les suites de l'alcoolisme parental, les violences conjugales et d'autres traumatismes directs et lourds comme le harcèlement moral, les viols et abus sexuels, ou avoir été touché ou témoin d'un événement traumatisant, d'une catastrophe naturelle ou de violence comme la guerre, les attentats...

En cas de psycho traumatisme, il y a bien souvent des réactions immédiates et des réactions sur le long et le moyen terme. Au-delà des symptômes ressentis au début par la personne comme un fort stress arrivant par vagues, des insomnies et le sentiment d'insécurité et d'angoisse, il existe une déstabilisation émotionnelle qui va se concrétiser par l'état de stress post-traumatique avec une présence de symptômes plus graves et récurrents.

Les situations traumatisantes sont des situations qui peuvent bousculer les repères des soignants tant dans le type de prise en charge à mettre en place que dans la symptomatologie spécifique au trauma.

Il s'agit donc ici de poser les repères sémiologiques de l'état de stress post traumatique, la spécificité chez les enfants et les adolescents en intégrant leur famille. À partir de là, nous pourrions explorer et pratiquer, hors de l'intervention de la CUMP, ce qui peut être mis en place pour gérer les situations sources de traumatisme soit de manière individuelle soit en groupe.



OBJECTIFS



- Distinguer stress, stress dépassé, stress post traumatique
- Intégrer les causes neurobiologiques dans les phénomènes de stress
- Restituer le psycho trauma dans le contexte de l'enfant, de l'adolescent et de sa famille
- Comprendre les répercussions sur les soignants ou encadrants de l'enfant
- Les outils selon les contextes de traumatisations

PUBLIC



- **Personnels soignants (médicaux et paramédicaux) ainsi que les personnels éducatifs et sociaux**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

ORGANISME DE FORMATION

GRIEPS

FORMATEUR

Hamida XARDEL
Psychologue clinicienne,
Docteur en psychologie

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• 17 et 18 juin 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



JOUR 1

DISTINGUER STRESS, STRESS DÉPASSÉ, STRESS POST TRAUMATIQUE

- Définition du stress et stress aigu, du stress dépassé, du stress post traumatique et savoir les distinguer
- Les symptômes de l'état de stress post traumatique ESPT

INTÉGRER LES CAUSES NEUROBIOLOGIQUES DANS LES PHÉNOMÈNES DE STRESS

- Éléments de Neurobiologie
- Fonctionnement cortical sain, fonctionnement cortical perturbé
- Aide au repérage des signes

RESITUER LE PSYCHO TRAUMA DANS LE CONTEXTE DE L'ENFANT, DE L'ADOLESCENT ET DE SA FAMILLE

- Fonctionnement familial sain
- Fonctionnement familial perturbé
- Place et rôle de la famille selon l'âge l'enfant
- Travail intégratif à mettre en place
- Analyse de pratiques professionnelles

JOUR 2

COMPRENDRE LES RÉPERCUSSIONS SUR LES SOIGNANTS OU ENCADRANTS DE L'ENFANT

- Traumatisme vicariant
- Les symptômes individuels et dans le lien
- Les traitements possibles
- La cohérence cardiaque
- Mises en situations : le professionnel du soin, éducatif ou social face à un enfant, adolescent en ESPT
- Prendre soin de soi dans une situation de psycho trauma
- L'écoute active, comment être bienveillant et aidant, savoir prendre de la distance, adopter la juste posture
- Éléments de langage et attitudes du professionnel, qui aident l'enfant ou le jeune en ESPT

LES OUTILS SELON LES CONTEXTES DE TRAUMATISATIONS

- Les abréactions et la fonction des émotions
- Les besoins de la victime
- Impact sur l'individu et les liens interindividuels
- Fonction du groupe / les outils pour le groupe : enfant, ado ou adultes
- Protocole des 4 champs, lieu sûr, personne sûre, technique de l'éponge, éléments de psycho éducation
- Technique narrative

AFR21 - Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique

Depuis les premières descriptions de « l'enfant avec autisme » de Léo Kanner en 1943, les recherches et les connaissances sur ce qu'on appelle aujourd'hui les Troubles du Spectre Autistique (TSA) ont considérablement évolué. Les TSA sont aujourd'hui compris et considérés comme un « handicap social » recouvrant une réalité large, variée, très hétérogène en intensité et en particularités : ils s'associent fréquemment à d'autres problématiques qui touchent à la fois le développement, les apprentissages, le langage, le comportement, la relation à l'environnement, les interactions avec autrui et la santé. Il convient donc, dans une démarche intégrative, de s'approprier un modèle de compréhension bio-psycho-social, reconnu comme le plus opérant actuellement selon les recommandations : ce modèle, reconnu par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), permet de mieux comprendre, par l'analyse des facteurs bio-médicaux et environnementaux, la survenue des « comportements problèmes » et ainsi de mettre en place des méthodes préventives efficaces, développementales et cognitivo-comportementales, ainsi qu'un environnement compatible aux TSA. L'objectif central est d'intervenir le plus précocement possible, de façon individualisée, adaptée et efficace.



OBJECTIFS



- Connaître les étapes du développement normal de la communication, de la socialisation, de la construction de l'identité pour repérer les anomalies, diagnostiquer et intervenir aussi précocement que possible
- Renforcer la démarche d'évaluation en disposant de repères pour mieux observer, comprendre et identifier
- Identifier plus finement les points de repères diagnostiques et cliniques. S'assurer de la bonne connaissance et utilisation des outils de dépistage et savoir les utiliser pour mieux donner sens aux troubles afin de pouvoir développer un projet adapté aux besoins
- Comparer les différents modes de prise en charge à partir des évaluations réalisées
- Favoriser le travail en équipe et la pluridisciplinarité : comprendre l'intérêt d'un travail en pluridisciplinarité, d'un partenariat entre les différents lieux de vie des usagers. Accompagner et soutenir activement les familles
- Favoriser le partage d'expérience suite à la formation et en faire le bilan

PUBLIC



- **Personnel en situation de prise en charge d'enfants atteints de Troubles du Spectre Autistique des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux de la Fonction Publique Hospitalière**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

ORGANISME DE FORMATION

TONIC PLUS

FORMATEUR

Dr Sylvie Viaux
Pédo-psychiatre, exerçant au C.H.U. de la Pitié-Salpêtrière (AP-HP), responsable d'un Hôpital de Jour pour enfants

ou

Dr Julie Brunelle
Praticien Hospitalier, Service de Psychiatrie de l'Enfant et de l'Adolescent du Pr. David Cohen, Hôpital Pitié Salpêtrière - Paris

et

Olivier Rouvre
Psychologue Clinicien

ou

Aurore Huard
Psychologue Clinicienne

ou

Mehdi DEBBABI-ZOUGANI
Psychologue Clinicien, spécialiste en psychologie de l'enfant et de l'adolescent

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- Dates à déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



JOUR 1

- Présentation de chacun et des attentes des participants, du 4e Plan Autisme 2018-2022 et de ses grands axes, des recommandations HAS et ANAESM
- Un point indispensable sur les bases psycho-pathologiques et les classifications diagnostiques de l'autisme
- Discussion sur la situation épidémiologique en France
- Travaux en sous-groupes pour une meilleure compréhension du syndrome autistique à partir des observations ou outils d'évaluation utilisés par les participants
- Discussion collective autour des situations rencontrées intégrant la spécificité culturelle à l'échelon local
- Synthèse et bilan de ce premier jour

JOUR 2

- Comprendre le rôle essentiel d'une démarche évaluative, comme point de départ à toute démarche thérapeutique ou éducative
- Inventaire des différentes évaluations spécialisées et pluridisciplinaires dans les troubles du spectre autistique
- Mise en perspective avec les pratiques de terrain et les recommandations, l'intérêt d'une formation continue des professionnels et de leur encadrement
- La diversité des approches thérapeutiques qu'il y a lieu de connaître et les modalités de prise en charge
- L'enjeu de la scolarisation en milieu ordinaire en accord avec la loi de 2005 (3^e Engagement du Plan Autisme 2018-2022)
- Après la scolarisation : insertion sociale, autonomie, travail
- Synthèse et bilan de ce deuxième jour et de cette première séquence de 2 jours

JOUR 3

- Réflexions sur l'exercice de la synthèse pluridisciplinaire et l'élaboration des projets personnalisés d'intervention
- Le travail avec les familles, un partenariat indispensable : la nécessaire valorisation des familles et le travail sur le lien
- La nécessité d'ouverture théorico-clinique, la complémentarité des approches et la sortie des clivages idéologiques
- Grille d'évaluation de la qualité du travail en équipe et recherche des axes d'amélioration
- Synthèse et clôture de la formation

AFR22 - Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner

L'accompagnement des personnes en situation d'autisme est une priorité. Les recommandations de bonnes pratiques 2018 et le 4^{ème} plan autisme en sont les outils et instruments. L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie, qui varie en fonction de la sévérité de ses symptômes, de son âge, de son développement, de son environnement et de son accompagnement. Une meilleure connaissance de l'autisme et des possibilités d'actions dans la prise en charge permettra aux professionnels de lever leurs craintes et de favoriser l'autonomie et la qualité de vie des personnes adultes en situation d'autisme.

NOUVEAU!

OBJECTIFS



- Définir l'autisme, ses particularités et les comorbidités
- Améliorer les pratiques d'accueil, d'accompagnement et de soins d'un adulte atteint d'autisme au regard des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de la HAS
- Établir une communication adaptée
- Identifier les dispositifs alternatifs pour le diagnostic (télémédecine), le soin (HAD) et repérer les consultations de soins dédiées existantes sur son territoire
- Utiliser les outils favorisant la continuité du parcours de soins dans le cadre de la coopération et coordination entre sanitaire et médico social



PUBLIC



- **Personnel médical, paramédical et social des établissements sanitaires et médico sociaux**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)

ORGANISME DE FORMATION

FORMAVENIR

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- **Dates à déterminer**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



JOUR 1 *(animé par un médecin)*

- L'autisme : définition, historique, épidémiologie, particularités cognitives, suivi somatique
- Les facteurs de comorbidités
- Les spécificités de l'autisme adulte
- Les outils du diagnostic
- Focus sur les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte
- Les outils et modalités de prise en charge alternatifs

INTERSESSION *(entre 3 et 6 semaines)*

Les participants devront étudier un cas terrain selon une trame qui leur aura été remise

JOUR 2

(animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

- Retour sur les cas travaillés en intersession et échanges
- Co-construction du projet personnalisé
- La place des familles/des aidants et l'alliance thérapeutique
- Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement

JOUR 3

(animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

- Établir une communication adaptée
- Prévenir et gérer les « comportements-problèmes »
- Connaître et organiser les ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins

AFR23 - Prise en charge extra hospitalière de patient nécessitant un suivi psychiatrique

Les soins psychiques et (ou) psychiatriques en extra hospitalier représentent une part importante de l'activité soignante et un enjeu fort pour le rétablissement d'un patient présentant des troubles psychiatriques. En effet, depuis l'ouverture de structures alternatives à l'hospitalisation et l'implantation de structures de consultation et d'accompagnement (CMP, CATTP, HDJ) au cœur de la cité, les personnes souffrant de troubles psychiques tendent à développer leur projet de vie et de soins « hors les murs » de l'hôpital psychiatrique. Du coup, la complexité des parcours de vie et de soins engendre la multiplicité des interventions que ce soit de la part de personnels soignants, et/ou socio-éducatifs et de personnels d'aide à la personne ...

A court terme, et la Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé nous y invite, il est fort probable que l'une des missions majeures du personnel soignant sera de coordonner ou à minima de mettre en lien les différents partenaires de soin susceptibles d'intervenir auprès de la personne souffrant de troubles psychiques, tout en conservant sa mission première et essentielle de l'accompagnement et du soin. Pour autant, cette double compétence soignante doit s'appuyer sur un socle de connaissances (législatives, structures partenaires, réseau ...) et sur des capacités de collaboration pluri-professionnelle.

OBJECTIFS



- Identifier les grands principes du soin « extra hospitalier » en psychiatrie
- Définir le cadre légal de la prise en charge extra hospitalière
- Identifier les différents champs d'intervention
- Enrichir et comprendre l'intérêt et la place des différents intervenants dans l'accompagnement de personnes souffrant de troubles psychiques
- Appréhender la dimension « case management » dans la pratique soignante extra hospitalière en psychiatrie
- Identifier les acteurs et/ou structures partenaires
- Informer et orienter le patient vers une structure adaptée

PUBLIC



- **Personnel soignant intervenant en extra hospitalier**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

GRIEPS

FORMATEUR

Jean michel BOURELLE
Cadre formateur
Cadre de Santé
infirmier de secteur psychiatrique

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• **16 et 17 septembre 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



IDENTIFIER LES GRANDS PRINCIPES DU SOIN EXTRA HOSPITALIER EN PSYCHIATRIE

- Accueil, évaluation, orientation
- Traitement médicamenteux
- Observation et surveillance
- Accompagnement à la vie quotidienne et réinscription dans le réel
- Soins relationnels
- Sociothérapie et activités thérapeutiques
- Réseau social et partenaires du soin
- Éducation thérapeutique...

DÉFINIR LE CADRE LÉGAL DE LA PRISE EN CHARGE EXTRA HOSPITALIÈRE

- Loi du 4 mars 2002
- Décret du 29 juillet 2004
- Loi n°2011-803 du 5 juillet 2011 et loi n°2013-869 du 27 septembre 2013
- Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016
- Éthique de l'intervention en extra hospitalier

IDENTIFIER LES DIFFÉRENTS CHAMPS D'INTERVENTION (MÉDICAL, SANITAIRE, SOCIAL, RÉGALIEN...)

- La place, la responsabilité et les missions des intervenants

ENRICHIR ET COMPRENDRE L'INTÉRÊT ET LA PLACE DES DIFFÉRENTS INTERVENANTS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNES SOUFFRANT DE TROUBLES PSYCHIQUES

- Le travail de liaison et de partenariat
- Le suivi du programme de soin
- La coordination des soins et des accompagnements
- Le développement du projet de soin

APPRÉHENDER LA DIMENSION « CASE MANAGEMENT » DANS LA PRATIQUE SOIGNANTE EXTRA HOSPITALIÈRE EN PSYCHIATRIE

IDENTIFIER LES ACTEURS ET/OU STRUCTURES PARTENAIRES

- Réseau intrinsèque et extrinsèque
- Structures de soin
- Structures médico sociales
- Structures sociales
- Associations
- Médecin de ville

INFORMER ET ORIENTER LE PATIENT VERS UNE STRUCTURE ADAPTÉE

PRÉPARER LA SÉQUENCE D'ANALYSE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE À PARTIR D'UNE SITUATION DE SOINS ET D'ACCOMPAGNEMENT S'APPUYANT SUR LE VÉCU EXPÉRIENTIEL DES PARTICIPANTS

ANALYSER LA DIFFICULTÉ DU LIEN SOIGNANT EN SITUATIONS DE SOIN ET D'ACCOMPAGNEMENT

IDENTIFIER SES RESSOURCES ET SES LIMITES PERSONNELLES ET/OU COLLECTIVES



AFR24 - Mal être déprime, dépression

L'OMS (Organisation Mondiale pour la Santé) estime que les troubles dépressifs représentent le 3^{ème} facteur de morbidité sur le plan mondial et sont responsables de 12.85% des années vécues en incapacité de travail. Ainsi, on compte 150 millions de personnes dans le monde souffrant de dépression et 1 million de suicides. Ces chiffres inquiétants mobilisent les organisations de santé au niveau mondial et national. De nombreuses pathologies somatiques au long cours (cancer, diabète, maladie rhumatismale...) s'accompagnent, à un moment ou à un autre, d'une dépression. C'est une maladie qui perturbe les relations familiales, sociales et professionnelles des personnes qui en souffrent. Pourtant, elle reste encore mal repérée ou encore insuffisamment prise en charge. La HAS a publié plusieurs guides sur la prise en charge de la dépression à l'attention des patients et des médecins (guide affection longue durée).

OBJECTIFS



- Mieux connaître la dépression et les troubles dépressifs
- Être en mesure de soutenir une personne de son entourage professionnel ou familial qui présenterait ces signes
- Savoir accompagner, si besoin, vers une consultation médicale
- Savoir évoquer avec un proche, si besoin, les éventuelles idées suicidaires pour mieux les prévenir
- Savoir prendre soin de soi-même pour aider le plus efficacement possible
- Connaître et comprendre la prise en charge de la dépression (nécessité de recours aux soins, différentes modalités de soins et leurs prises en charge, les acteurs et leur rôle...)
- Connaître les modalités pour favoriser le retour à l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes qui ont souffert de dépression

PUBLIC



- **Personnels soignants et non soignants**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

GRIEPS

FORMATEUR

Jocelyne JAMAN
Formatrice
Infirmière en Unité Psychiatrie

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• **13 et 14 mai 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

COMPRENDRE ET DIFFÉRENCIER LE MAL ÊTRE, LA DÉPRIME ET LA DÉPRESSION

- La compréhension de la souffrance psychique associée à toutes les étapes de la vie
- Le repérage précoce et la prise en charge de la souffrance psychique
- Décryptage des symptômes d'un épisode dépressif léger, modéré et majeur

DÉFINIR LES DIFFÉRENTS TYPES DE DÉPRESSION

- Les troubles dépressifs
- Formes cliniques de la dépression
- Les aspects historiques personnels et familiaux
- Décryptage des symptômes d'un épisode dépressif majeur
- Diagnostic différentiel avec une pathologie somatique
- La douleur « somatique » et la souffrance psychique associées, les pathologies somatiques au long cours, les formes somatoformes
- Le stress post traumatique, le burn out, la vulnérabilité psychique, les troubles cognitifs
- Le deuil pathologique, l'annonce d'un diagnostic grave
- Les syndromes de sevrage, l'anxiété et l'angoisse, les addictions
- La décompensation dépressive chez un patient

DÉTECTER LE RISQUE SUICIDAIRE AFIN DE LE PRÉVENIR

- Culture commune autour de la problématique du suicide
- Savoir faire dans l'identification des signes et des comportements
- Compréhension élargie et capacité de lecture clinique des idées suicidaires et des multiples modalités de passage à l'acte suicidaire
- Contexte psycho-social du patient suicidaire
- Savoir évaluer le risque de mort par suicide chez le suicidaire et le suicidant
- Aspects préliminaires à la question de la gestion de crise et prévention du passage à l'acte
- Les conduites suicidaires
- Spécificités de la crise suicidaire : modalités de soutien et accompagnement
- Données de Santé Publique – Le programme National d'Actions contre le suicide
- Les compétences soignantes dans le cadre de la prévention secondaire, les actions de prévention possibles
- Idées et passage à l'acte suicidaire, intensité des symptômes, attitudes du soignant face à une situation identifiée d'emblée comme une crise suicidaire
- Comment conduire un entretien avec un patient à l'allure dépressive ? Distance relationnelle et fonction contenante du soignant
- Comment favoriser la verbalisation ?
- Améliorer le repérage aux urgences, au CMP et en intra hospitalier

REPÉRAGE DES FACTEURS DE GRAVITÉ ET L'IMMINENCE DU PASSAGE À L'ACTE SUICIDAIRE

MISE EN ŒUVRE D'UN OUTIL « ÉVALUATION DU RISQUE SUICIDAIRE », RECOMMANDATION DE LA HAS

- Triple évaluation du risque suicidaire
- Présentation de l'outil RUD
- Distinction entre les niveaux d'urgence suicidaire
- Aide au processus décisionnel
- Modalités de soins et d'accompagnement
- Projet de soins



AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DE LA DÉPRESSION

- Savoir prendre soin de soi pour prendre soin des autres
- Développer des compétences individuelles pour faire face à ces situations et développer des stratégies collectives
- Le repérage des émotions, des facteurs déclenchants
- Les facteurs permettant le contact, l'expression et le dialogue
- La coopération de proximité
- Agir en équipe
- Agir dans l'organisation
- Restaurer du lien, créer l'alliance thérapeutique
- Travailler la non demande
- Connaître les différentes possibilités de prise en charge
- Les missions des structures spécialisées
- Les synthèses pluri disciplinaires

ÉLABORER UN PLAN D'ACTION D'AMÉLIORATION DES PRATIQUES



AFR25 - Prévention du risque suicidaire

La crise suicidaire est souvent difficile à identifier, mais la reconnaître et la traiter permet de créer un espace de prévention et d'intervention. Le discernement et l'évaluation de facteurs de vulnérabilité et de facteurs précipitants sont indispensables pour montrer à la personne que l'on entend sa souffrance, pour évaluer si elle a envisagé des alternatives possibles et comment elle y réagit, pour juger des ressources psychologiques dont elle peut encore disposer.

L'entretien doit permettre d'identifier d'éventuelles sources de soutien dans l'entourage et apprécier comment la personne en crise les perçoit. Lors de cet entretien avec le patient, la prise en compte de sa situation dans un contexte de crise suicidaire, associée à la triple évaluation Risque/Urgence/Dangerosité, permet à chacun des professionnels d'un établissement de soins de définir et de déterminer plus facilement une conduite à tenir.

Le partage d'un vocabulaire commun et de notions communes par tous facilite la transmission d'informations pertinentes et surtout l'appréciation partagée de la situation d'un patient suicidaire. Ainsi chacun peut en fonction de son champ d'intervention propre, travailler en équipe pour mettre en œuvre une prise en charge efficace et efficiente.

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 de risque de récurrence

PUBLIC



- **Personnels soignants et non soignants**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION
DEFITEM

FORMATEUR
Thierry RICHARD
Cadre supérieur de Psychiatrie

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• 15 et 16 mai 2019

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



OBJECTIFS TRANSVERSAUX :

- Travailler sur les représentations et les idées reçues liées au suicide
- Identifier les facteurs de risque par population cible
- Reconnaître les troubles présents et/ou les signes de détresse chez les personnes accueillies
- Identifier la crise suicidaire et ses états successifs par la conduite d'entretiens adaptés
- Évaluer le risque de passage à l'acte
- Adapter son intervention pendant et après la crise suicidaire
- Déterminer le rôle de l'équipe et sa place en tant que soignant
- Ébaucher des fiches de conduite à tenir

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

- Le suicide, problème de santé publique
 - définition
 - chiffres
 - épidémiologie
 - idées reçues
- Les troubles psychologiques et/ou sous-jacents
 - addictions,
 - dépression,
 - névroses...
- La crise suicidaire
- L'évaluation de la crise : la triple évaluation du potentiel suicidaire
- La gestion de la crise suicidaire en service de soins, en service de médecine d'urgence
- Comment recevoir la détresse des patients, des usagers suicidaires ou suicidants ?
- Comment réduire la souffrance psychique des patients et de leurs familles ?
- Comment ne pas culpabiliser en cas de passage à l'acte ?
- Les actions selon le secteur de prise en charge
- Les attitudes personnelles et professionnelles
 - la relation d'aide
 - les règles à respecter
- Le suivi et l'évaluation de la crise suicidaire
 - comment ?
 - pourquoi ?
 - sur quelle durée ?
 - les recommandations des Instances
- L'élaboration de fiches de conduites à tenir : les supports existants...
- Le travail en équipe et la place du soignant

AFR26 - Accompagnement et prise en charge des conduites addictives

De plus en plus de professionnels sont confrontés à la problématique des addictions dans l'accompagnement quotidien des personnes dont ils assurent la prise en charge. Cette problématique est transversale : elle concerne potentiellement toutes les personnes bénéficiant d'une prise en charge sanitaire, sociale ou médico sociale.

Dans l'ensemble des services, ce problème de dépendance est parfois sous-jacent tel que : les troubles du sommeil, l'agressivité (troubles du comportement, refus de soin, épisode d'angoisse ou de dépression aiguë ...), syndromes confusionnels.

Alcool, drogues, médicaments, jeux mais également « cyber addiction » sont autant d'addictions qui peuvent mettre en danger la santé des personnes accueillies et interrogent l'accompagnement proposé par les professionnels. En effet, prévenir et accompagner une personne présentant une ou plusieurs conduites addictives, nécessite de construire et de mettre en place des démarches de coopération et une prise en charge pluridisciplinaire. Ainsi, chaque professionnel doit pouvoir construire une relation d'aide « juste » avec la personne accompagnée en s'appuyant sur l'entourage, l'établissement et un réseau de partenaires spécialisés.



OBJECTIFS



- Distinguer les différents types de conduites addictives des patients, des résidents
- Identifier le cadre juridique lié à la consommation et à la détention de produits
- Adapter la prise en charge du patient ou du résident

PUBLIC



- **Professionnels soignants des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux des établissements de la Fonction Publique Hospitalière**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION
FORMAVENIR

FORMATEUR

Catherine LUTTENBACHER
Infirmière Psychologue
ou

Frédéric KITZINGER
Éducateur spécialisé
Psychothérapeute
ou

Nazli LEFEVRE
Psychologue

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- Dates à déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



MODULE 1 - JOUR 1

LE CONCEPT D'ADDICTION - NOTIONS DE TOXICOLOGIE - PROFIL DES USAGERS

- Repérage des pratiques professionnelles
- Analyse des représentations du groupe
- Identification des difficultés rencontrées
- Données épidémiologiques
- Le concept d'addiction
- Comprendre les spécificités inhérentes au tabac et à l'alcool
- Les éléments et les signes permettant d'identifier une personne souffrant de conduites addictives
- Analyser et comprendre les malades toxicomanes

MODULE 1 - JOUR 2

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRISE EN CHARGE DES PATIENTS SOUFFRANT DE CONDUITES ADDICTIVES

- Comprendre les patients ayant une conduite addictive, quel que soit le produit ou le comportement
- Les principes de sevrage, les modalités et les outils thérapeutiques de prise en charge
- Aider le patient : comment et quand ?
- Prendre en charge le patient dépendant
- La prise en charge relationnelle du patient
- Les opportunités de mise en œuvre

MODULE 2 - JOUR 3

ADAPTER LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT DANS UN PROJET GLOBAL D'ACCOMPAGNEMENT PLURIDISCIPLINAIRE

- La gestion de la violence et de l'agressivité du patient dépendant
- Échange sur les situations cliniques rencontrées
- L'accompagnement des personnes souffrant de conduites addictives :
- L'intérêt de la coordination et du travail en réseau :
- L'accompagnement des familles
- Les protocoles de prise en charge selon les situations cliniques

L'augmentation considérable des troubles anorexiques et boulimiques constatée par tous les acteurs du soin a fait des troubles des conduites alimentaires (TCA) un des enjeux majeurs de santé publique actuelle. Les TCA concernent toutes les tranches d'âge mais en particulier les moins de 26 ans.

Ce problème de santé publique demande à être traité tant sur l'aspect préventif que curatif par les équipes pluridisciplinaires des établissements de la Fonction Publique Hospitalière et dans un souci de cohérence de l'ensemble du parcours de soins (prise en charge intra et extra hospitalière).



OBJECTIFS



- Définir les Troubles des Conduites Alimentaires
- Identifier les différents modes de dépistage et de diagnostic
- Analyser les besoins spécifiques des personnes atteintes de TCA
- Repérer l'offre de soins (préventive et curative) spécifique aux TCA existante et identifier les liens entre l'ambulatoire et l'hospitalisation
- Adapter et / ou orienter la prise en charge en promouvant le travail interdisciplinaire autour des TCA

PUBLIC



- **Personnels médicaux, soignants et non soignants des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

FORMAVENIR

FORMATEUR

Marie-Hélène ELKAIM
Psychothérapeute
et

Thérèse LANGARD
Cadre de santé
en diabétologie - nutrition

DURÉE DE LA FORMATION

4 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• 13, 14 mai, 13 et 14 juin 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



MODULE 1 - JOUR 1 & 2

LES TROUBLES DU COMPORTEMENT ALIMENTAIRE : ASPECT PSYCHIQUES

- Historique de la maladie et de sa prise en charge au fil des siècles
- Les différents troubles du comportement alimentaire : aspects physiques et comportementaux
- Les populations à risque
- Pathologies psychiatriques associées
- La problématique de l'adolescence et les remaniements psychiques
- Différence entre le normal et le pathologique
- Repérer les caractéristiques et les circonstances favorisant l'entrée dans la maladie des adolescents présentant des TCA
- Les déterminants psychologiques des TCA selon l'âge
- L'adolescent anorexique, sa famille et son environnement psychosocial
- La prise en charge globale des patients présentant des TCA : quel que soit le type de prise en charge, à l'hôpital ou en ambulatoire, la pluridisciplinarité est primordiale
- Le projet thérapeutique et le contrat avec la personne prise en charge

MODULE 2 - JOUR 3 & 4

REPÉRAGE, PRISE EN CHARGE ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES PRÉSENTANT DES TCA ET DE LEUR FAMILLE

- Situer le cadre législatif et les recommandations de bonnes pratiques
- Éclairages sur les notions en lien avec les conduites alimentaires
- Du comportement alimentaire normal au comportement alimentaire pathologique
- La prévention des troubles nutritionnels
- Point spécifique sur le contrôle du poids et sur l'équilibre alimentaire : chasser les idées reçues
- Les enjeux d'un programme d'Éducation Thérapeutique du Patient présentant des troubles du comportement alimentaire
- Comment aider la personne à mieux gérer son alimentation
- Prise en charge de la dénutrition ou du patient à risque
- Les transmissions d'informations
- L'accompagnement des personnes souffrant de troubles du comportement alimentaire et de leur famille



AFR28 - Ateliers d'animation pour les secteurs de personnes âgées (AS, AMP, ASH)

Les ateliers d'animation constituent un axe majeur dans la prise en charge des résidents. Ils font partie intégrante du soin. Cependant, ces activités doivent être adaptées aux possibilités et au désir des résidents. En effet, ces activités vont mobiliser les capacités intellectuelles et physiques de la personne âgée pour maintenir son autonomie, ses capacités et le lien social.

OBJECTIFS



- Situer la place de l'animation dans le projet institutionnel et le projet de vie individualisé
- Savoir construire et planifier un programme d'animation
- Identifier le rôle de chacun dans le cadre de l'animation auprès des personnes âgées
- Appréhender les différents types d'ateliers
- Réussir la mise en place d'ateliers d'animation au sein de sa structure
- Se perfectionner dans l'animation de différents types d'ateliers
- Finaliser des projets : mise en situation interactive et définition de la méthode de suivi et d'évaluation

PUBLIC



- Aides soignants, AMP, ASHQ non professionnels de l'animation (binôme si possible)

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION
FORMAVENIR

FORMATEUR
Stéphane BRIOT
Animateur socio-éducatif

DURÉE DE LA FORMATION
4 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• 7, 8 mars, 4 et 5 avril 2019

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

SITUER LA PLACE DE L'ANIMATION DANS LE PROJET INSTITUTIONNEL ET LE PROJET DE VIE INDIVIDUALISÉ

- Animation et qualité de vie : animation et accompagnement au quotidien
 - ses incidences sur le maintien de l'autonomie physique et psychologique, sur la prévention du sur-handicap
 - animation et prise en charge globale et individualisée
 - animation et qualité des prestations hôtelières
 - animation et aménagement de l'environnement
- L'animation, un outil thérapeutique
 - les différentes dimensions du concept de soins
 - l'animation, une réponse aux besoins relationnels et sociaux, sa place dans le projet de vie individualisé du résident
 - place de l'animation dans le cadre des projets d'établissement et de service
- L'animation comme support à la relation d'aide
 - les différentes techniques d'animation en fonction des spécificités de communication
 - la hiérarchisation des besoins, les réponses à apporter en fonction du niveau de dépendance
 - l'importance de l'histoire de vie

SAVOIR CONSTRUIRE ET PLANIFIER UN PROGRAMME D'ANIMATION

- Construire des actions d'animation
 - réflexion sur une définition commune de l'animation
 - réflexion sur « qu'est-ce qu'une personne âgée »
 - différence entre l'animation, la rééducation, la stimulation, les activités occupationnelles et la mobilisation cognitive
 - les différentes animations
- Méthodologie d'élaboration d'un projet d'animation : l'animation pour qui ? Pourquoi ? Pour quoi faire ? Comment ? Où et quand ? Par qui ?
 - les différents ateliers possibles
 - l'animation d'ateliers : quelle approche pédagogique ?
 - la construction d'un programme d'animation
- La place de l'écrit professionnel

IDENTIFIER LE RÔLE DE CHACUN (ANIMATEUR ET AUTRES MEMBRES DE L'ÉQUIPE) DANS LE CADRE DE L'ANIMATION AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES

- Le rôle et la place des différents personnels, leurs liens
 - personnel soignant
 - personnel non soignant
 - animateurs
 - comment articuler l'animation entre soignant et animateur ?
 - la mission du soignant dans l'animation et le prendre soin du résident
 - la question du temps du soignant pour se consacrer à l'animation ; réalités du terrain
- Identification, rôle et place des autres partenaires
 - la place de la famille dans la participation aux activités de la vie quotidienne ainsi qu'aux anniversaires, sorties, fêtes...
 - le travail avec les bénévoles et les différentes associations
 - la recherche de partenariat
 - formalisation d'une collaboration adaptée aux besoins et contraintes de l'établissement

APPRÉHENDER DIFFÉRENTS TYPES D'ATELIERS

- Expérimentation de différents ateliers
- Travail d'intersession



RÉUSSIR LA MISE EN PLACE D'ATELIERS D'ANIMATION AU SEIN DE SA STRUCTURE

- Analyse du travail d'intersession
- Réalisation d'un état des lieux des pratiques existantes au sein de la structure
- Les conditions de réussite
 - choix de la constitution du groupe
- Avant l'animation : motiver les personnes
 - informer
 - solliciter, inviter à
 - comment motiver les personnes désorientées
 - respecter le refus
 - quid des personnes atteintes de démence
 - savoir répondre aux principales objections
- Pendant l'animation
 - se présenter, poser les règles, le cadre
 - la mise en place d'une dynamique de groupe
- Après l'animation
 - recueil du vécu / transmission à l'équipe ; par quel moyen ?

SE PERFECTIONNER DANS L'ANIMATION DE DIFFÉRENTS TYPES D'ATELIERS

- À partir du bilan, choix de plusieurs projets d'activités élaborés par le groupe
 - approfondissement des techniques et méthodes
 - créer des fiches techniques : l'importance de l'écrit
- Exemples de pistes de travail : différents types d'activités sensorielles et cognitives
- Travail d'intersession

FINALISER DES PROJETS, MISE EN SITUATION INTERACTIVE ET DÉFINITION DE LA MÉTHODE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

- Retour sur les animations menées par les participants
- Approfondissement des techniques et méthodes pédagogiques d'animation en fonction des attentes des participants
- Évaluer l'impact de l'activité de mobilisation cognitive et sensorielle chez le résident
 - rédaction de comptes rendus d'ateliers avec éléments observés au cours de l'activité
 - bilan des informations à partager

AFR29 - Ateliers d'animation pour les personnes en situation de handicap

L'animation fait partie des services proposés par les structures d'accueil et d'hébergement des personnes handicapées et concerne tous les personnels, au-delà des animateurs professionnels.

Les activités, qu'elles soient ludiques ou thérapeutiques constituent un axe majeur dans la prise en charge des patients en situation de handicap et contribuent à l'accompagnement de la personne dans le maintien de sa dignité, de son autonomie, d'une forme de socialisation, selon ses attentes décrites dans le projet de vie individualisé.

Elles font partie intégrante du «prendre soin» et exigent de chaque professionnel des compétences techniques permettant de proposer des activités adaptées aux possibilités et au désir des patients. En effet, ces activités vont mobiliser les capacités intellectuelles et / ou physiques de la personne pour maintenir et réhabiliter son autonomie, et préserver le lien social.

NOUVEAU!

OBJECTIFS

- Situer la place de l'animation dans le projet institutionnel, dans le projet de vie individualisé
- Identifier le rôle de l'animateur et celui des professionnels participant à la mise en œuvre du projet d'animation
- Appréhender les différents types d'ateliers à mettre en œuvre avec les personnes en situation de handicap
- Proposer de nouvelles thématiques d'ateliers dans le respect des capacités propres à chaque personne accueillie

PUBLIC

- Professionnels travaillant auprès de personnes en situation de handicap

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants
15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION
FORMAVENIR

FORMATEUR
Marc MEHU
Psychomotricien
dans le champ du handicap

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• 13 et 14 mai 2019

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



JOUR 1

**L'ANIMATION AU SEIN DE SA STRUCTURE : ÉVALUER L'EXISTANT, MESURER LES ÉCARTS
AVEC LES RECOMMANDATIONS ET ENVISAGER DES PISTES D'AMÉLIORATION**

- Animation et qualité de vie
- Animation et accompagnement au quotidien
- L'animation, un outil thérapeutique
- L'animation comme support à la relation d'aide
- La place de l'écrit professionnel
- État des lieux des pratiques existantes au sein de la structure
- Construire des actions d'animation

JOUR 2

**SE PERFECTIONNER DANS L'ANIMATION DE DIFFÉRENTS TYPES D'ATELIERS
ET EN APPRÉHENDER DE NOUVEAUX**

- Réussir la mise en place d'ateliers d'animation au sein de sa structure
 - les conditions de réussite
 - avant l'animation : motiver les personnes
 - pendant l'animation
 - après l'animation
- A partir du bilan, choix de plusieurs projets d'activités élaborés par le groupe
- Exemple de pistes de travail : différents types d'activités sensorielles et cognitives
- Évaluer l'impact des activités de mobilisation cognitive, sensorielles, motrices chez le résident

Les manifestations de la sexualité en EHPAD et en institution et les relations de couple posent de nombreuses questions à l'entourage et aux professionnels. Les réactions vont de l'amusement devant des rapprochements romantiques entre résidents, au rejet, à la colère et au dégoût devant des comportements sexuels perçus comme inappropriés. De plus, face à la démence, le personnel se trouve confronté à des problématiques supplémentaires : les deux parties sont-elles consentantes ? Comment s'en assurer ? Comment aider les familles à s'adapter au changement ?

Rappelons que « toute personne quel que soit son âge doit être protégée des actions visant à la séparer d'un tiers avec lequel, de façon libre et mutuellement consentie, elle entretient ou souhaite avoir une relation intime. Respecter la personne dans sa sphère privée, sa vie relationnelle, affective et sexuelle, s'impose à tous ». L'article 4 de la Charte des Droits et Libertés de la personne âgée en situation de handicap ou de dépendance. Les idées préconçues, principes ou croyances ne peuvent légitimement restreindre l'expression d'une sexualité chez les personnes accueillies ; la sexualité est un besoin, l'intimité un droit, la vie affective en institution une réalité qui ne peut être niée et qui, au contraire, doit faire l'objet d'un accompagnement au sein de l'établissement.

OBJECTIFS

- Comprendre la construction historique et sociologique du concept de sexualité
- Travailler autour des concepts clés pour penser la sexualité en institution
- Aborder la sexualité dans ses dimensions physiologiques et psychologiques
- Permettre la continuité de la vie affective et sexuelle de l'usager au sein de l'institution
- Favoriser l'exercice d'un droit dans le respect de la sécurité, la pudeur et l'intimité de chacun des usagers
- Accompagner les familles dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leur proche
- Situer son rôle de professionnel dans l'expression de l'affectivité et la sexualité chez l'usager
- Analyser les pratiques professionnelles - pistes d'actions quotidiennes et réflexion éthique face aux situations de masturbation, désinhibition, rapprochement amoureux et invitation sexuelle...

PUBLIC

- **Groupe 1 : Professionnels exerçant en institution**
- **Groupe 2 : Professionnels exerçant en EHPAD**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

FORMA SANTE

FORMATEUR

Pascale MOSSER
Formatrice, cadre de santé

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 : en institution

• 6 et 7 février 2019

Groupe 2 : en EHPAD

• 5 et 6 juin 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

COMPRENDRE LA CONSTRUCTION HISTORIQUE ET SOCIOLOGIQUE DU CONCEPT DE SEXUALITÉ TRAVAILLER AUTOUR DES CONCEPTS CLÉS POUR PENSER LA SEXUALITÉ EN INSTITUTION

- Un travail de définition nécessaire pour autoriser la parole autour de la vie affective et sexuelle en institution et EHPAD
 - intimité, affectivité, sensualité, sexualité, acte sexuel, tendresse, amour, identité sexuelle, désirs, plaisirs... des mots chargés de représentations.
 - définition et évolution du concept de sexualité
 - des freins liés à la construction historique de la sexualité
 - la sexualité aujourd'hui
 - des freins liés à l'histoire des institutions

ABORDER LA SEXUALITÉ DANS SES DIMENSIONS PHYSIOLOGIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

- La sexualité est un besoin présent chez l'Homme à tout âge de la vie
 - bref rappel sur la place de la sexualité dans les modèles des besoins fondamentaux
 - sexualité et identité
 - expression de la sexualité et de l'affectivité
 - l'impact de certaines démences sur l'expression de la sexualité
 - iatrogénie médicamenteuse et sexualité
 - la médicalisation de la sexualité en question

PERMETTRE LA CONTINUITÉ DE LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE DE L'USAGER AU SEIN DE L'INSTITUTION

- L'entrée en institution ne doit pas créer de rupture dans la vie affective de l'usager : prise en compte de l'identité sexuelle, des habitudes, de la situation maritale...
 - comment recueillir les informations pertinentes
 - la vie de couple en institution : quelle prise en compte ?
 - le conjoint « visiteur » : l'intimité et la sexualité du couple
 - les habitudes de vie : exemple des vidéos ou de la littérature pour adulte, maintien du suivi gynécologique...
 - le projet de vie ; un outil essentiel pour assurer la continuité de la vie affective et sexuelle de l'usager
 - permettre les rencontres et rapprochements au sein de l'institution : quels problèmes éthiques ?
 - projet de vie et projet institutionnel, le respect de l'intimité : un engagement au quotidien

FAVORISER L'EXERCICE D'UN DROIT DANS LE RESPECT DE LA SÉCURITÉ, LA PUDEUR ET L'INTIMITÉ DE CHACUN DES USAGERS

- La sexualité et l'intimité : des droits individuels, dont l'exercice doit être pensé dans un lieu de vie collectif
 - les chartes et textes de lois encadrant les droits à l'intimité en institution
 - faciliter l'exercice d'un droit individuel dans le respect des règles de vie collective
 - la différenciation des conduites sexuelles librement consenties et des situations abusives
 - communiquer avec l'usager insistant, gestion des propos et situations déplacés

ACCOMPAGNER LES FAMILLES DANS L'ACCEPTATION DE LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE DE LEUR PROCHE

- Le (NON) droit de regard de la part des proches sur la vie affective et sexuelle, librement consentie des usagers
 - les limites du rôle des proches
 - la place de la personne de confiance vis-à-vis de l'usager vulnérable
 - conflits familiaux et rôle du soignant ?

DÉFINITION DU RÔLE ET DE LA PLACE DU PROFESSIONNEL

- La sexualité de l'autre me renvoie à ma propre sexualité : le malaise
- Le corps âgé : le non désir voire le dégoût
- Le corps malade
- Positionnement du professionnel dans l'accompagnement de la vie affective
- Lorsque le professionnel est l'objet de désir : comment réagir et échanger avec l'usager
- Quelques pistes de réflexion pour autoriser la vie affective de l'usager

ANALYSER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES - PISTES D'ACTIONS QUOTIDIENNES ET RÉFLEXION ÉTHIQUE FACE AUX SITUATIONS DE MASTURBATION, DÉSINHIBITION, RAPPROCHEMENT AMOUREUX ET INVITATION SEXUELLE...

- Étude de cas clinique : les difficultés rencontrées par les professionnels, analyse en équipe pluri professionnelles et pistes d'actions

AFR31 - L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge

L'adolescence est une période de grands bouleversements physiques et physiologiques, durant laquelle les adolescent(e)s évoluent psychologiquement, cherchent à s'affranchir de l'autorité et de la dépendance parentales et lient de plus en plus de relations avec leurs pairs. Cette évolution se marque classiquement par une envie de défier les règles établies, de tester ses limites pour apprendre à mieux se connaître et de vivre de nouvelles expériences (premier « joint », ivresse, relation sexuelle ...) aux vertus initiatrices, à l'instar des rites de passage, et intégratrices au groupe d'appartenance de cette classe d'âge. L'adolescence est également une période de grande vulnérabilité et les jeunes en difficulté, mus par le désir de se sentir exister et de ne pas être exclus, peuvent adopter des comportements excessifs (binge drinking, exposition sur les réseaux sociaux, conduite anorexique, ...) susceptibles de les mettre durablement en danger ou de les marginaliser socialement. Les mécanismes en sont clairement identifiés et nombre d'adultes et d'associations alertent aujourd'hui sur les « modèles de comportements », véhiculés en abondance par notre société, qui polluent les représentations et l'imaginaire des adolescents.

NOUVEAU!

OBJECTIFS

- Mieux comprendre l'adolescent à la lumière de données psychologiques et sociales
- Mieux prendre en charge l'adolescent : Travailler en partenariat avec d'autres adultes / d'autres structures
- Améliorer ses stratégies et techniques de communication, y compris avec les adolescents agressifs / violents
- Savoir construire une démarche éducative / soignante avec les jeunes

PUBLIC

- **Professionnels travaillant auprès d'adolescents**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

DEMETER SANTE

FORMATEUR

Didier JORAND
Psychologue clinicien

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 11, 12 et 13 juin 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



LE CONCEPT D'ADOLESCENCE

- Les étapes qui conduisent de l'adolescence à l'âge adulte.

L'ADOLESCENT

- Processus de développement bio-physio et psychologique aux différents stades de l'adolescence :
 - transformation du corps, de la pensée, relationnel ...
 - le processus identitaire
 - facteurs de protection, facteurs de risques
 - les conduites / comportements à risque

LA SOCIÉTÉ ET SES ADOLESCENTS, LES ADOLESCENTS ET LA SOCIÉTÉ

- Des modèles comportementaux destructeurs
- L'émergence d'une culture de l'adolescence
- L'adolescent et / dans la société

LA PRISE EN CHARGE DES ADOLESCENTS

- Cadres conceptuels et modalités de prise en charge
- La communication avec l'adolescent :
 - mettre les atouts de son côté
 - entrer en relation, décoder les attitudes, conduire un entretien
 - la place des parents
 - les supports d'appui à la relation
 - la gestion des comportements / propos agressifs
- Les démarches éducatives / soignantes :
 - besoins des adolescents et pratiques appropriées
 - la gestion des transgressions de la violence en équipe



AFR32 - Le toucher relationnel

Au-delà de l'aspect technique, le toucher relationnel peut avoir une fonction fondamentale dans la communication accompagnant – accompagné et dans la contribution non médicamenteuse à l'apaisement de l'anxiété, la douleur, tensions et souffrances multiples. C'est une démarche globale prenant en compte toutes les dimensions de l'être humain : corporelle, affective, mentale, relationnelle et transpersonnelle.

OBJECTIFS



- Définir et préciser la relation d'aide par le toucher
- Comprendre et identifier le dialogue corporel
- Intégrer le sens du soin
- Appréhender une nouvelle technique de soin de communication
- Définir les valeurs professionnelles et la conception des soins que nous voulons développer
- Apprendre à repérer pour soi et pour les autres : difficultés habituelles et conditions du toucher conscient, de la relation d'aide et la conduite d'un toucher conscient et facilitant

PUBLIC



- Tous publics

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

RESEAU CEDRE SANTE

FORMATEUR

Romuald ZAMORA
Consultant

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• 27, 28 et 29 mai 2019

Groupe 2 :

• 4, 5 et 6 septembre 2019

Groupe 3 :

• 2, 3 et 4 décembre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



DÉFINIR ET PRÉCISER LA RELATION D'AIDE PAR LE TOUCHER

- Définitions comparées
- Le cadre réglementaire
- La relation d'aide par le toucher
- Un moyen non médicamenteux qui permet d'améliorer, soulager
- Les indications
- Les limites et les contre indications

COMPRENDRE ET IDENTIFIER LE DIALOGUE CORPOREL

- Les signaux montrant que le patient ou le résident est sur la défensive
- Identifier les mécanismes en jeu dans mon langage corporel influant sur le patient ou résident
- Le dialogue corporel et sa valeur ajoutée dans la relation accompagnant - accompagné

INTÉGRER LE SENS DU SOIN

- Les objectifs de soins des gestes et techniques du toucher

APPRÉHENDER UNE NOUVELLE TECHNIQUE DE SOIN DE COMMUNICATION

- Les gestes et techniques de ce soin de communication
- Établir une communication adaptée et ajustée par le toucher
- Pour qui et à quel moment de la prise en charge intégrer le soin de relation d'aide par le toucher
- Apprendre à mieux toucher l'autre et comprendre à quoi cela renvoie
- Le toucher relationnel au visage
- Les approches complémentaires
- L'importance du vécu corporel
- L'impact de la dégradation et de la douleur sur le schéma corporel
- Ergonomie posturale et techniques respiratoires favorisant le confort de pratique et la prévention des tensions corporelles du soignant

DÉFINIR LES VALEURS PROFESSIONNELLES ET LA CONCEPTION DES SOINS QUE NOUS VOULONS DÉVELOPPER

- Le respect de l'intimité et de l'autonomie
- Le toucher relationnel : un accès à l'intimité de la personne : respect de l'intégrité et de la confidentialité
- Un être humain dans toutes ses dimensions : la notion du respect du patient - résident
- Vision approfondie sur le soin tactile et les situations rencontrées, parfois difficiles, pour le soignant et la personne soignée

APPRENDRE À REPÉRER POUR SOI ET POUR LES AUTRES : DIFFICULTÉS HABITUELLES ET CONDITIONS DU TOUCHER CONSCIENT, DE LA RELATION D'AIDE ET LA CONDUITE D'UN TOUCHER CONSCIENT ET FACILITANT

- Développer une démarche réflexive pour repérer les difficultés dans le cadre du toucher relationnel
- La relation d'aide par le toucher : les éléments à travailler pour lever les obstacles et difficultés
- Les points clés techniques et méthodologiques pour développer les compétences et optimiser le soin



AFR33 - La relation soignant soigné

Au sein des institutions, l'équipe en contact direct avec la personne soignée sait bien qu'il n'y a ni de soin technique, ni de soin de base sans une dimension relationnelle. La relation à la personne nécessite de développer des compétences spécifiques au cœur des relations professionnelles quotidiennes. Il s'agit donc pour les soignants de prendre en compte l'ensemble des besoins et des difficultés de la personne soignée mais aussi de sa famille, pour les aider à reconstruire l'équilibre parfois rompu par l'hospitalisation ou l'entrée en institution. Cette formation vise à développer les compétences relationnelles des soignants en les formant aux techniques de communication pour améliorer la relation avec le patient ou le résident ainsi que le vécu respectif de la prise en charge et apporter un soutien plus efficace.

OBJECTIFS



- Appréhender le cadre législatif de la relation soignant - soigné
- Identifier les besoins et attentes des patients en termes de communication
- Identifier les difficultés les plus fréquemment rencontrées dans la relation avec les patients ou résidents
- Mettre en œuvre des outils de communication permettant d'améliorer la relation verbale et non verbale

PUBLIC



- **Personnels soignants des établissements de la Fonction Publique Hospitalière**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

RESEAU CEDRE SANTE

FORMATEUR

Maryse DESRAYAUD
Cadre supérieur de santé

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 18, 19 et 20 juin 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

ÉTAPE 1 : ACQUISITION OU PERFECTIONNEMENT DE CONNAISSANCES OU DES COMPÉTENCES**OBJECTIF N°1 : APPRÉHENDER LE CADRE LÉGISLATIF DE LA RELATION SOIGNANT - SOIGNÉ**

- Repères réglementaires et législatifs de la relation soignant - soigné
- Le relation soignant – soigné : un aspect central dans la prévention de la maltraitance ordinaire
- La relation soignant – soigné : un indicateur permanent d'une démarche de bientraitance
- Impacts des textes sur la relation soignante

OBJECTIF N°2 : IDENTIFIER LES BESOINS ET ATTENTES DES PATIENTS EN TERMES DE COMMUNICATION

- Les besoins et attentes spécifiques du patient
- Savoir identifier et mettre en évidence les besoins d'expression et de communication
- Les grilles d'analyse pouvant être utiles pour « m'ajuster » aux besoins et attentes

ÉTAPE 2 : ÉVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES**OBJECTIF N°3 : IDENTIFIER LES DIFFICULTÉS LES PLUS FRÉQUEMMENT RENCONTRÉES DANS LA RELATION AVEC LES PATIENTS OU RÉSIDENTS**

- Les difficultés de communication liées à des perceptions, logiques et langages différents
- Appréhender la « réalité perçue de la personne » et ses manifestations
- Les difficultés liées au non ajustement des réponses et du niveau de communication
- Les difficultés liées au positionnement inadéquat du soignant dans la relation
- La non conscience des limites à la relation et le surinvestissement du soignant
- La non conscience des mécanismes de défense à l'œuvre chez le soignant
- La non écoute active du soignant
- Les difficultés liées aux manifestations des mécanismes de défense à l'œuvre chez le soigné
- Les réactions psychologiques et émotionnelles liées au stress, au deuil...

ÉTAPE 3 : MISE EN PLACE ET SUIVI DES ACTIONS D'AMÉLIORATION**OBJECTIF N°4 : METTRE EN OEUVRE DES OUTILS DE COMMUNICATION PERMETTANT D'AMÉLIORER LA RELATION VERBALE ET NON VERBALE**

- Acquérir les outils de base de la communication dans le savoir-faire et le savoir-être
 - les outils verbaux :
 - o la recherche d'un positionnement conscient de la communication
 - o organiser et adapter son message pour se faire comprendre
 - o la communication non violente (CNV) au service d'une relation soignant - soigné efficace
 - les outils non verbaux :
 - o l'observation attentive des messages non verbaux
 - o la reconnaissance de ce qui est de soi, de l'autre, pour mieux gérer ses émotions et ses affects
- La gestion de ses propres émotions par une parole appropriée
 - la recherche d'un calme intérieur et d'un bien être
 - la validation des émotions par une communication centrée sur la personne accompagnée
 - repérer ses propres comportements spontanés dans la communication et réajuster
- Trouver des solutions adaptées aux situations difficiles rencontrées dans les relations interpersonnelles avec le patient et les familles
 - réagir « positivement » à une situation relationnelle complexe
 - décliner une résolution équilibrée en fonction de chaque situation



L'éthique du soin en appelle à la responsabilité des professionnels dans un esprit critique sur les pratiques soignantes, croisant les champs disciplinaires juridiques, déontologiques et philosophiques.

Elle repose sur des valeurs personnelles et professionnelles humanistes.

Aujourd'hui, les soignants sont confrontés à un contexte fortement évolutif et contraignant. Les situations quotidiennes de soin révèlent de plus en plus souvent des zones d'incertitude juridique ou des logiques de valeurs contradictoires.

Face à ces dilemmes et à ces situations paradoxales, la pratique du questionnement éthique doit aider les soignants et l'encadrement à la prise de décision et à l'action bienveillante.

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.

Cette approche réflexive et éthique sur les pratiques professionnelles individuelles et collectives, sur l'organisation du travail soignant permettra alors aux professionnels d'avoir le sentiment d'agir en conformité avec ses valeurs et les règles du métier tout en s'adaptant au contexte difficile actuel des établissements sanitaires et médico sociaux.

OBJECTIFS



- Distinguer l'éthique des notions apparentées et identifier les grands principes éthiques et les enjeux de la réflexion éthique dans le soin
- Acquérir une démarche de raisonnement éthique pour régler les dilemmes du travail soignant
- Entretenir une relation « soignant-soigné » bienveillante et aidante par une posture et un comportement professionnel adaptés
- Contribuer à une information claire, loyale et appropriée des personnes pour favoriser leur autonomie et engager une relation de soin équilibrée
- Comprendre et intégrer dans les pratiques professionnelles le respect du consentement libre et éclairé du patient
- Situer la place des tiers et du collectif et identifier leurs droits face aux droits du patient (ou résident)
- Comprendre la protection de la vie humaine et de la dignité des personnes de la procréation à la fin de vie des patients-résidents
- Mettre en œuvre des actions d'amélioration pour favoriser l'éthique et la déontologie dans ses pratiques individuelles et collectives



ORGANISME DE FORMATION

ANTIDOTE EXPERTISE

FORMATEUR

Patrick BESSON
*Cadre supérieur de santé
et référent éthique*

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• 4, 5 et 27 mars 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

PUBLIC



- **Personnels soignants**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)

FONDAMENTAUX SUR L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE

- Concepts autour de l'éthique : éthique, bioéthique, responsabilité, déontologie, morale, faute, valeurs...
- Les grands principes éthiques : bienfaisance, non malfaisance, autonomie et justice
- Le caractère multidimensionnel de l'éthique : philosophique, juridique, déontologique, spirituel
- Un contexte fortement évolutif impactant les pratiques
- Enjeux de la réflexion éthique
- L'importance d'une culture commune du soin

MÉTHODOLOGIE DE LA DÉMARCHE ÉTHIQUE

- Démarche éthique et droit : deux approches qui se nourrissent
- Méthodologie du questionnement éthique
- La réflexion éthique sur les pratiques : outil de prévention du risque juridique professionnel, espace de régulation des pratiques et favorisant un travail de qualité en équipe, démarche favorisant la bientraitance des patients
- Réflexion éthique, une analyse collective pour guider le professionnel dans ses décisions et son action

POSTURE ET COMPORTEMENT BIENVEILLANT DU PROFESSIONNEL

- La confiance, socle d'une relation soignant-soigné de qualité
- L'altérité : conscience, reconnaissance et respect de l'autre - l'empathie et la juste distance (ou proximité)
- L'attention à l'autre, l'écoute active, les attitudes aidantes et la bienveillance hors de toute volonté de pouvoir
- Les valeurs philosophiques absolues dans la relation de soin : tolérance, neutralité, respect, sollicitude...
- Les valeurs philosophiques en lien avec les droits des personnes accompagnées

L'INFORMATION ; CONDITION DE L'AUTONOMIE DE LA PERSONNE ET D'UNE RELATION SOIGNANT-SOIGNÉ PLUS ÉQUILIBRÉE

- L'information du patient (ou résident), un droit essentiel mais problématique
- L'information et considération témoignée à la personne, information et autonomie
- Enjeux et information à tous les temps de la relation professionnel-usager
- Les exigences légales, jurisprudentielles et déontologiques en matière d'information
- Qualité et large objet de l'information : du droit aux bonnes pratiques
- La preuve de l'information à rapporter par le professionnel
- Question éthique et juridique de la médecine prédictive et des tests génétiques

CONSENTIR À ÊTRE ACTEUR DE SES SOINS - LE POUVOIR DE REFUSER

- Le consentement : un échange de volontés - principe d'une décision partagée
- Deux enjeux fondamentaux humanistes et juridiques
- Le consentement : son recueil dans des conditions permettant sa liberté d'expression et consécutif à l'information pour son caractère éclairé. La preuve du consentement
- Le consentement à tous les temps de la prise en soins
- Les consentements problématiques : décryptage des situations du patient mineur, majeur protégé juridiquement, patient en psychiatrie sous contrainte, majeur aux facultés altérées mais qui ne bénéficie pas d'un régime de protection juridique
- Hypothèse de la recherche
- La question des prélèvements et greffes

PLACE DES TIERS AUPRÈS DU PATIENT-RÉSIDENT ET DU COLLECTIF

- Le tiers auprès de la personne soignée : du soutien au rapport de pouvoir
- Quels statuts et pouvoirs pour les tiers auprès du patient (ou résident) ?
- Les tiers et le droit de la personne soignée au maintien de ses relations affectives, familiales, amicales et sociales
- Quels rôles pour ces tiers en matière d'information et de consentement ?
- Le secret professionnel face aux tiers
- Incidence des tiers et du collectif des patients en matière de respect de la vie privée, de l'intimité et de la personnalisation de la prise en charge de la personne

PROTECTION DE LA VIE ET DE LA DIGNITÉ DE LA PROCRÉATION À LA FIN DE VIE ET AU DÉCÈS DE LA PERSONNE

- La question de la vie humaine : la protection de la vie et de la santé, de la procréation au respect du corps post-mortem, notions d'eugénisme et d'utilitarisme
- Le choix de la procréation
- La santé et le soin
- La fin de vie

AFR35 - Prendre en compte la différence et l'éloignement dans les inégalités d'accès et la qualité des soins : la place de la médiation sanitaire et de l'interprétation linguistique dans l'accueil des personnes précaires ou migrantes

Les difficultés d'accès aux soins peuvent être de trois ordres :

- Administratif, lié à la complexité de la réglementation et du système de santé.
- Juridique, lié au statut des personnes vis-à-vis de leurs ouvertures de droits.
- Organisationnel, lié aux services de santé.

Des difficultés de communication peuvent être rencontrées par les acteurs de santé ou par les malades en raison de représentations culturelles différentes de la notion de santé, d'obstacles linguistiques.

Par exemple, si un soignant renonce au diagnostic d'annonce d'une maladie grave, en raison d'obstacles à la communication avec le patient, imputés aux différences culturelles ou à l'obstacle linguistique, il y a une inégalité de soins inacceptable en termes d'éthique. De la même manière, la difficulté de communication peut entraîner un retard aux soins, facteur d'aggravation et/ou de diffusion de la maladie, qui entraîne une prise en charge plus lourde et plus onéreuse. Les facteurs de « différence » peuvent s'additionner, c'est le cas par exemple de personnes migrantes porteuses du virus de l'immunodéficience humaine (VIH) qui ne sont pas en mesure de témoigner de leurs identités homo ou bisexuelle souvent stigmatisées dans l'opinion publique et qui sont même l'objet, dans certains pays d'origine, de sanctions pénales. Or, la double stigmatisation, liée à l'homosexualité et au VIH, est un facteur favorisant la vulnérabilité et la propagation du VIH.

La loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016 introduit pour la première fois les notions d'interprétariat linguistique et de médiation sanitaire dans le code de santé publique (article L.1110-13 au CSP). Il s'agit d'une avancée qui reconnaît les bénéfices de ces deux outils complémentaires pour lutter contre les discriminations dans l'accès au système de santé des publics vulnérables. Leur périmètre d'action fait l'objet de référentiels de compétences, de formation et de bonnes pratiques élaborés par la Haute Autorité de Santé.

NOUVEAU!



EN COURS
D'ACHAT

ORGANISME DE FORMATION
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• Dates à déterminer

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

OBJECTIFS

- Assurer l'accueil et la prise en charge des personnes précaires ou migrantes

PUBLIC

- Les permanences d'accès aux soins de santé (PASS)
- Les services prenant en charge les infections par le VIH
- Les services prenant en charge les infections par les hépatites B et C
- Les services de médecine interne
- Les services des urgences
- Les services d'addictologie
- Les consultations de dépistage anonyme et gratuit (Cegidd : Centre Gratuit d'Information, de Dépistage et de Diagnostic des infections par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), les hépatites virales et les infections sexuellement transmissibles (IST))
- Les centres de lutte antituberculeuse hospitaliers
- Les services de gynécologie-obstétrique, y compris les consultations prénatales
- Les centres de planification ou d'éducation familiale
- Les services de pédiatrie

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements
et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)

AFR36 - Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière

En matière de laïcité, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médico sociaux doivent veiller au respect de 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.

Une proposition d'action de formation relative aux Principes et fondamentaux de la laïcité avait été inscrite dans la circulaire DGOS du 19 juillet 2013 relative aux orientations de développement des compétences pour l'année 2014.

Cependant, un certain nombre d'indicateurs font apparaître le besoin d'une nouvelle action de formation, renforcée qui pourrait être déployée sous la forme d'une action de formation nationale dans l'objectif d'accompagner au mieux les équipes hospitalières sur ce sujet.

NOUVEAU!

OBJECTIFS

- Maîtriser les principes fondamentaux de la laïcité
- Identifier les droits et devoirs des personnels et des patients en situation d'accompagnement et de soins
- Repérer les situations de conflits éventuels dans l'interaction entre principes républicains et les convictions individuelles
- Mobiliser des techniques de médiation adaptées aux situations rencontrées
- Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement
- Améliorer ses pratiques sur la base des retours d'expériences

PUBLIC

Il est souhaitable qu'une équipe pluridisciplinaire constituée de personnes ressources (de 2 à 3 personnes en fonction des établissements) puisse participer conjointement à une même session de formation, permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle :

- **Référent Laïcité**
- **Cadre de direction, encadrement médical et non médical**
- **Médiateurs médicaux et non médicaux**
- **Membres du CHSCT**
- **Représentants des usagers**
- **Représentants des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs**
- **Personnels médicaux, soignants et administratifs en contact avec les patients et les familles**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

EUROPE MANAGEMENT SANTE

FORMATEUR

Jour 1 & 2 :

Isabelle LEVY

Intervenante spécialisée en laïcité

Jour 3 :

Émilie BEAUMIER

Psychologue

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• 4, 5 et 15 mars 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation

ANFH Lorraine

7, rue Albert Einstein

54320 MAXÉVILLE



LE CHAMP ORGANIQUE ET MATÉRIEL

- Définir le concept de « laïcité » à la française au travers et à partir de notre histoire
- Montrer, à travers les textes comment le principe de laïcité associe pour les agents et les usagers, la neutralité du service public et leur liberté religieuse
- Définir les grands principes de laïcité dans la FPH
- Une approche juridique et pragmatique répondant aux préoccupations de terrain
- Prévenir des situations de tensions
- Communiquer en situation transculturelle et en situation de soins transculturelle
- Appréhender les outils de la communication non violente et de la relation d'aide
- Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement



AFR37 - Droits et obligations du patient et de sa famille

La loi du 4 mars 2002 a consacré la notion de droits des patients dans les établissements hospitaliers, leur reconnaissant les droits suivants : information claire et loyale, codécision, respect de la vie privée, droit à la dignité, accès au dossier médical, droit de se plaindre et d'être indemnisé, etc...

Il est donc indispensable que les professionnels connaissent ces droits pour, d'une part que leur exercice soit garanti au patient et, d'autre part, contribuer à la sécurité juridique de l'établissement ainsi qu'à la leur dans la mesure où leur responsabilité personnelle pourrait être engagée.

C'est un équilibre délicat que de concilier liberté et sécurité, respect de la dignité et protection.

Il est donc nécessaire de faire le point sur les pratiques de terrain au regard des dispositions légales et réglementaires mais aussi en intégrant les contraintes institutionnelles.

Cette démarche facilite une meilleure prise en charge des usagers et donc leur satisfaction ainsi que celle de leur entourage avec, au-delà, l'image de marque de l'établissement et sa sécurité juridique.

Cette démarche restitue également chaque professionnel dans son cœur de métier qui est le soin avec ses exigences, respect de la personne, qualité et sécurité des soins. Elle correspond à l'éthique professionnelle des professionnels de santé et de tous les professionnels qui contribuent à la mise en œuvre de la mission de service public.

OBJECTIFS



- Connaître les principaux textes pour mieux intégrer les dispositions concernant les droits des usagers
- Approfondir les connaissances sur la loi du 4 mars 2002 et la loi de modernisation de notre système de santé
- Enrichir les connaissances de chacun en matière de secret et confidentialité
- Aider à identifier les situations, organisations, comportements et lieux susceptibles de porter atteinte au respect des droits des patients et développer les bonnes pratiques

PUBLIC



- **Professionnels de la Fonction Publique Hospitalière**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

EUROPE MANAGEMENT SANTE

FORMATEUR

Lorraine BRIÈRE DE L'ISLE
Juriste

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• **1^{er} et 2 avril 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



CONNAÎTRE LES PRINCIPAUX TEXTES POUR MIEUX INTÉGRER LES DISPOSITIONS CONCERNANT LES DROITS DES USAGERS

- Les dispositions applicables aux droits des personnes et leur portée
 - dispositions internationales
 - dispositions françaises
- Les textes de référence applicables aux droits des patients à l'hôpital et leur portée juridique
 - les dispositions hospitalières
 - les dispositions professionnelles
 - les grands principes de protection des droits des personnes et des patients
 - les apports du nouveau dispositif et notamment en matière d'indemnisation
 - les responsabilités de chacun dans le respect des droits des patients

APPROFONDIR LES CONNAISSANCES SUR LA LOI DU 4 MARS 2002 ET LA LOI DE MODERNISATION DE NOTRE SYSTÈME DE SANTÉ

- La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des patients
 - philosophie, enjeux et contexte de la loi
 - le développement du contexte de démocratie sanitaire
 - cas particuliers
 - les droits et responsabilités des usagers
 - les principes de responsabilité et de réparation des risques sanitaires
- L'impact de la loi de modernisation de notre système de santé sur les droits des usagers
 - l'accès aux soins
 - les évolutions du secret professionnel
 - le renforcement de l'information du patient sur le coût des actes
 - le droit d'accès au dossier médical
 - le respect du droit des usagers
 - les autres représentants des usagers

ENRICHIR LES CONNAISSANCES DE CHACUN EN MATIÈRE DE SECRET ET CONFIDENTIALITÉ

- Notion de secret professionnel
 - le fondement et les principes du secret
 - le partage d'informations entre professionnels
 - responsabilités en cas de non-respect (communication sur les réseaux sociaux...)
 - le secret selon la nature des informations
 - l'obligation de discrétion et le devoir de réserve
- Concilier gestion de l'information et exigences de secret et de confidentialité à l'hôpital
 - qui informe qui ? De quoi ? Quelle traçabilité ?
 - les problématiques autour des nouvelles technologies de l'information : sécurité, confidentialité, protection
 - la preuve de l'information donnée
 - la communication entre professionnels
 - la communication des informations au patient, aux tiers, famille, ayants droit, experts
 - l'accès au dossier



AIDER À IDENTIFIER LES SITUATIONS, ORGANISATIONS, COMPORTEMENTS ET LIEUX SUSCEPTIBLES DE PORTER ATTEINTE AU RESPECT DES DROITS DES PATIENTS ET DÉVELOPPER LES BONNES PRATIQUES

Ces items seront traités selon les attentes des participants et complétés si besoin par le formateur afin qu'un maximum de problématiques soit abordé.

- Situations pratiques : le rôle de chacun, médecins, soignants, parents, mineurs / majeurs protégés
 - admissions, transferts
 - autorisation de soins et d'opérer
 - consentements, refus de soins, traçabilité
 - refus de soins du mineur / majeur sous tutelle
 - soins avec refus du mineur d'informer ses parents / tuteur
 - contention du mineur
 - le droit d'aller et venir, les visites
 - sorties, sorties contre avis ou sans autorisation
- Les droits du mineur / majeur sous tutelle hospitalisé
 - l'information du mineur / majeur sous tutelle et des parents / tuteur
 - le consentement du mineur / majeur sous tutelle et des parents / tuteur
 - le refus de soins des parents / tuteur
 - le refus de soins du mineur / majeur protégé
- Situations relatives aux soins
 - situations d'urgence
 - participation des parents aux soins
 - contraception, IVG
 - accouchement des mineures, accouchement sous X, autorité parentale
 - prélèvements d'organes et dons
 - ordonnance de placement confiant les mineurs aux bons soins de l'établissement

AFR38 - Gestion des conflits avec les familles des patients (Groupe 1) - des résidents (Groupe 2)

Le patient ou le résident est au centre des préoccupations de chacun. Les soignants essuient souvent des critiques de la part des familles et leur amour-propre en est parfois touché. Mais, dans certaines circonstances, il est difficile au personnel de ne pas laisser éclater son énervement notamment lorsqu'il se sent remis en cause. Certaines remarques émanant des familles sont fondées mais leur mode d'expression peut être excessif. D'autres critiques sont injustes. Quand l'équipe cherche à se justifier, elle prend le risque d'attiser les tensions et de s'engouffrer dans la spirale des réclamations et des plaintes. Quand l'équipe fait face, elle continue son œuvre de soins en comprenant la souffrance de l'autre.

De plus, devant les capacités croissantes des familles à manifester leur sentiment sur les conditions d'accueil de leur proche, l'institution se doit de développer des outils d'écoute et de communication adaptés. Il s'agit, tout au long du séjour de la personne qui leur est confiée, d'apprendre à entendre les propos des familles, à distinguer entre ses réclamations « légitimes » et les autres, porteuses de sens caché, pour apporter selon la situation, la réponse appropriée qui permettra au conflit d'évoluer vers une collaboration saine, constructive et gratifiante pour tous.

Enfin, pour apaiser les tensions, il sera proposé dans cette formation de mieux comprendre les familles et d'éviter de créer les conditions préalables d'un conflit.

OBJECTIFS

- Comprendre les dynamiques familiales et leur incidence sur la relation Institution / Famille / Résident - ou Patient
- Appréhender la notion de conflits et en connaître les mécanismes et les canaux d'expression
- Savoir anticiper et limiter les conflits avec les familles
- Quand le conflit survient : développer des compétences relationnelles afin de mieux gérer les situations conflictuelles sans et avec agressivité

PUBLIC

- **Groupe 1 : Public des établissements sanitaires**
- **Groupe 2 : Public des établissements médico sociaux**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants
15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION
FORMA SANTE

FORMATEUR
Raphaël BEJOT
Cadre supérieur de santé,
expérience en EHPAD
et Centre Hospitalier

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 (patients) :
• **25 et 26 mars 2019**
Groupe 2 (résidents) :
• **14 et 15 octobre 2019**

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

IDENTIFIER LES DYNAMIQUES FAMILIALES

- L'histoire familiale
- La complexité des liens familiaux : les différents types d'organisation familiale
- La communication dans la famille

COMPRENDRE LA RELATION FAMILLE / INSTITUTION

- L'institution dans l'imaginaire familial
- La triangulation famille / soignant / résident-patient

LA SPÉCIFICITÉ DU MILIEU

Selon l'origine des participants :

- La spécificité de la relation Famille / Institution en EHPAD
 - évolution de la famille, de l'âge
 - perte des rôles des grands-parents
 - les nouveaux retraités et la génération ayant en charge enfants et parents
- La spécificité de la relation Famille / Institution à l'hôpital
- La spécificité de la relation Famille / Institution en psychiatrie

DIAGNOSTIC DES SOURCES DE CONFLIT

- L'identification à l'institution
- La place de la famille dans l'institution
- La projection des conflits familiaux sur l'institution
- L'incompréhension de la famille
- Déplacement de l'anxiété vers l'institution
- Familles pathologiques
- La suspicion d'acte de maltraitance ou de non soins
- Les situations conflictuelles liées à l'organisation de l'institution
- Les canaux d'expression quand l'agressivité des familles découle d'une souffrance incontrôlée
- Les canaux d'expression quand l'agressivité des soignants est la conséquence de leur souffrance et de leur épuisement

ÉLABORER UN SCHEMA « D'ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE »

- Qu'est-ce qu'une alliance thérapeutique avec un résident / patient ?
- Les relations fondatrices de l'alliance thérapeutique

NE PAS CRÉER LES CONDITIONS D'UN CONFLIT

- Réfléchir à ses pratiques pour éviter de prêter le flanc à la critique d'une famille anxieuse donc irritable et stressée
- Réfléchir à l'organisation des soins

QUELLES ATTITUDES ADOPTER POUR FACILITER LE DÉSAMORÇAGE DU CONFLIT ?

- Les obstacles à la communication
- Les aides à la communication

APPRÉHENDER LA NOTION DE MISE À DISTANCE

- L'affirmation de soi
- Apprendre à gérer ses émotions et les affects de l'Autre
- Trouver la juste distance
- L'implication personnelle et ses limites

COMMENT ÉLABORER DES RÉPONSES APPROPRIÉES ?

- Contenir sans agresser par la parole, le geste
- Les techniques de base dans la résolution des problèmes conflictuels
- Les techniques de négociation
- L'expression positive d'un désaccord
- Savoir écouter des critiques
- Accepter la situation bipartite pour élaborer des solutions ensemble



EN CAS DE SITUATION CONFLICTUELLE AVÉRÉE AVEC AGRESSIVITÉ... COMMENT LA RECEVOIR ? ET COMMENT LA DÉSAMORCER ?

- Les effets de l'agressivité et de la violence sur le professionnel
- La conception personnelle de ce qui est « tolérable »
- Recevoir l'agressivité
- Reconnaître notre propre agressivité
- Que dire ? comment le dire ? quand le dire ?
- Les attitudes à privilégier
- N'oublions pas de passer le relais à l'équipe et à l'encadrement

AFR39 - Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers



La souffrance des soignants est devenue un problème de santé publique. L'ensemble des professions de la santé est touché. 25% en moyenne des infirmières actives de pays occidentaux présentent un niveau élevé d'épuisement professionnel (burn out) quels que soient le milieu de travail et la spécialité. Les médecins sont aussi en difficulté psychologique avec un taux de dépression et de suicide nettement plus important que dans la population générale.

Existe-t-il des phénomènes particuliers qui expliquent cette souffrance au travail dans le monde de la santé ?

Comment venir en aide à ceux qui souffrent tout en apportant des soins aux malades et aux mourants ?

Et si les soignants étaient moins épuisés, ne seraient-ils pas plus efficaces dans leur travail, moins exposés à des erreurs professionnelles, plus stables à leur poste ?

OBJECTIFS



- Identifier ses représentations sur la maladie, la mort et le deuil
- Identifier les situations professionnelles qui sont difficiles à vivre
- Définir le concept de souffrance du soignant
- Cartographier les différents facteurs de la souffrance
- Mesurer la souffrance du soignant
- Identifier les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues
- Identifier ses mécanismes de défense
- Identifier les différents modes de coping
- Envisager différentes méthodes de prévention de la souffrance
- Apprendre à se préserver en s'appropriant la démarche et les outils de l'accompagnement
- Favoriser le travail en équipe

PUBLIC



- **Personnel soignant**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

EFORS

FORMATEUR

Laëtitia DEMARCH
Psychologue en USP

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

• **23, 24 avril et 15 mai 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

IDENTIFIER SES REPRÉSENTATIONS SUR LA MALADIE, LA MORT ET LE DEUIL

- Comment nous représentons-nous la maladie et la mort en Occident ?
- Les représentations individuelles et sociales de la mort
- Les différentes représentations selon la culture et l'époque
- Comment envisager la vie comme préparation à la mort ? La question du sens

IDENTIFIER LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES QUI SONT DIFFICILES À VIVRE**DÉFINIR LE CONCEPT DE SOUFFRANCE DU SOIGNANT**

- Définition, risques et enjeux

CARTOGRAPHIER LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA SOUFFRANCE

- Les origines de la souffrance en lien avec :
 - la dépendance et la relation d'aide
 - le sentiment d'impuissance
 - la confrontation à la mort

MESURER LA SOUFFRANCE DU SOIGNANT : LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT DU PROFESSIONNEL ET LA DESCRIPTION DU SEPS**IDENTIFIER LES SIGNES CLINIQUES DE LA SOUFFRANCE CHEZ SOI ET CHEZ SES COLLÈGUES****DÉFINIR LES CONSÉQUENCES DE LA SOUFFRANCE ET LES TROUBLES ENGENDRÉS****IDENTIFIER SES MÉCANISMES DE DÉFENSE****IDENTIFIER LES DIFFÉRENTES MÉTHODES DE COPING****ENVISAGER DIFFÉRENTES MÉTHODES DE PRÉVENTION DE LA SOUFFRANCE****APPRENDRE À SE PRÉSERVER EN S'APPROPRIANT LA DÉMARCHE ET LES OUTILS DE L'ACCOMPAGNEMENT**

- Les conduites d'apprentissage de la relation d'aide
- Les freins à la relation d'aide
- L'importance du sens des mots pour le patient en ce qui concerne nos réactions face à sa douleur et à sa souffrance
- Développement des qualités d'écoute, d'empathie, de compréhension du monde d'autrui
- La communication non verbale
- Posture de la relation d'aide
- Les processus de deuil des proches

FAVORISER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE : L'ÉQUIPE COMME SOUTIEN ET PRÉVENTION À L'ÉPUISEMENT ET À LA SOUFFRANCE

- Reconnaissance des rôles et fonctions de chacun
- L'utilisation des temps de rencontre comme temps de ressources

DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE...



AFR40 - Comment réagir face à l'agressivité

La structure de soins, institution ouverte à tous au nom du principe d'égalité, ouverte à tout moment au nom du principe de continuité, confronte les services de santé à toutes les formes d'agressivité que connaît notre société. L'actualité le rappelle malheureusement régulièrement...

Ces situations, plus ou moins traumatisantes, laissent des traces, souvent profondes, aussi bien au niveau des individus qu'au niveau du fonctionnement des équipes. L'agressivité remet en cause les modes de fonctionnement des établissements et interroge sur les organisations en place, d'autant plus qu'elle induit un risque psychosocial pour les professionnels touchés et influe directement sur la qualité de l'accueil et des soins dispensés.

OBJECTIFS



- Analyser les phénomènes d'agressivité et de violence
- Adopter un mode de communication visant à anticiper les situations de conflits tant entre membres de l'équipe que dans la relation avec les usagers
- Développer des attitudes favorables à la gestion et à la résolution de situations d'agressivité
- Déterminer les stratégies et les outils de prévention et d'adaptation en cas de situation complexe

PUBLIC



- **Tout public susceptible d'être confronté à des situations d'agressivité dans l'exercice de ses fonctions**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

DEFITEM

FORMATEUR

Muriel WAGNER
Psychologue

DURÉE DE LA FORMATION

4 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• **7, 8, 28 février et 1^{er} mars 2019**
Groupe 2 :
• **14, 15, 28 et 29 mars 2019**
Groupe 3 :
• **12, 13, 19 et 20 novembre 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

ANALYSER LES PHÉNOMÈNES D'AGRESSIVITÉ ET DE VIOLENCE

- L'agressivité et la violence
 - définitions
 - les différentes manifestations de l'agressivité
 - la dynamique de la violence
 - les réponses à l'agressivité : la fuite, l'autorité ou l'inhibition
- Les attitudes individuelles inadaptées
 - le déni
 - l'indifférence
 - l'infantilisation
 - la dépersonnalisation du patient, l'utilisation du « on »
 - les réponses contradictoires
 - les comportements non professionnels
- Les facteurs déclenchant l'agressivité et la violence
 - pour les patients : pathologie, inconfort, recueils multiples de mêmes informations, indifférence...
 - pour les accompagnants
 - pour l'équipe
- L'échelle des tensions
- Le besoin d'un mauvais objet
- Les facteurs aggravants

ADOPTER UN MODE DE COMMUNICATION VISANT À ANTICIPER LES SITUATIONS DE CONFLITS TANT ENTRE MEMBRES DE L'ÉQUIPE QUE DANS LA RELATION AVEC LES USAGERS

- Les éléments de base de la communication
 - la communication : une interaction continue
 - communiquer c'est d'abord écouter
 - les modes de transmission
 - 80% de la communication passe par le non-verbal
 - la reconnaissance du rôle de chacun
 - les attitudes facilitantes
 - l'écoute
 - la reformulation
 - les points forts et les difficultés de la communication en équipe
 - l'expression orale
 - les niveaux relationnels et affectifs
- Les communications non-verbales, l'image de soi, l'image des autres, le contexte
 - décryptage du non-verbal
 - les langages silencieux
 - comment se voit-on ? Comment les autres nous voient ?
 - la notion du territoire
 - la notion d'espace
 - les zones d'interaction et les distances
 - les postures
 - les attitudes affectives
 - le visage
 - les gestes
 - le contexte



DÉVELOPPER DES ATTITUDES FAVORABLES À LA GESTION ET À LA RÉOLUTION DE SITUATIONS D'AGRESSIVITÉ

- L'adaptation de son comportement face à une personne agressive
 - les mécanismes de défense et les réflexes d'autoprotection
 - le partage des doutes, la remise en question, la prise de recul
 - la gestion du stress
- La gestion des émotions
 - diminution des tendances à la colère
 - regard différent sur sa relation aux autres
 - expression plus saine des contrariétés
 - expression d'un « non » et affirmation de soi
 - acceptation d'un soutien par des interlocuteurs bienveillants en cas d'émotions, de détresse
 - entretien et partage des émotions positives
 - se mobiliser utilement en cas de tensions émotionnelles fortes

DÉTERMINER LES STRATÉGIES ET LES OUTILS DE PRÉVENTION ET D'ADAPTATION EN CAS DE SITUATION COMPLEXE

- Les attitudes positives et constructives
 - l'observation et le décodage des mécanismes non-verbaux pour anticiper la crise
 - la mise en œuvre d'un savoir-faire dans le maniement des relations humaines ; éléments de la relation d'aide
 - le développement de son assertivité
 - la notion de proxémie
 - la pacification
 - les techniques comportementales
 - « trouver des solutions plutôt que chercher des coupables »
- La gestion de l'information
- Les réponses collectives adaptées aux situations d'agressivité et de violence pressenties ou avérées
 - l'intervention groupale concertée, la capitalisation des compétences de chacun
 - l'organisation solidaire du service et le soutien psychologique en équipe
 - l'appui sur les outils à disposition
 - le débriefing



AFR41 - 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 leurs 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
- Identifier les problématiques propres au 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 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
- Faire face aux situations difficiles la nuit
- Établir son plan personnel de prévention et d'amélioration



ORGANISME DE FORMATION

INFOR SANTE

FORMATEUR

Béatrice RAMUS
Cadre supérieur de santé

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 20, 21 et 22 mai 2019
Groupe 2 :
• 23, 24 et 25 septembre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

PUBLIC



- Personnels soignants de nuit

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)

ACQUÉRIR LES CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LA PHYSIOLOGIE DU SOMMEIL

- Les motivations et le choix de travailler la nuit
- Le choix ou la contrainte ?
- Les avantages et les difficultés du travail de nuit
- Les repos et le problème de l'adaptation

IDENTIFIER LES DIFFICULTÉS LIÉES AU TRAVAIL DE NUIT EN VUE D'ÉBAUCHER DES SOLUTIONS

- Les rythmes du sommeil
- Troubles du sommeil et récupération
- Travail de nuit et rythmes biologiques
- Travail de nuit et déphasage
 - les déphasages
 - effet du travail de nuit sur la santé
 - perturbation du rythme circadien et effet sur la vigilance

IDENTIFIER LES DIFFICULTÉS ET RISQUES EN MATIÈRE D'ALIMENTATION ET LES CONDUITES RECOMMANDÉES / TRAVAIL POSTÉ

- Travail de nuit et conséquences sur les fonctions et rythmes alimentaires

LE TRAVAIL DE NUIT ET SON ORGANISATION

- Le cadre spécifique de l'exercice de nuit
- Exercice professionnel, responsabilités et droits du professionnel
- La réglementation du travail de nuit dans la Fonction Publique Hospitalière

IDENTIFIER LES PROBLÉMATIQUES PROPRES AU TRAVAIL DE NUIT

- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le malade en particulier
 - les différentes phases d'une nuit de travail
 - un bouleversement des « hiérarchies ordinaires »

AFFIRMER ET RECONNAÎTRE SA QUALITÉ ET SA COMPÉTENCE PAR UNE JUSTE ESTIMATION DE SA SPÉCIFICITÉ

- La nuit : un espace négligé dans la formation initiale
- L'image positiviste médicale et l'image négative de l'activité nocturne

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 de nuit

IDENTIFIER DES AXES D'AMÉLIORATION INDIVIDUELS ET COLLECTIFS EN VUE D'ASSURER LA CONTINUITÉ DES SOINS

- Quelles actions en vue d'une amélioration

IDENTIFIER LES MANIFESTATIONS D'ANGOISSE, D'ANXIÉTÉ, DE STRESS LIÉES À LA NUIT, LES ÉLÉMENTS DÉCLENCHEURS ET ADAPTER SON COMPORTEMENT

- La nuit, des besoins différents
- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le malade en particulier

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

- Construction individuelle



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 du patient que du point de vue de l'efficience 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. Cependant, au 1^{er} janvier 2014, la Lorraine affichait un taux de prise en charge en chirurgie ambulatoire de 43.5% contre 49% de moyenne nationale, soit 13 points en dessous du taux de 56.5% fixé pour 2018 (source INSEE). Pour le ministère de la santé, il s'agit d'étendre la chirurgie ambulatoire à l'ensemble des patients éligibles. Pour cela, 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.

OBJECTIFS



- Appréhender les bases réglementaires du fonctionnement d'une UCA
- Définir l'organisation d'une UCA (charte de fonctionnement...)
- Situer le rôle de chaque membre de l'équipe
- Identifier le parcours du patient en UCA
- Identifier les partenaires d'une UCA (réseau ville-hôpital)

PUBLIC



- **Équipes pluriprofessionnelles exerçant en Unité de Chirurgie Ambulatoire**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

FORMAVENIR

FORMATEUR

Valérie RATAJCZAK
Cadre Supérieur de Santé

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 4, 5 mars et 2 avril 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

**DÉFINIR ET APPRÉHENDER CE QU'EST LA CHIRURGIE AMBULATOIRE**

- Définitions, historique et statistiques
- Représentation des participants sur la chirurgie ambulatoire
- Concept de la chirurgie ambulatoire et différences avec l'hospitalisation « classique »

ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DU FONCTIONNEMENT

- Missions des établissements de santé
- Aspects réglementaires
- Spécificités organisationnelles et fonctionnelles
- Conditions techniques de fonctionnement

BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES, MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ET RECOMMANDATIONS RELATIVES À CETTE PRISE EN CHARGE

- Le processus de prise en charge en ambulatoire en UCA
- Détermination des patients éligibles à la chirurgie ambulatoire
- Collaboration avec le secrétariat médical, le bloc opératoire, le brancardage... : les étapes de coordination entre les différents acteurs pour faciliter les flux de patients
- Étapes de la prise en charge du patient en ambulatoire (en amont, pendant et en aval)
- Démarche qualité en UCA

APPROPRIATION DE LA NOTION DE PARCOURS DE SOINS EN CHIRURGIE AMBULATOIRE

- Analyse et définition d'un parcours de soins
- Faire un parallèle avec la chirurgie ambulatoire
- Les différentes étapes du parcours patient dans les locaux
- Gestion et organisation des flux de patients
- Gestion sécurisée des risques

ÉLABORER UN CHEMIN CLINIQUE POUR SA STRUCTURE**ANALYSE DES DIFFICULTÉS ET RECHERCHE DE SOLUTIONS****ORGANISER LA PRISE EN CHARGE EXTRAHOSPITALIÈRE : LA CONSTRUCTION D'UN RÉSEAU DE SOINS**

- Sortie du patient et enjeux
- Organiser le processus de sortie
- Mettre en place un processus de sortie

IDENTIFIER L'IMPORTANCE DE LA DÉMARCHÉ ÉDUCATIVE POUR UNE PRISE EN SOINS EN AMBULATOIRE

AFR43 - Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico social

La nécessité de construire et conduire des projets personnalisés s'est progressivement installée dans la pratique éducative sur l'ensemble du secteur social et médico social. Elle témoigne d'un changement des mentalités professionnelles désormais bien orientées vers la nécessité d'une aide définie par rapport aux besoins ou aux attentes de chaque usager.

NOUVEAU!

OBJECTIFS

- Formaliser le cadre éthique et pédagogique dans lequel se mettent en place les projets
- Articuler les projets personnalisés avec les autres niveaux de projets : institutionnel, animation, soins, vie sociale....
- Identifier les outils de mise en œuvre et de suivi
- Mettre en place un dispositif d'évaluation des actions engagées et des effets produits par ces actions
- Savoir procéder à la réactualisation des projets personnalisés
- Renforcer la cohérence des interventions des différents professionnels autour des projets personnalisés

PUBLIC

- Professionnels soignants impliqués dans la rédaction du projet de vie individualisé

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

IRFA EVOLUTION

FORMATEUR

Samira ARIGUE
Directrice adjointe
pôle hébergement

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 16 septembre et 15 octobre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



VIE INSTITUTIONNELLE ET PROJET PERSONNALISÉ

- Définition de la notion de «projet personnalisé»
- Repérage des autres niveaux de projets au sein de l'établissement (projet d'établissement, projet de service, projet d'animation, projet de vie...)
- Articulation de ces projets : du collectif à l'individuel

LES ENJEUX DE LA PERSONNALISATION DU PROJET

- Du projet implicite à sa formalisation
- Le projet personnalisé dans le continuum de la vie de l'utilisateur
- Les acteurs du projet personnalisé
- La participation de l'utilisateur, de sa famille, au suivi et à l'évaluation de son projet

MÉTHODOLOGIE DE PROJET

- L'élaboration
- L'écriture
- La mise en œuvre : comment traduire des objectifs généraux en objectifs opérationnels pour l'intervention des professionnels ?
(Exemples: dans les actes du quotidien, dans le cadre des ateliers d'animation...)

LES OUTILS AU SERVICE DU PROJET

- Grilles
- Écrits professionnels
- Observations
- Réunions centrées sur le projet

PLACE ET RÔLE DE CHACUN

- La fonction de coordonnateur de projet dans la mise en œuvre et le suivi du projet personnalisé
- L'exercice de la référence : accueil de l'appropriation de l'un par l'autre
- La coordination entre les différents acteurs
- La place de la famille

ÉVALUATION DU PROJET

- Définitions des termes : évaluation, efficience, critère, indicateur...
- Les buts et l'intérêt de l'évaluation
- Les moments pertinents pour évaluer
- Les acteurs de l'évaluation
- L'itinéraire du référent dans le dispositif d'évaluation

LA RÉACTUALISATION DU PROJET

- Redéfinition des objectifs et des moyens
- Information de l'ensemble des partenaires du projet

AFR44 - Prévention des erreurs médicamenteuses évitables

En 2004 et 2005, le cadre réglementaire s'est enrichi notamment à travers la loi de santé publique introduisant l'obligation de déclaration des effets indésirables graves liés aux soins et le contrat de bon usage des médicaments, des produits et des prestations. Les accidents mortels dus à des erreurs d'administration renforcent la nécessité d'une formation axée sur la prévention des erreurs médicamenteuses dans les établissements de santé. Suite à la présentation, par la DGOS, de la circulaire n°DHOS/RH4/2009/215 du 15 juillet 2009, les formations facilitant l'appropriation des bonnes pratiques et démarches préventives sont encouragées, la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse évitable constitue une priorité de santé publique.

NOUVEAU!

OBJECTIFS

- Faire naître auprès des stagiaires une réflexion sur les problèmes et enjeux des erreurs médicamenteuses
- Présenter le contexte du circuit du médicament
- Appréhender l'ensemble des facettes qui composent la maîtrise du circuit du médicament
- Identifier les facteurs de risques pouvant exister dans sa structure
- Appréhender les principes de gestion des risques applicables à la maîtrise du circuit du médicament
- Comprendre comment se construit un accident
- Identifier les facteurs humains et organisationnels qui favorisent la construction d'un accident
- Identifier ses pratiques et les comparer à la législation
- Appréhender les cadres et limites du prescripteur
- Clarifier le positionnement de l'IDE face au médecin au vue de la législation et des jurisprudences concernant les prescriptions
- Identifier des pistes d'amélioration
- Comprendre le rôle et les missions du pharmacien dans le circuit du médicament
- Connaître les règles de bonnes pratiques dans le stockage des médicaments
- Définir les missions de chacun dans la distribution et l'administration
- Savoir informer le patient sur son traitement
- Rappeler les événements de surveillance
- Comprendre comment réaliser une analyse d'incident ou d'accident
- Connaître une méthode d'analyse pour prévenir les accidents dans un service



ORGANISME DE FORMATION
FORMA SANTE

FORMATEUR
Clotilde WATELET BESANÇON
Pharmacienne Hospitalière

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• 29 et 30 avril 2019

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

PUBLIC

- **Personnel soignant**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants
15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

RAPPEL CONCERNANT LES PRINCIPES DU CIRCUIT DU MÉDICAMENT

- Rappels, présentation des différentes définitions concernant le circuit du médicament
- Les différentes étapes du circuit :
- L'approche sécurité pour le patient
- La iatrogénie médicamenteuse en quelques chiffres

GESTION DES RISQUES ET CIRCUIT DU MÉDICAMENT - COMPRENDRE LA CONSTRUCTION D'UN ACCIDENT

- Le modèle de Reason dans la construction d'un accident évitable
- Le facteur humain dans la construction d'un accident
- La variabilité des organisations

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DU CIRCUIT

- La prescription
 - présentation de la législation et de la jurisprudence
 - les règles de bonnes pratiques concernant la prescription
 - la position de l'IDE face aux prescriptions
- La dispensation
 - qu'est-ce que la dispensation ?
 - les différentes étapes de la dispensation
 - le transport des médicaments
- Le stockage
 - les règles de stockage des médicaments
 - armoire à pharmacie
 - réfrigérateur
 - chariot d'urgence
- La préparation
 - le rôle de chaque professionnel dans la préparation : ce que disent la législation et la jurisprudence
 - la préparation des semainiers
 - les organisations à mettre en place pour fiabiliser cette étape
- La distribution et l'administration
 - présentation de la législation et de la jurisprudence concernant le rôle de chaque professionnel IDE AS élèves
 - distribution et administration des médicaments
 - l'impact de la traçabilité

LA SURVEILLANCE PHARMACEUTIQUE

- Rappel des éléments de surveillance par grandes classes pharmaceutiques

CONDUITE A TENIR EN CAS D'INCIDENT OU D'ACCIDENT

- La prise en charge du patient
- La communication auprès du patient
- La traçabilité

COMMENT RÉALISER UN CREX, COMITÉ DE RETOUR D'EXPÉRIENCE

- Définition
- Les différentes étapes du CREX
- Les outils d'analyse que l'on peut intégrer dans un CREX

ANALYSE D'UN ACCIDENT IATROGÈNE

- Présentation de la situation de Monsieur Z

COMMENT IDENTIFIER LES RISQUES DANS SON SERVICE

- Réalisation d'une cartographie des risques

AFR45 - Les directives anticipées : garantir la volonté du patient

Les angoisses de nos concitoyens concernant les conditions de leur fin de vie sont de plus en plus grandes et notre médecine, très performante et technique, est parfois vécue comme déshumanisée. Les professionnels de santé doivent parfois exercer dans des situations extrêmement complexes, comme dans le cas où des décisions de limitations ou d'arrêt de traitement doivent être prises. Dans le souci d'améliorer les conditions de la fin de vie, la loi n°2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie introduit pour la première fois en France les directives anticipées aux côtés de la procédure collégiale et de la transparence des pratiques. Les directives anticipées donnent la parole au patient et lui permettent de s'impliquer dans son projet personnalisé. En encourageant le dialogue sur la fin de vie, elles favorisent l'établissement d'une relation de confiance. Les professionnels de soins doivent être sensibilisés au besoin d'une prise en charge toujours plus singulière et humaine en se laissant guider par les directives anticipées dans les décisions nécessitant une évaluation globale des intérêts du patient. Ces directives anticipées nous renvoient aux notions d'autonomie et de compétence, de paternalisme et de bienfaisance.



OBJECTIFS



- Verbaliser ses représentations de la mort, réfléchir sur sa propre problématique face à la mort
- Réduire ses comportements de fuite et de peur
- Faire un bilan diagnostic de ses connaissances sur les directives anticipées
- Connaître et comprendre les enjeux des textes et les mutations réglementaires actuelles
- Comprendre le lien fort existant entre directives anticipées et projet d'accompagnement personnalisé
- Comprendre les mutations réglementaires actuelles
- Savoir préparer le patient à cette démarche (Avant)
- Être en capacité de mener un entretien avec le patient et/ou des proches (Pendant)
- Trouver des solutions lorsque le recueil des directives anticipées s'avère difficile
- Savoir mettre en œuvre une démarche collégiale
- Savoir organiser la prise en compte des directives anticipées (Après)



ORGANISME DE FORMATION
FORMA SANTE

FORMATEUR
Laurence LARIGAUDERIE
Infirmière en unité
de soins palliatifs

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• 11 et 12 mars 2019

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

PUBLIC



- **Personnel soignant**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



JOUR 1

- Le regard de la société sur la fin de vie
- Connaissance de soi face à la mort : le fonctionnement psychique du soignant
- Historique sur les droits du patient en fin de vie
- Actualité du droit des patients en fin de vie (en France et à l'étranger)
- Qu'entend-on par directives anticipées ?
- Quelles sont leurs conditions de validité ?
- Le regard du philosophe sur les directives anticipées

JOUR 2

- Quand informer un patient sur la possibilité de rédiger des directives anticipées ?
- Une éthique à respecter
- Quand le faire ?
- Technique d'entretien appliquée au recueil des directives anticipées
- La place de la personne de confiance et des proches
- Quels conseils de rédaction donner à un patient ?
- Directives anticipées et traçabilité : que garder ? Que mentionner dans le dossier patient ?
- Conservation et accessibilité des directives anticipées ?
- Quand consulter les directives anticipées ?
- Comment prendre en compte les directives anticipées dans une décision ? La démarche collégiale

AFR46 - Les dispositions juridiques de la prise en charge des patients en psychiatrie

La disparition progressive des compétences acquises par les infirmiers spécialisés de secteur psychiatrique liée à la suppression du diplôme spécialisé (1992) et aux départs à la retraite des infirmiers spécialisés conduit les structures hospitalières de psychiatrie à organiser la formation de nouveaux professionnels. La formation relative aux dispositions juridiques de la prise en charge des patients en psychiatrie peut s'inscrire dans le parcours de professionnalisation des nouveaux infirmiers ou répondre à un besoin d'actualisation des connaissances de professionnels déjà formés.

NOUVEAU!

OBJECTIFS

- Maîtriser les principes juridiques et éthiques entourant la prise en charge des patients en psychiatrie
- Analyser ses pratiques et développer des bonnes pratiques professionnelles dans le cadre de la prise en charge des patients en psychiatrie

PUBLIC

- **Personnels soignants exerçant en psychiatrie**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

ORGANISME DE FORMATION

L'ENTREPRISE MEDICALE

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- **Dates à déterminer**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



CONNAÎTRE LES DROITS FONDAMENTAUX DE LA PERSONNE

- Respect de la dignité
- Droit au respect de la vie privée
- Respect de l'intimité
- Principe de non-discrimination
- Liberté d'aller et de venir

S'APPROPRIER LES GRANDS PRINCIPES DE LAÏCITÉ ET LEUR APPLICATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

- Définition et fondements juridiques de la laïcité
- Mise en point sur la charge de la laïcité
- Application pratique du principe de laïcité en établissement de santé et conduites à tenir face à des demandes particulières des patients (alimentation, hygiène, actes médicaux, refus de soins...)
- Difficultés de mise en œuvre et recommandations utiles

ASSURER LE RESPECT DU DROIT À L'INFORMATION EN PSYCHIATRIE

- Principes et limites de l'obligation d'information
- Auteurs et destinataires de l'information
- Contenu de l'information et modalités de délivrance
- Preuve de la délivrance de l'information et conséquences en cas de défaut d'information

CONNAÎTRE LES CONDITIONS DU RECUEIL DU CONSENTEMENT ET DU REFUS DE SOINS EN PSYCHIATRIE

- Principe et limites du recueil du consentement
- Modalités de recueil du consentement
- Refus de soins

ASSURER LE RESPECT DU DROIT À LA CONFIDENTIALITÉ ET AU SECRET PROFESSIONNEL EN PSYCHIATRIE

- Principe et limites du secret professionnel
- Relations avec les proches du patient
- Transmission d'informations entre professionnels et à l'égard des tiers

GARANTIR LE DROIT D'ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL EN PSYCHIATRIE

- Principes et limites du droit d'accès au dossier
- Modalités pratiques de communication du dossier médical

AFR47 - Identifier et développer les compétences clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir

Afin de sécuriser les parcours professionnels, le projet stratégique 2016-2019 dans l'axe « se former - se réaliser », renouvelle l'engagement de l'ANFH de soutenir l'évolution des compétences de tous les agents et de développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle, en partie en favorisant la maîtrise des savoirs de base. Les actions proposées par l'ANFH visent donc la maîtrise de ces savoirs de base dans une logique de compétences clés adaptées aux métiers de la Fonction Publique Hospitalière et aux besoins des établissements.

Cette formation vise à permettre aux services RH, à l'encadrement et aux représentants du personnel de mettre en œuvre la démarche de repérage et d'accompagnement des agents concernés.



OBJECTIFS



- Identifier et mobiliser les acteurs et la place de chacun dans le processus de repérage
- Réaliser un autodiagnostic de la situation de l'établissement, du service ou l'unité au regard des projets
- Identifier les difficultés existantes ou potentielles des agents
- Faire émerger la prise de conscience de l'agent et adapter son discours à son besoin ; en parler sans stigmatiser
- Mettre en place un plan d'accompagnement et de suivi de l'agent

PUBLIC



- Tous publics

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

CNEH

FORMATEUR

Isabelle DAUVILLIER
Consultante RH

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 21, 22 mars et 10 mai 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



JOUR 1 & 2

- Le contexte de la démarche et ses enjeux
 - historique et contexte réglementaire
 - les notions clés et les enjeux
 - le lien avec les autres démarches institutionnelles (GPMC, RPS...)
- Le rôle des différents acteurs dans le processus de repérage
- Le cadre stratégique de la démarche de repérage : projet d'établissement, de service...
- Les outils de la démarche de repérage et leur mise en oeuvre
- La posture facilitant l'expression des agents
- La construction du plan d'accompagnement des agents et le suivi

INTERSESSION : MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMARCHÉ

JOUR 3

- Retour d'expériences sur la mise en oeuvre de la démarche
 - exposé des établissements
 - évaluation des outils
 - pistes d'amélioration pour le dispositif et la professionnalisation des acteurs

AFR48 - Compétences clés pour travailler en établissements de santé : positionnement et parcours de formation dédiés aux agents

L'ANFH met en place à destination des agents de la Fonction Publique Hospitalière ayant besoin d'un accompagnement pour sécuriser leur parcours professionnel, un dispositif « compétences clés pour travailler en établissement de santé ». Ce dispositif vise à accompagner les agents dans leur projet professionnel en leur proposant un parcours leur permettant de s'adapter aux évolutions du secteur et des métiers et en sécurisant leur professionnalisation et leur qualification.



OBJECTIFS



PHASE 1 : LE POSITIONNEMENT

- Construire un projet sur la maîtrise des compétences clés au regard des besoins et des objectifs de l'agent et de l'établissement
- Déterminer le contenu et les modalités pédagogiques adaptées au besoin de formation de l'agent

PHASE 2 : LE PARCOURS DE FORMATION

- Mettre en œuvre une pédagogie adaptée au projet et aux besoins de l'agent afin de lui proposer un parcours de formation qui lui permettra de :
 - développer son autonomie dans ses activités et maintenir son employabilité
 - sécuriser son parcours professionnel
 - faciliter ses démarches de professionnalisation et qualification



PUBLIC



- **Tout professionnel volontaire ayant besoin de développer les compétences clés en situation professionnelle**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

ORGANISME DE FORMATION

GIP FCIP Alsace

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

10 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

À déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



PHASE 1 : LE POSITIONNEMENT (2 heures)

- Évaluer le besoin de formation en compétences clés de l'agent
- Définir le parcours individuel de formation

PHASE 2 : LE PARCOURS DE FORMATION (jusqu'à 10 jours)

A titre d'exemples (non exhaustifs) :

- Savoir se présenter
- Savoir prendre la parole
- Écouter et transmettre une information
- Utiliser les documents de liaison interne au service et / ou à l'établissement
- Décrire son activité professionnelle
- Acquérir un vocabulaire professionnel adapté
- Savoir écrire, reformuler ou commenter un texte simple
- Rédiger une demande écrite (changement de service, promotion, formation, report de congés...)
- Noter une anomalie ou un incident sur un document de liaison
- Écouter, répéter des consignes
- Utiliser l'outil informatique
- Adapter son registre de langage
- ...

AFR49 - Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail

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 des 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 QVT
- Connaître les différents types d'actions à mettre en oeuvre aux niveaux individuels, collectifs, organisationnels pour favoriser la QVT
- Analyser des situations de travail et pratiques professionnelles au regard de la QVT et identifier des actions d'amélioration possible de la QVT

PUBLIC



- Tous publics

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

ANTIDOTE EXPERTISE

FORMATEUR

Claude VIANDE
Psychologue du travail

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 25 et 26 février 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



CONCEPTS ET ENJEUX DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- 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 RISQUES PROFESSIONNELS ET DE PROMOTION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Caractère participatif et rôles de chaque acteur à son niveau
 - action coordonnée des acteurs aux rôles spécifiques et de tous les autres acteurs
- Étapes de la démarche
 - les indicateurs relatifs à la qualité de vie au travail
 - 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
- 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 risques psychosociaux et favoriser la qualité de vie au travail



AFR50 - Manager une petite équipe

Les agents hospitaliers encadrant une petite équipe, souvent issus de la promotion interne et / ou sans formation au management, rencontrent des difficultés pour se positionner en tant que manager et encadrer leur équipe dans de bonnes conditions.



OBJECTIFS



- Clarifier son positionnement de manager et développer les compétences associées
- Mettre en œuvre des méthodes et outils de base pour la gestion d'une équipe
- Réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir les motiver
- Savoir conduire les entretiens, les réunions
- Diagnostiquer le fonctionnement de son équipe

PUBLIC



- Professionnels en situation d'encadrement d'une petite équipe

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

INFORELEC

FORMATEUR

Daniel BOQUET
Formateur en Management

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 4 et 5 février 2019
Groupe 2 :
• 16 et 17 septembre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

CLARIFIER LE RÔLE ET LES COMPÉTENCES DU « MANAGER D'ÉQUIPE »

- Les missions et les rôles du cadre, les modes de pouvoir et d'autorité, le périmètre de responsabilité, les zones de légitimité
- Le rôle d'interface entre les différents acteurs, les dimensions hiérarchique et transversale, le réseau relationnel et les attentes des différents partenaires
- Les ressources à mobiliser pour s'affirmer dans sa fonction
- Établir le bilan des facilités et difficultés rencontrées dans ses pratiques de « manager », identifier ses axes de progrès, les compétences à développer / renforcer

IDENTIFIER ET SAVOIR ADAPTER SES MODES DE MANAGEMENT

- Les rôles relationnels et organisationnels de l'encadrement
- La notion d'autonomie, les niveaux d'autonomie et les besoins induits
- Les quatre modes de management fonctionnel
- Les critères de choix d'un mode de management, les conditions de mise en oeuvre efficace
- L'adaptation du mode de management, à la situation / à ses collaborateurs / à son équipe, le cycle de progression

SAVOIR CHOISIR LES BONS LEVIERS POUR MOTIVER SES COLLABORATEURS, SON ÉQUIPE

- La motivation et ses sources, les facteurs de satisfaction, d'insatisfaction
- Les grands « motivateurs », leur dynamique
- Les leviers à disposition du manager pour motiver ses collaborateurs et son équipe
- Leur choix, leur adaptation à la personnalité des collaborateurs, à son équipe et à son contexte de travail

RÉUSSIR LA RELATION AVEC SES COLLABORATEURS, SAVOIR MENER LES ENTRETIENS « CLÉS »

- Les différentes situations de communication managériales
- Savoir communiquer et mener les entretiens clés

RÉALISER LE DIAGNOSTIC DE LA GESTION ET DU FONCTIONNEMENT DE SON ÉQUIPE

- Les 3 domaines de gestion d'équipe : Le pilotage / L'organisation / L'animation
- Les fonctions liées à chaque domaine, les interrelations
- Les critères d'évaluation du fonctionnement de l'équipe
- Les domaines à consolider, à développer en fonction du diagnostic d'équipe

OPTIMISER SES PRATIQUES D'ANIMATION ET DE DYNAMISATION COLLECTIVES

- Les besoins d'une équipe, les processus internes et externes
- La gestion de l'information et de la communication
- Les réunions d'équipe
- Les outils d'animation à privilégier en fonction du contexte
- Le maintien du climat, de la cohésion et de la mobilisation de l'équipe
- La notion de « renforcement positif » dans la dynamique d'une équipe, les modes de valorisation et de motivation collective

SAVOIR GÉRER LES SITUATIONS DIFFICILES

- Les types de situations difficiles ou délicates
- Savoir repérer et savoir analyser les causes
- Savoir identifier les possibilités de résolution et les modes d'intervention adaptés
- Savoir désamorcer les conflits et préserver la relation



L'absentéisme et ses causes réelles mais aussi ses coûts sociaux, humains et financiers sont souvent sous-évalués. A titre indicatif, une hausse d'un point du taux d'absentéisme génère une augmentation de près de 2 % de la masse salariale, en accroissant le recours aux heures supplémentaires, compléments de salaire, paiement des périodes de carence, CDD, intérim...

Afin d'apporter des outils aux établissements pour la maîtrise de leur masse salariale, l'Agence Régionale de Santé Grand Est a mis en place un groupe de travail sur la thématique de la gestion de l'absentéisme associant des professionnels d'établissements (DRH, directeurs des soins, médecin du travail, services de santé au travail, psychologue du travail, ergonomes...) qui a identifié la formation des encadrants à la gestion de l'absentéisme et ses conséquences comme levier d'action prioritaire.

L'ARS Grand Est a sollicité l'ANFH en vue de la mise en place d'un partenariat permettant le déploiement de la formation sur l'ensemble de la région et à destination de tous les professionnels des établissements de la Fonction Publique Hospitalière en situation d'encadrement.



OBJECTIFS



- Développer une culture de prévention, de gestion de l'absentéisme et d'accompagnement du retour dans l'emploi

PUBLIC



- **Tous professionnels des établissements de la Fonction Publique Hospitalière en situation d'encadrement (cadres soignants, administratifs, techniques, médico techniques, logistiques)**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ARS Grand Est

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'établissement



**EN COURS
D'ACHAT**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

AFR52 - Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux

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.

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 24/12/2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.

Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique, pour garantir une formation de qualité, certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques qui sont prises en compte dans cette formation.

Afin d'accompagner cette évolution réglementaire, il apparaît essentiel à travers une politique de stage d'établissement de permettre aux tuteurs de mener à bien leur missions sur la base d'un socle commun de compétences, de contenu et d'acquisition d'une posture professionnelle.



OBJECTIFS



- Se positionner en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences
- Renforcer ses compétences en pédagogie
- 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

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 FPH**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

ORGANISME DE FORMATION

IFSO

FORMATEUR

Gwénaëlle LEBEAU
Cadre infirmier

DURÉE DE LA FORMATION

4 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- **9, 10 mai, 18 et 19 juin 2019**

Groupe 2 :

- **26, 27 septembre, 14 et 15 novembre 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

**JOUR 1**

- Contextualisation de la formation et identification des différents principes et enjeux
- Les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques : compétences, apprentissage, l'alternance en formation, professionnalisation et démarche réflexive
- L'impact de cette approche pédagogique sur la fonction et les missions des tuteurs
- Les rôles et missions des acteurs clés d'un parcours de stage ainsi que la posture attendue du tuteur vis-à-vis de ces acteurs clés

JOUR 2

- Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur : de l'accueil à l'évaluation par les étudiants de leur stage
- Les outils existants ou à construire à utiliser lors de ces différents temps du tutorat ?
- La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et rédaction de situations d'apprentissage
- La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et rédaction d'objectifs de stage
- La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage (en particulier dans le milieu de la santé où la place de l'erreur dans l'apprentissage est à circonscrire)
- La mise en oeuvre de l'évaluation comme tuteur ?

INTERSESSION

- Mise en oeuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2.
- Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4. Les connaissances à compléter seront apportées au regard des besoins identifiés par ces analyses de pratiques professionnelles et d'expérimentation

JOUR 3

- Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique de tuteur dans l'accueil et l'accompagnement et le suivi des étudiants
- Recherche du sens aux actions mises en place
- Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi travaillés pendant le temps d'intersession
- Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur

JOUR 4

- Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage de l'étudiant
- Organisation de la progression de l'apprentissage
- Préparation des temps d'évaluation
- L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels de l'étudiant au regard de son niveau et de son parcours de formation et les référentiels de formation
- L'utilisation et l'accompagnement de l'étudiant pour renseigner le portfolio (lien avec les feuilles d'évaluation de compétences pour certaines formations)
- Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent de l'institut et l'étudiant) dans cette pratique d'évaluation

AFR53 - Communiquer avec ses collègues : pour une efficacité du travail d'équipe

Le développement d'un travail en équipe plus efficient au sein des établissements de la Fonction Publique Hospitalière doit permettre d'améliorer la qualité du service. A ce titre, la qualité de la communication au sein des équipes a un impact sur l'efficacité du travail d'équipe, l'organisation et la continuité du service.

OBJECTIFS



- Identifier les enjeux et conditions de réussite du travail en équipe
- Mesurer l'importance de la communication pour un travail en équipe et un service de qualité
- Savoir communiquer de façon efficace avec ses collègues
- Savoir adopter le bon positionnement et construire des relations positives
- Savoir gérer les tensions et les difficultés dans le travail en équipe
- Améliorer la communication interne au sein de son équipe
- Développer sa capacité à coopérer et travailler en équipe
- Concevoir une charte des « bonnes pratiques de travail en équipe »
- Formaliser son plan d'action

PUBLIC



- Tous publics (si possible plusieurs membres d'une même équipe)

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION
INFORELEC

FORMATEUR
Laurent MAILLARD
Formateur en Communication

DURÉE DE LA FORMATION
2 jours

DATES DE LA FORMATION
Groupe 1 :
• 7 et 8 mars 2019
Groupe 2 :
• 23 et 24 septembre 2019

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

LES ENJEUX ET CONDITIONS DE RÉUSSITE DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

- Les enjeux du travail en équipe
- Les conditions de réussite du travail en équipe
 - le partage d'objectifs et de valeurs
 - la définition et le respect des rôles et responsabilités, de l'organisation du travail
 - l'acceptation de la différence, la recherche de la complémentarité
 - le partage de l'information
 - la communication et la coopération

L'IMPORTANCE DE LA COMMUNICATION POUR ASSURER UN SERVICE DE QUALITÉ

- Les composantes de la communication au sein d'une équipe
- Les impacts de la communication sur la qualité et l'efficacité au travail

SAVOIR COMMUNIQUER DE FAÇON EFFICACE AVEC SES COLLÈGUES

- Transmettre un message
- La subjectivité
- L'importance de la communication non verbale
- Le choix des mots et du discours
- Les techniques
- La synchronisation
- Les attitudes clés

SAVOIR ADOPTER LE BON POSITIONNEMENT ET CONSTRUIRE DES RELATIONS POSITIVES

- Les rôles et positionnements relationnels
- Repérer ses « zones de confort et de risque » par rapport aux différentes situations et interlocuteurs
- Identifier son positionnement relationnel
- L'affirmation de soi et l'assertivité au service du travail en équipe, la gestion des émotions dans les situations délicates
- Les techniques à utiliser pour :
 - faire un refus de façon positive, demander / donner de l'aide
 - obtenir un changement de comportement
 - adresser / recevoir des compliments / des critiques
 - faire face à des attitudes et comportements déstabilisants

SAVOIR GÉRER LES TENSIONS ET LES DIFFICULTÉS DANS LE TRAVAIL D'ÉQUIPE

- Les tensions, les désaccords, les divergences
 - leurs origines, la façon de les appréhender
 - savoir gérer les tensions
 - savoir gérer les désaccords, les divergences : savoir négocier, savoir trouver des points d'accord, une issue positive
- Les conflits
 - leurs causes, les mécanismes d'escalade, les facteurs favorisants
 - savoir les prévenir et les gérer

AMÉLIORER LA COMMUNICATION INTERNE AU SEIN DE SON ÉQUIPE

- La transmission de l'information au sein de l'équipe
 - la transmission pour la continuité du service
 - les modalités et supports de transmission
- L'optimisation des temps d'échanges

DÉVELOPPER SA CAPACITÉ À COOPÉRER ET TRAVAILLER EN ÉQUIPE

- L'importance et les apports du travail collectif au sein de l'institution
- La réunion en tant qu'outil de communication et de travail collectif
- Savoir coopérer et participer activement à un travail d'équipe

CONCEVOIR UNE CHARTE DE « BONNES PRATIQUES DE TRAVAIL EN ÉQUIPE », FORMALISER SON PLAN D'ACTIONS

- La charte des « bonnes pratiques »
 - les principes de référence pour un travail d'équipe réussi
 - les « bonnes pratiques » de communication à privilégier
- Élaboration de son plan d'action : actions pour développer le travail en équipe, amélioration des pratiques, partage et retour à votre équipe / à votre hiérarchie

AFR54 - Parcours d'initiation à la recherche paramédicale

Considérer la recherche, c'est évoquer l'ensemble des méthodes, des moyens et des résultats d'une action visant à conforter des pratiques, produire des connaissances nouvelles, explorer et cerner une problématique.

La recherche permet de découvrir, de mieux connaître, de compléter des connaissances actuelles. Dans le domaine paramédical comme médical, il est possible d'intervenir dans des projets de recherche interventionnelle, en soins, biomédicale, dans des projets de recherche non interventionnelle, observationnelle, ou bien dans des projets de recherche en sciences infirmières et paramédicales, en sciences humaines et sociales.

Dans les établissements, la recherche permet de valoriser des initiatives, de contribuer à la qualité des soins et à l'attractivité des services. Il est possible pour tous de contribuer à la recherche scientifique en partageant une préoccupation, en participant à des projets d'envergure locale, régionale ou nationale, en tant que promoteur ou investigateur associé.

OBJECTIFS

- Appréhender la méthodologie applicable à un projet de recherche paramédicale

PUBLIC

Personnels paramédicaux souhaitant s'investir dans un projet de recherche

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



**EN COURS
D'ACHAT**

ORGANISME DE FORMATION

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- Dates à déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

AFR55 - Être acteur de son parcours professionnel, se préparer à l'entretien professionnel annuel

Obligatoire et soumis à une réglementation précise, l'entretien d'évaluation et de formation est l'occasion d'un bilan avec sa hiérarchie. La démarche n'est pas toujours aisée et fait appel à des notions et une méthodologie qu'il faut connaître et expérimenter pour qu'elle puisse s'avérer constructive.

Les enjeux des entretiens professionnels annuels nécessitent en effet que les personnels hospitaliers soient en mesure non seulement de formaliser mais aussi de valoriser leurs compétences afin de devenir acteur de leur parcours professionnel.

OBJECTIFS



- Cerner les enjeux et les caractéristiques des entretiens professionnels annuels
- Identifier les moyens à disposition pour préparer son bilan de l'année et son projet d'évolution professionnelle

PUBLIC



- Tous publics

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

IRAP SANTE

FORMATEUR

Anne-Marie BOIX
Responsable de projet,
Consultante

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :

- Dates à déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

LES PRINCIPES ET LE CADRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

- Les besoins de formation à l'entretien
 - les attentes relatives au thème de la formation
 - les difficultés rencontrées lors des entretiens annuels
 - les questions concernant l'entretien professionnel
- Origine et fondement des démarches d'évaluation professionnelle
 - la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences dans les établissements hospitaliers
 - la notion de compétence : définitions et conditions de mise en oeuvre
 - la notion d'évaluation : définition et application à l'entretien annuel
 - utilité et intérêt d'une démarche d'évaluation des compétences professionnelles
- Le dispositif d'entretien professionnel
 - le décret du 29 septembre 2010
 - l'objet de l'entretien professionnel
 - les modalités d'application prévues par la circulaire du 12 janvier 2012
 - les différentes phases de l'entretien
- L'évaluation pour l'évaluateur et pour l'évalué
 - les acteurs en présence et leurs rôles respectifs
 - sens de l'évaluation et de l'auto-évaluation lors de l'entretien annuel
 - les bénéfices escomptés pour les différents acteurs
 - l'importance de la préparation

IDENTIFIER LES MOYENS À DISPOSITION POUR PRÉPARER SON BILAN DE L'ANNÉE ET SON PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Les outils pour l'entretien annuel
 - les fiches de poste ou de fonction
 - les grilles d'évaluation des activités et des compétences
 - la grille de compte rendu annuel de l'entretien
- Les moyens pour envisager une évolution professionnelle
 - la construction d'un projet d'évolution professionnelle
 - comment définir ses besoins de formation
 - les différents dispositifs individuels de formation

REPÉRER LES POINTS À DÉVELOPPER ET LA POSITION À TENIR LORS DE L'ENTRETIEN

- S'auto-évaluer et faire le bilan de son année
 - les dimensions incontournables et les questions à se poser
 - les documents à utiliser
 - le point sur les résultats liés à l'activité
 - la contribution aux objectifs du service
 - l'atteinte des objectifs individuels
 - les différents constats
- Envisager l'année à venir
 - les pistes d'amélioration
 - les compétences à développer
 - les moyens à mettre en oeuvre
 - les besoins et les souhaits de formation
- Devenir acteur de son parcours professionnel
 - les projets d'évolution
- Savoir se positionner au cours de l'entretien
 - les aspects à prendre en compte en fonction du contexte
 - la gestion de la relation à l'évaluateur
 - la position à tenir selon les situations
 - les ouvertures à envisager



AFR56 - Transmettre ses compétences

Transmettre ses savoirs et savoir-faire à un successeur, dans le cadre d'un départ (à la retraite ou autre) ou d'une mobilité est un moment fondamental pour sécuriser le fonctionnement d'un service. Pour le nouvel arrivant, une transmission dans le cadre d'un parcours d'intégration et de professionnalisation permettra une opérationnalité dans des délais plus brefs, une diminution du risque de « faux pas » et par conséquent une prise de poste plus sereine, moins stressante et plus motivante. Pour le « passeur de savoirs », la transmission sera l'opportunité de faire le point sur ses savoirs, de les valoriser et de mettre en oeuvre des compétences pédagogiques et de communication. Pour le service, il s'agit de préserver son fonctionnement optimal, au service des patients. Enfin, la préservation de savoir-faire clés est également un enjeu pour l'établissement dans un contexte de départs à la retraite importants dans la FPH.

OBJECTIFS



- Comprendre la transmission de savoirs : enjeux, prérequis, cadre
- Identifier ses situations de travail, savoirs et savoir-faire clés et les formaliser
- Transmettre les savoirs et savoir-faire clés
- Établir un « partenariat de professionnalisation » avec le nouvel arrivant

PUBLIC



- Tout professionnel amené à transmettre ses compétences

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

IDS DEVELOPPEMENT

FORMATEUR

Géraldine HOSTEIN
Consultante / formatrice
en gestion des compétences

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 7 et 8 mars 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



COMPRENDRE LA TRANSMISSION DE SAVOIRS : ENJEUX, PRÉREQUIS, CADRE

- Les enjeux de la transmission des savoirs pour les différents acteurs : l'établissement, les patients, le « successeur » sur le poste, l'équipe, soi-même
- Les prérequis de la transmission : savoir-faire et posture pédagogique
- Le cadre de la transmission : un parcours d'intégration et de professionnalisation
 - définir l'intégration et la professionnalisation
 - rappeler les enjeux
 - visualiser les étapes clés du parcours

IDENTIFIER SES SITUATIONS DE TRAVAIL, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE CLÉS ET LES FORMALISER

- S'approprier les concepts et les outils de la transmission :
 - comprendre ce qu'est la compétence, le pouvoir, vouloir agir, une situation de travail clé
 - connaître les différents types de savoirs mobilisés dans l'action selon G. Le Boterf
 - comprendre et utiliser les fondamentaux de l'entretien d'explicitation (P. Vermersch) pour développer son activité réflexive
- Identifier les situations de soins clés et cartographier ses savoirs :
 - identifier les situations de soin clés de son métier, dans son établissement
 - identifier ses savoirs, savoir-faire dans des situations de soins clés
 - utiliser un outil de formalisation des savoirs (Mindmapping ou tableau)

TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE CLÉS

- Réfléchir à la transmission : qu'est-ce que transmettre ? Que transmet-on ?
Des valeurs, une identité professionnelle... Quels freins ? Quels leviers ? (R. Wittorski – Transmission du travail)
- Comprendre comment on apprend
- Procéder à une co-évaluation en amont, pendant et en aval
- Transformer des situations de soins en situations d'apprentissage / d'évaluation
- Faire un débriefing efficace
- Capitaliser ses savoir-faire expérientiels (connaissances tacites, astuces, tour de main, etc...) et liés à l'environnement du poste (réseau interne et externe, règles implicites, culture, etc...)

ÉTABLIR UN « PARTENARIAT DE PROFESSIONNALISATION » AVEC LE « SUCCESSEUR »

- Prendre conscience de ce qu'est la communication
- Établir une relation d'adulte à adulte grâce à l'analyse transactionnelle
- Devenir assertif
- Donner un feed-back efficace en étant assertif
- Adopter une posture « partenariat de professionnalisation »



AFR57 - Élaborer un projet : une affaire de tous

Depuis la mise en œuvre de la loi 2002, le mode projet est devenu indissociable des activités quotidiennes de l'établissement hospitalier. Il en va bien évidemment du projet d'établissement, sorte de colonne vertébrale de l'établissement de santé jusqu'à la modification du fonctionnement d'un service. En outre, le principe de projet peut concerner chaque membre de l'établissement : comme acteur du projet jusqu'à la fonction de chef de projet.

Chacun doit donc pouvoir appréhender l'importance du projet dans la vie d'une institution et comprendre le rôle qu'il peut être amené à tenir en lien avec la construction et la mise en œuvre d'un projet.



OBJECTIFS



- Maîtriser les fondamentaux du management de projet
- Identifier le cadrage du projet
- Définir les acteurs du groupe projet
- Maîtriser les outils de pilotage et de programmation
- Conduire un projet
- Finaliser le projet
- Réaliser un bilan de fin de formation

PUBLIC



- Tous publics

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

EFR FORMA PRESTA SANTE

FORMATEUR

Septine GAREL
Consultant formateur
Management communication

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 9 et 10 septembre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT DU PROJET

- Les concepts
- Cycle de vie du projet
- Rôles et responsabilités en management de projet

LES OUTILS DE PILOTAGE ET DE PROGRAMMATION

- L'organigramme des tâches
- Le planning et le budget
- Le recueil d'informations

LA CONDUITE DU PROJET

- Planifier les réunions
- Les jalons essentiels des réunions
- Qui mobiliser ?

AFR58 - Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation

Renouveler les modes d'apprentissage et les techniques d'animation pour mieux former

Aujourd'hui, les besoins en compétences appellent des formules renouvelées : nouveaux modes d'apprentissage, nouveaux formats de formation, méthodes pédagogiques et techniques d'animation actualisées, mobilisation des ressources offertes par le développement du digital... d'autant plus que de multiples contraintes réduisent le temps disponible pour des séquences d'apprentissage, que les publics des formations sont lassés des modalités traditionnelles, que la part des pratiques prend le pas sur les seuls apports de connaissances... Les formats se diversifient, les durées se réduisent, les méthodes pédagogiques et les techniques d'animation sont revisitées. Les modalités de formations innovantes montent en puissance, comme la part du digital. Enfin, les apprentissages sociaux, entre pairs, et informels représentent un territoire de plus en plus investi.

NOUVEAU!

OBJECTIFS

- Définir, au service de la politique formation de leur établissement, la stratégie propice en termes de modes d'apprentissage à promouvoir en réponse aux besoins des professionnels.
- Assurer la mise en œuvre, aussi bien dans la conception d'actions de formation et de programmes de DPC à réaliser au moyen de ressources internes que pour la commande ou le choix d'offres portées par des prestataires.
- Évaluer l'impact des actions et programmes mettant en œuvre ces différents modes, formats et techniques.

PUBLIC

- Directeurs
- DRH
- Présidents de CME
- DAM
- Membres des CME
- Directeurs de soins
- Responsables de formation
- Responsables DPC
- Responsables en charge de la qualité
- Membres des commissions de formation et DPC

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

DINAXIO MANAGEMENT

FORMATEUR

Xavier MARCHAND
Consultant
Manager pédagogique

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

DATES DE LA FORMATION

Groupe 1 :
• 2 et 3 décembre 2019

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



JOUR 1

Matin

- Connaître et comprendre les nouveaux modes d'apprentissage
- Apports de connaissances
- Expérimentation en direct (session Klaxoon, MOOC, capsules, parcours...)
- Travaux en ateliers

Après-midi

- Savoir identifier et sélectionner les modes d'apprentissage utiles au sein de son établissement
- Ateliers de co-construction d'outils
- Réflexion stratégique en vue de la mise en œuvre

JOUR 2

Matin

- Promouvoir et mettre en œuvre les nouveaux modes d'apprentissage
- Apports de repères complémentaires
- Ateliers de production collective
- Identification de « top-outils » par public

Après-midi

- Entreprendre ou préparer la mise en application
- Ateliers pratiques : étude de cas
- Atelier stratégique : plan d'action
- Démarche de type co-développement



AFR59 - Préparation à la retraite

La retraite, certains en rêvent comme d'un paradis de loisirs éternels, d'autres la craignent comme un désert d'ennui. Elle n'est ni vraiment l'un, ni tout à fait l'autre. Mais pour bien la vivre, il faut bien s'y préparer.

Une retraite réussie est une retraite bien préparée ! Or, la question de « l'après carrière » est souvent sous-estimée dans les entreprises.

Le départ à la retraite est une étape importante de la vie qui peut être déstabilisante. Préparer ce départ représente un enjeu tant pour l'établissement, en termes d'organisation, que pour l'agent qui va avoir à gérer et organiser ce nouveau temps libre.

OBJECTIFS



- Identifier les formalités administratives à accomplir
- Organiser son départ
- Réfléchir à son projet de vie en retraite

PUBLIC



- **Agents, futurs retraités de la FPH (dont le départ est prévu en année N ou N+1)**

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH Lorraine

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



ORGANISME DE FORMATION

EFR FORMA PRESTA SANTE

FORMATEUR

Philippe HOELTZEL
Correspondant CNRACL
Géraldine DEBONNET
Consultante

DURÉE DE LA FORMATION

3 jours

DATES DE LA FORMATION

- Groupe 1 :
- **24, 25 et 26 avril 2019**
- Groupe 2 :
- **16, 17 et 18 octobre 2019**

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE



IDENTIFIER LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES À ACCOMPLIR

- La pension
- Le brevet de pension
- Les règles de cumul
- La révision de la pension
- La majoration pour enfants
- Les pensions de réversion
- Votre situation fiscale
- L'allocation de solidarité aux personnes âgées ou l'allocation supplémentaire d'invalidité

ORGANISER SON DÉPART

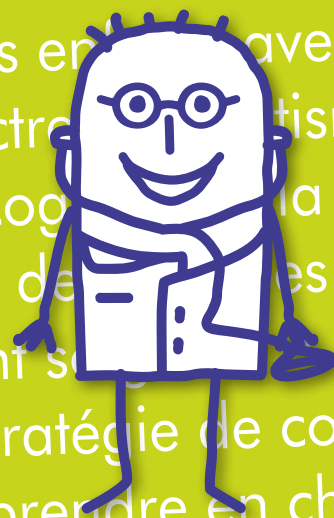
- Mesurer l'impact de son départ, former ses collaborateurs
- Repérer ses expériences pratiques, connaissances et attitudes
- Déterminer quoi transmettre et pourquoi
- Organiser les étapes de la transmission
- Valoriser son expérience
- Communiquer les messages importants
- Mesurer l'ampleur du changement
- Vaincre ses inquiétudes liées à la transformation

RÉFLÉCHIR À SON PROJET DE VIE EN RETRAITE

- Construire un nouveau projet de vie
- Faire un bilan
- Reconnaître ses besoins, ses envies, ses souhaits
- Explorer de nouveaux horizons
- Apprendre à faire des choix motivants et mobilisateurs
- Se reconstruire aussi de l'intérieur
- Redéfinir ses relations avec ses proches, ses amis, ses réseaux
- Profiter pour faire des rencontres



Actions de **Formation** Nationales



AFN01 - Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail

NOUVEAU!

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017, Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes, le président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité : « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Concernant plus spécifiquement la fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues.

Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

La vie professionnelle, et en l'occurrence au sein de la Fonction Publique Hospitalière, est un espace qui n'échappe pas aux violences sexistes et sexuelles.

En 2014, une enquête du Défenseur des droits a établi qu'en France 20 % des femmes actives, soit 1 femme sur 5, indiquent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. 80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes sexistes. Selon l'enquête Virage de l'INED (Institut national d'études démographiques) : 128 000 femmes sont victimes de violences sexuelles sur leur lieu de travail chaque année. Les violences sexuelles seraient subies à 22% sur le lieu de travail.

D'autre part ces études nous montrent un écart important entre les faits (harcèlement, agressions sexuelles, viols, etc) et les signalements auprès des encadrants supérieurs et de proximité et des responsables ressources humaines (RH). Il est donc essentiel aujourd'hui de former ces derniers à repérer, prendre en charge et orienter les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

Au regard de ces éléments, il semble important qu'une action de formation sur ce thème, mise en œuvre à compter de 2019, puisse être proposée à l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux, afin d'instaurer un meilleur repérage et une prise en charge adaptée des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.



EN COURS
D'ACHAT

OBJECTIF GÉNÉRAL



- Former les agents et en 1^{er} lieu les encadrants supérieurs et de proximité et les responsables RH de la fonction publique hospitalière aux violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.

PUBLIC



La formation s'adresse à l'ensemble des agents et notamment les encadrants supérieurs et de proximité et aux responsables RH des établissements de la Fonction Publique Hospitalière (sanitaires, sociaux et médico sociaux)

ORGANISME DE FORMATION
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
À déterminer

DATES DE LA FORMATION
À déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH

**Frais de déplacements
et d'hébergement**
Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)

AFN02 - Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé

Un des objectifs de la LMSS est de développer l'approche territoriale de la santé des populations. Un des outils phare de cette politique territoriale est la création des GHT. Ces nouveaux maillages et organisations doivent permettre le passage d'une logique de concurrence à une logique de territoire et de service rendu.

Les postures managériales constituent des prérequis forts pour toute transformation des organisations et pratiques.

Le décloisonnement constitue un défi majeur pour notre système de santé, dans lequel il est possible d'imaginer un nouvel esprit de coopération territoriale en santé.

NOUVEAU!

OBJECTIF GÉNÉRAL

- Développer et enrichir les compétences des équipes pluri-professionnelles en responsabilité managériale au sein du GHT pour leur permettre de s'engager sur une responsabilité territoriale et donc plus transversale

PUBLIC

Directeurs, médecins, cadres et notamment les cadres de santé en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT (par exemple sur un pôle inter-établissements...)

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



**EN COURS
D'ACHAT**

ORGANISME DE FORMATION

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

À déterminer

DATES DE LA FORMATION

À déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

Les violences subies, quelle qu'en soit l'origine (violences familiales, sexuelles, catastrophes, attentats, violences dans le monde du travail...) ont de multiples conséquences, aujourd'hui largement reconnues, sur la santé psychique et physique des individus ; elles sont à l'origine du développement de comportements à risques, d'échec scolaire, de pathologies somatiques, de suicides... Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de psycho traumatisme, présentent un caractère systémique qui impose une approche de santé globale ne dissociant pas artificiellement prise en charge psychologique et prise en charge somatique.

La prise en charge la plus précoce possible des victimes de violences constitue un enjeu majeur de santé publique.

Cette prise en charge doit mobiliser des professionnels formés et comporter une dimension pluridisciplinaire.

Or, l'offre de prise en charge du psycho traumatisme, tout comme la formation des professionnels de santé mentale aux spécificités de cette prise en charge, sont aujourd'hui insuffisants, alors que la demande de soins se multiplie pour des publics toujours plus importants (victimes de violences familiales ou sexuelles, d'attentats, de traumatismes liés à la migration...).

Dans ce cadre, le Président de la République a annoncé le 25 novembre 2017 une première création à titre pilote de 10 unités spécialisées dans la prise en charge globale du psycho traumatisme.



OBJECTIF GÉNÉRAL



- Assurer une prise en charge pluridisciplinaire de patients souffrant de psycho traumatismes

PUBLIC



Prioritairement, les infirmiers, les cadres de santé et les psychologues exerçant en psychiatrie et en pédopsychiatrie.

Cette formation pourra également intéresser les professionnels exerçant au Service d'accueil et de traitement des urgences (SAU), en médecine légale, en pédiatrie et en gynécologie-obstétrique.

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)

EN COURS D'ACHAT

ORGANISME DE FORMATION
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
À déterminer

DATES DE LA FORMATION
À déterminer

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

AFN04 - Sensibiliser au repérage précoce des enfants avec troubles du neuro développement dont les troubles du spectre de l'autisme (TSA)

La Haute Autorité de Santé a estimé, sur la base des études internationales, qu'un nouveau-né sur 150 serait concerné par des troubles du spectre de l'autisme (TSA). En 2016, la prévalence serait estimée à 1 pour 100.

Le repérage précoce des enfants autistes et la formation des professionnels sont une priorité de la politique nationale de santé, en témoigne le 3ème plan autisme en cours (2013-2017), et le 4ème plan en préparation.

Cette formation permettra :

- le suivi de la mise en œuvre du 3ème Plan autisme (2013-2017) : l'axe 1 (diagnostiquer et intervenir précocement) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs).
- la mise en œuvre du 4ème Plan autisme : qui prévoira des actions spécifiques concernant la formation des professionnels, le repérage, le diagnostic et les interventions précoces auprès des enfants présentant des signes de troubles du développement.

NOUVEAU!

OBJECTIF GÉNÉRAL

- Repérer, plus précocement, les enfants présentant des troubles du neuro développement, dont les Troubles du Spectre Autistique (TSA)

PUBLIC

En priorité les personnels des établissements et services médico sociaux accueillant des enfants et les établissements de santé

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement (plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



EN COURS D'ACHAT

ORGANISME DE FORMATION
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
À déterminer

DATES DE LA FORMATION
À déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

AFN05 - Former les personnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles comportementaux

La commission de la transparence de la HAS a réévalué le service médical rendu des médicaments indiqués dans le traitement symptomatique de la maladie d'Alzheimer. A l'issue de ces travaux, la HAS a considéré un service médical rendu insuffisant. Par suite, le ministère a engagé la procédure susceptible de conduire au déremboursement de ces médicaments.

Cette circonstance renforce les enjeux associés à la prise en charge des troubles comportementaux et notamment renforce l'intérêt des thérapies non médicamenteuses. Sur ce point, la HAS produira prochainement un guide parcours sur la prise en charge de la maladie d'Alzheimer qui doit reprendre, actualiser et approfondir certains de ses travaux antérieurs. En 2012, par exemple, dans le cadre du programme AMI Alzheimer, la HAS avait produit des fiches dont l'une illustre l'intérêt de ce mode de prise en charge en citant une étude sur les traitements non médicamenteux en EHPAD réalisée par la fédération des médecins coordonnateurs d'EHPAD (N. Maubourget et X. Gervais) et le CMRR de Nice : « une formation des soignants (24H sur 2 mois) sur les troubles cognitifs (agitation, agressivité, symptômes psychotiques) chez les patients présentant une maladie d'Alzheimer ou assimilée et vivant en EHPAD a démontré une diminution des TC de 62% à la fin de deux mois de formation. Cette réduction persistait puisqu'elle était encore de 47% trois mois après l'arrêt de la formation ».

Selon une enquête menée en 2014 par la Fondation Médéric Alzheimer, 94% des établissements d'hébergement accueillant ces personnes déclarent mettre en œuvre ces interventions, pointant ainsi l'importance que celles-ci occupent dans l'accompagnement des personnes atteintes de MA. Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels rarement formés à les mettre en œuvre, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation. Au niveau international, l'efficacité de certaines des interventions psychosociales est reconnue cliniquement depuis plusieurs années et a fait l'objet de plusieurs recommandations concernant leur utilisation auprès des personnes atteintes de MA (par ex., NICE-SCIE au Royaume-Uni). En Europe du Nord, leur implémentation par des psychologues ou des thérapeutes spécialisés et formés est plus répandue qu'en France.

NOUVEAU!



EN COURS
D'ACHAT

ORGANISME DE FORMATION
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
À déterminer

DATES DE LA FORMATION
À déterminer

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

OBJECTIF GÉNÉRAL



- Assurer la prise en charge des personnes âgées dépendantes présentant des troubles cognitifs dans une démarche de continuité des soins et identifier les situations favorables à une prise en charge non médicamenteuse

PUBLIC



Personnels des EHPAD, encadrants

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH

**Frais de déplacements
et d'hébergement**
Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)

AFN06 - L'ère du digital dans la relation patient soignant

Quelle place de l'E-santé dans l'hôpital ? La technologie peut aider les patients atteints de maladies chroniques à rester autonomes, s'ils sont capables de l'utiliser et faciliter leur prise en charge sur le long terme.

NOUVEAU!

OBJECTIF GÉNÉRAL

- Mesurer l'impact des applis/objets connectés dans la relation de soin

PUBLIC

Tout personnel soignant

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Nombre de participants

15 participants

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)



EN COURS
D'ACHAT

ORGANISME DE FORMATION

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

À déterminer

DATES DE LA FORMATION

À déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

AFN07 - La place de chacun dans la résolution de problème

Systématiquement la place et le rôle de chacun des professionnels sont pointés comme des leviers importants à activer.

Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration des organisations renforce le sens au travail et permet de contribuer à la reconnaissance et au bien-être.

Les agents peuvent être force de proposition de pistes de résolution des problèmes, aussi comment activer, conjuguer ces savoirs et réflexions dans une réelle démarche participative pour rendre nos organisations plus efficaces ?

Si des formations existent pour les encadrants sur le sujet, aucune formation ne prévoit de former en parallèle les équipes et leurs cadres.

NOUVEAU!

OBJECTIF GÉNÉRAL



- Permettre et/ou favoriser l'implication de chacun dans le cadre de la résolution de problème

PUBLIC



Tout personnel soignant



MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants

15 participants

Frais pédagogiques

Pris en charge par l'ANFH

Frais de déplacements et d'hébergement

Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)

Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant
d'entreprise qui sera indiqué)

EN COURS
D'ACHAT

ORGANISME DE FORMATION

À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION

À déterminer

DATES DE LA FORMATION

À déterminer

LIEUX DE FORMATION

Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

AFN08 - Stratégie de codage et incidence sur la tarification en EHPAD

Différentes études laissent à penser que le secteur public EHPAD code de façon moins performante que le secteur privé. À l'instar du secteur sanitaire, il conviendrait de développer une véritable optimisation des codages pathos et Gir en Ehpads.

NOUVEAU!

OBJECTIF GÉNÉRAL



- Développer la performance de la codification dans le secteur des EHPAD

PUBLIC



- Médecins coordonnateurs
- Directeurs / cadres administratifs
- IDEC / Cadres de santé

MODALITÉS ORGANISATIONNELLES



Nombre de participants
15 participants

Frais pédagogiques
Pris en charge par l'ANFH

Frais de déplacements et d'hébergement
Pris en charge par l'établissement
(plan de formation)

Frais de repas (déjeuner)
Pris en charge par l'ANFH Lorraine
(à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué)



EN COURS D'ACHAT

ORGANISME DE FORMATION
À déterminer

DURÉE DE LA FORMATION
À déterminer

DATES DE LA FORMATION
À déterminer

LIEUX DE FORMATION
Salles de Formation
ANFH Lorraine
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE

