

PLAN D'ACTIONS RÉGIONALES 2019



Par la publication de ce plan d'actions régionales 2019, l'ANFH Alsace réaffirme son implication auprès des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux. Répondre de la manière la plus juste aux besoins de nos adhérents, renforcer l'accès à la formation, développer les compétences de tous les agents et sécuriser leurs parcours professionnels, tels sont les enjeux auxquels l'ANFH Alsace souhaite répondre cette année encore.

C'est pourquoi, le plan d'actions régionales 2019 s'articule autour de trois axes :

- Accompagner les établissements sur les problématiques ressources humaines et formation,
- Adapter le professionnel de santé à son environnement (émergence de nouveaux métiers, évolution de l'environnement),
- Améliorer l'offre de soin et les pratiques professionnelles.

Le fonctionnement et les activités de la délégation régionale ANFH s'inscrivent à nouveau, au-delà de la gestion méticuleuse de fonds de formation, dans une dynamique renouvelée au service des établissements, des professionnels de santé, des patients et des résidents.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question en lien avec les actions de formation proposées dans cette publication.

Nous espérons que ce nouveau plan répondra à vos attentes et sera une aide dans la construction de votre plan de formation.

L'équipe ANFH Alsace

DÉLÉGATION RÉGIONALE

DÉLÉGUÉE RÉGIONALE

Dominique Muller
d.muller@anfh.fr

ASSISTANTE

Danièle Maurice
d.maurice@anfh.fr
03 88 21 47 00

CONSEILLER EN DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Aurélié Gonzalez
a.gonzalez@anfh.fr
03 88 21 47 05

CONSEILLÈRE EN FORMATION

Marion Hilbig
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

CONSEILLÈRES EN GESTION DE FONDS

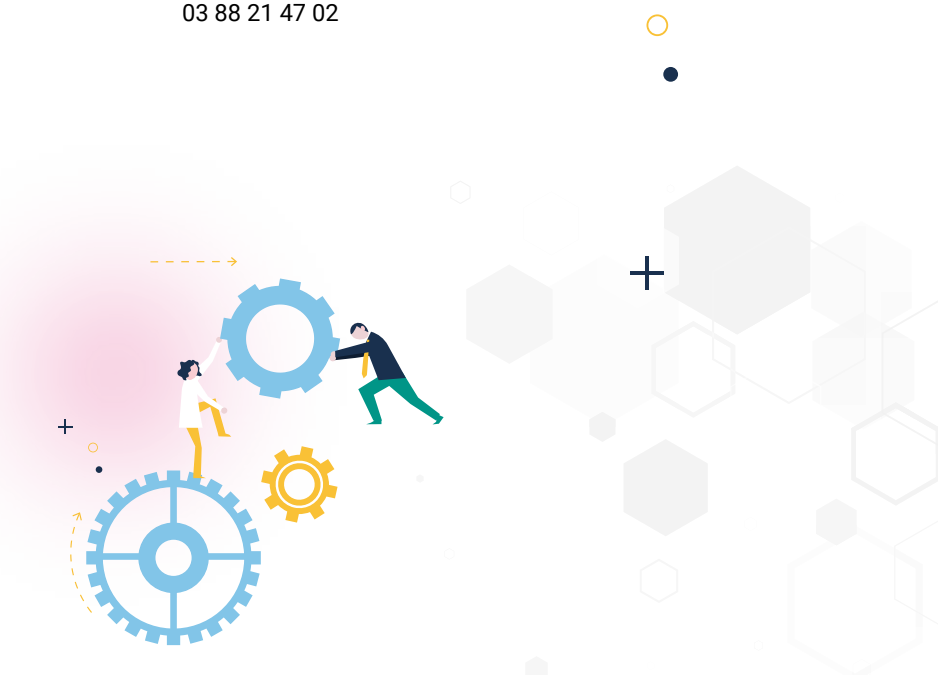
Fatima HAYAF
f.hayaf@anfh.fr
03 88 21 47 07

Claire Marx
cl.marx@anfh.fr
03 88 21 47 00

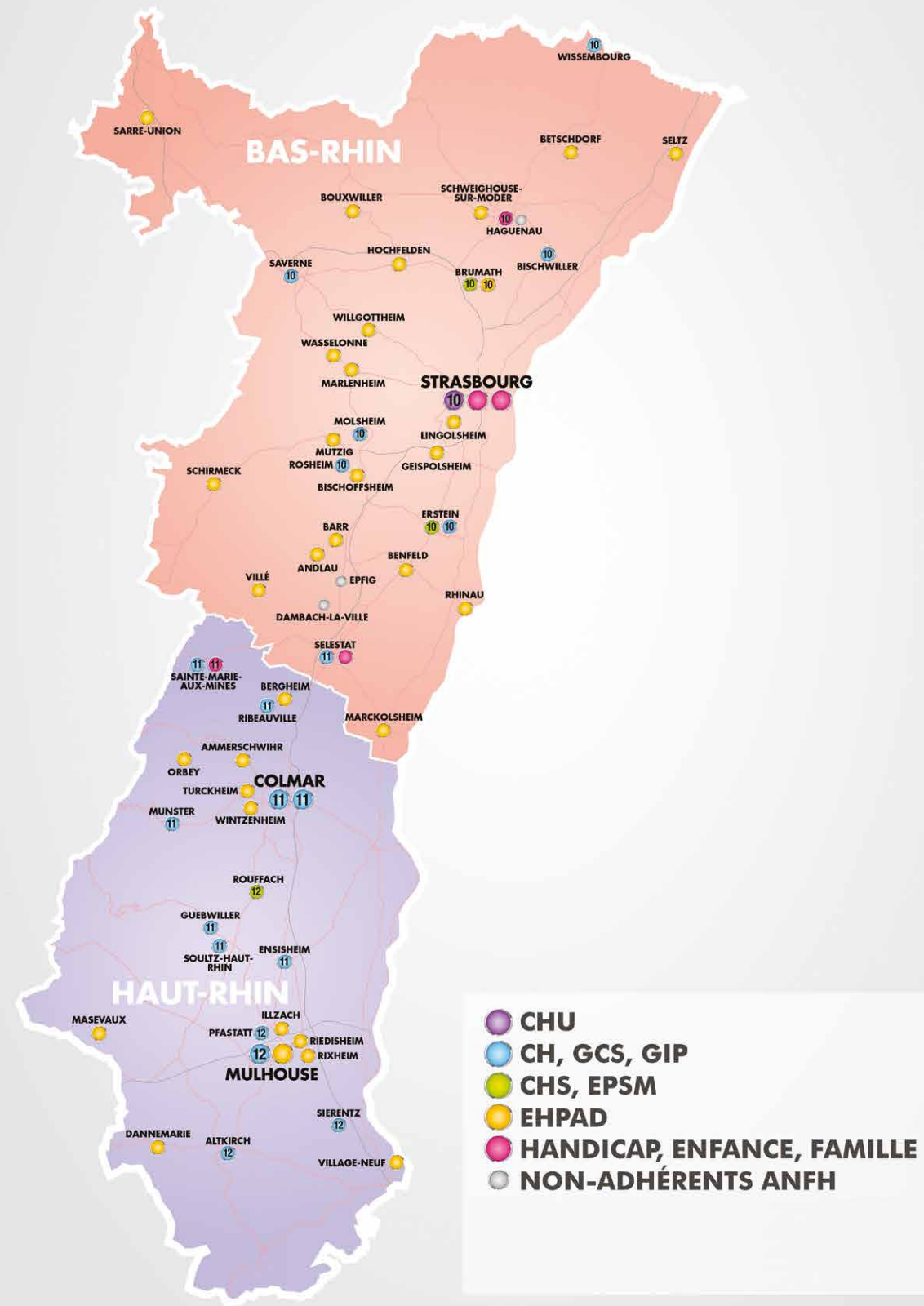
Sarah Zwitzer
s.zwitzer@anfh.fr
03 88 21 47 06

Christelle Michel
c.michel@anfh.fr
03 88 21 47 02

Anne Leborgne
a.leborgne@anfh.fr
03 88 21 47 04



GHT 10 : HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE STRASBOURG
GHT 11 CENTRE ALSACE : HÔPITAUX CIVILS DE COLMAR
GHT 12 DE HAUTE ALSACE : GROUPE HOSPITALIER DE MULHOUSE



INFORMATIONS

L'ANFH Alsace vous propose son plan d'actions régionales 2019.

CONTACT

Marion Hilbig
m.hilbig@anhf.fr
03 88 21 47 03

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES (AFR)

Les instances de l'ANFH Alsace définissent les thèmes des actions de formation régionales. Les organismes de formation sont mis en concurrence par appels d'offres, selon la procédure d'achat de l'ANFH.

FRAIS D'ENSEIGNEMENT

L'ANFH Alsace prend en charge les frais d'enseignement **sur les fonds mutualisés**.

FRAIS DE RESTAURATION À MIDI

L'ANFH Alsace organise pour les participants un repas pris au restaurant. **Le menu est unique** et composé d'un plat, d'un café gourmand et d'eau minérale. Ce menu peut être adapté pour les personnes présentant une allergie ou ayant un régime végétarien. Ce repas de midi est pris en charge par l'ANFH **sur les fonds mutualisés**. Le repas de midi, non pris au restaurant prévu par l'ANFH Alsace, n'est pas pris en charge.

FRAIS DES AGENTS

Les frais de déplacement, de nuitée et de repas du soir sont imputés sur le plan de formation de l'établissement. Le remboursement du repas du soir se fera uniquement sur facture du restaurant. Les reçus de carte bancaire et les tickets de caisse ne sont pas des justificatifs recevables.

DÉSISTEMENT

Si un agent inscrit à une action de formation régionale ne peut pas participer à la formation, l'établissement en informe l'ANFH Alsace **un mois avant le début de la formation**. L'ANFH Alsace peut ainsi proposer la place vacante à un agent de la liste d'attente.

ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES (AFC)

L'organisation d'actions de formation coordonnées permet de répondre à des besoins de formation communs à plusieurs établissements et de proposer des actions de formation « clés en main ».

PRISE EN CHARGE DES FRAIS

Les frais d'enseignement et les frais des agents (déplacement, repas, nuitée) sont pris en charge **sur le plan de formation des établissements**. L'imputation des frais d'enseignement est calculée au prorata du nombre d'agents inscrits.

MODALITÉS PRATIQUES

L'organisme de formation et l'ANFH Alsace signent une convention de formation. L'ANFH Alsace envoie aux établissements un mandat qui l'autorise à signer la convention de formation et à imputer les frais d'enseignement sur le plan de formation.

DÉSISTEMENT

Si un agent inscrit à une action de formation coordonnée ne peut pas participer à la formation, l'établissement en informe l'ANFH Alsace **un mois avant le début de la formation**. Il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant. À défaut, l'ANFH Alsace consulte la liste d'attente et propose la place vacante à un candidat d'un autre établissement.

ACTIONS DE FORMATION NATIONALES (AFN)

L'ANFH et la DGOS définissent les thèmes des actions de formation nationales. Les organismes de formation sont mis en concurrence par appels d'offres, selon la procédure d'achat de l'ANFH.

FRAIS D'ENSEIGNEMENT

L'ANFH Alsace prend en charge les frais d'enseignement **sur les fonds mutualisés**.

FRAIS DE RESTAURATION À MIDI

L'ANFH Alsace organise pour les participants un repas pris au restaurant. **Le menu est unique** et composé d'un plat, d'un café gourmand et d'eau minérale. Ce menu peut être adapté pour les personnes présentant une allergie ou ayant un régime végétarien. Ce repas de midi est pris en charge par l'ANFH Alsace **sur les fonds mutualisés**. Le repas de midi, non pris au restaurant prévu par l'ANFH Alsace, n'est pas pris en charge.

FRAIS DES AGENTS

Les frais de déplacement, de nuitée et de repas du soir sont imputés **sur le plan de formation de l'établissement**. Le remboursement du repas du soir se fera uniquement sur facture du restaurant. Les reçus de carte bancaire et les tickets de caisse ne sont pas des justificatifs recevables.

DÉSISTEMENT

Si un agent inscrit à une action de formation nationale ne peut pas participer à la formation, l'établissement en informe l'ANFH Alsace **un mois avant le début de la formation**. L'ANFH Alsace peut ainsi proposer la place vacante à un agent de la liste d'attente.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'INSCRIPTION

INSCRIPTION

Les inscriptions des agents à une action de formation se font **uniquement par mail**, auprès de Marion Hilbig : **m.hilbig@anhf.fr**. Nous vous invitons à préciser les éléments suivants dans votre mail : nom de l'établissement ; prénom, nom et grade de l'agent.

Vous devez impérativement inscrire les candidats **deux mois avant le début de la formation**. N'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation régionale pour faire le point sur vos inscriptions.

ACCÈS AU LIEU DE FORMATION

Les formations se déroulent au sein de la délégation régionale :

ANFH ALSACE
Immeuble Le Sébastopol
5^e étage
Place des Halles
3 quai Kléber
67000 STRASBOURG

Pour se rendre à la délégation régionale depuis la gare SNCF : prendre le TRAM A direction Illkirch ou le TRAM D direction Aristide Briand et sortir à la première station « Ancienne Synagogue - Les Halles ».

L'immeuble Le Sébastopol se trouve au fond de l'allée, située entre le magasin « C&A » et l'immeuble en verre « ESCA ».



CHIFFRES CLÉS 2018



58

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH ALSACE

ADHÉRENTS

95,1 % ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
2,1 % – Plan de formation soit 94,7 % des agents
de la FPH de la région

21 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
au DPC médical

44 781	DÉPARTS EN FORMATION AU TITRE DU PLAN DE FORMATION
101	DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT (DOSSIERS CLASSIQUES) *
45	DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT *
195	BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS *
564	ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES **



69 %

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

26 811 K€
COLLECTÉS EN 2017

Répartition

18 538 K€	2,1 % PLAN DE FORMATION
5 585 K€	0,6 % FMEP
1 862 K€	0,2 % CFP/VAE/BC
7 K€	4,8 % ESAT
820 K€	0,5 % OU 0,75 % DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE
** Tous fonds confondus

SOMMAIRE PLAN D'ACTIONS RÉGIONALES 2019

AXE 1: ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR LES PROBLÉMATIQUES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION

- 14 **AFR**1 Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail **NOUVEAU**
- 16 **AFR**2 Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail
- 18 **AFR**3 Reclassement professionnel et reconversion **Action Grand Est**
- 20 **AFR**4 Formation à la prévention et à la gestion de l'absentéisme
- 22 **AFN**5 Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?
- 24 **AFR**6 Élaborer un plan d'actions pour la mise en place du DPC dans les établissements **Action Grand Est**
- 26 **AFR**7 Élaborer un plan de formation pluriannuel intégrant les spécificités du DPC **Action Grand Est**
- 28 **AFR**8 Approche et résolution de cas concrets entre paires pour les équipes de direction **Action Grand Est**
- 30 **AFR**9 Coordination de la formation au sein d'un GHT **Action Grand Est**
- 32 **AFR**10 Formation des responsables formations au sein d'un GHT
Module 1 : Élaboration et mise en œuvre du plan de formation
- 34 **AFR**11 Formation des responsables formation au sein d'un GHT
Module 2 : Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT
- 36 **AFR**12 Les nouveaux modes d'apprentissage **Action Grand Est**



SOMMAIRE PLAN D'ACTIONS RÉGIONALES 2019

AXE 2 : ADAPTER LE PROFESSIONNEL À SON ENVIRONNEMENT (émergence de nouveaux métiers, évolution de l'environnement)

- 40 **AFR**13 Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soin partagé **Action Grand Est**
- 42 **AFN**14 La relation patient soignant à l'ère du digital : la santé connectée **NOUVEAU**
- 44 **AFN**15 Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD **NOUVEAU**
- 46 **AFR**16 Dossier informatisé du patient **NOUVEAU**
- 48 **AFC**17 Éthique et déontologie **Action Grand Est**
- 50 **AFC**18 Les directives anticipées : garantir la volonté du patient **Action Grand Est**
- 52 **AFN**19 Manager à l'échelle du GHT **NOUVEAU**
- 54 **AFR**20 Manager une petite équipe **Action Grand Est**
- 56 **AFR**21 Transmettre ses compétences **NOUVEAU**
- 58 **AFR**22 Identifier et développer les compétences clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir **Action Grand Est**
- 60 **AFR**23 Parcours de formation aux compétences clés **Action Grand Est**
- 62 **AFC**24 Comment réagir face à l'agressivité (des usagers, entre usagers, entre membres de l'équipe...)
- 64 **AFC**25 Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers **Action Grand Est**
- 66 **AFR**26 Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité
- 68 **AFR**27 Sécurité des biens, des personnes, des bâtiments **NOUVEAU**
- 70 **AFR**28 Se perfectionner dans ses fonctions d'Agent Médico-Administratif (AMA) **Action Grand Est**
- 72 **AFC**29 Préparation à la retraite



AXE 3 : AMÉLIORER L'OFFRE DE SOIN ET LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

- 76 **AFR**30 Prise en charge de la dépendance : soins et approche relationnelle de la personne âgée
- 78 **AFR**31 Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives
- 80 **AFN**32 Prise en charge non médicamenteuse des troubles cognitifs en EHPAD **NOUVEAU**
- 82 **AFR**33 Prise en charge globale des patients présentant un Accident Vasculaire Cérébral (AVC) **NOUVEAU**
- 84 **AFR**34 L'éducation thérapeutique du patient
- 86 **AFN**35 Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neurodéveloppement dont les troubles du spectre autistique (TSA) **NOUVEAU**
- 88 **AFR SOC**36 Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner **Action Grand Est**
- 90 **AFR SOC**37 Concevoir et animer des ateliers de médiation corporelle **NOUVEAU**
- 92 **AFR SOC**38 Parentalité et addictions **NOUVEAU**
- 94 **AFR SOC**39 Mener les entretiens familiaux **NOUVEAU**
- 96 **AFR**40 L'humour dans la relation de soins
- 98 **AFR**41 Prévention du risque suicidaire **NOUVEAU**
- 100 **AFR**42 Soins de support en cancérologie
- 102 **AFR**43 Travail de nuit **Action Grand Est**
- 104 **AFR**44 Organisation d'une Unité de Chirurgie Ambulatoire **Action Grand Est**
- 106 **AFN**45 Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes **NOUVEAU**
- 108 **AFN**46 Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes **NOUVEAU**





AXE 1

ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR LES PROBLÉMATIQUES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION

- | | | |
|----|--------------|--|
| 14 | AFR1 | Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail NOUVEAU |
| 16 | AFR2 | Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail |
| 18 | AFR3 | Reclassement professionnel et reconversion Action Grand Est |
| 20 | AFR4 | Formation à la prévention et à la gestion de l'absentéisme |
| 22 | AFR5 | Améliorer ensemble le travail au quotidien :
quelle place pour chacun ? |
| 24 | AFR6 | Élaborer un plan d'actions pour la mise en place du DPC
dans les établissements Action Grand Est |
| 26 | AFR7 | Élaborer un plan de formation pluriannuel intégrant
les spécificités du DPC Action Grand Est |
| 28 | AFR8 | Approche et résolution de cas concrets entre paires
pour les équipes de direction Action Grand Est |
| 30 | AFR9 | Coordination de la formation au sein d'un GHT Action Grand Est |
| 32 | AFR10 | Formation des responsables formations au sein d'un GHT
Module 1 : Élaboration et mise en œuvre du plan de formation |
| 34 | AFR11 | Formation des responsables formation au sein d'un GHT
Module 2 : Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT |
| 36 | AFR12 | Les nouveaux modes d'apprentissage Action Grand Est |

Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail

PUBLIC

Tous professionnels de santé

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Antidote Expertise

FORMATEUR

Claude VIANDE
Consultant formateur

DURÉE

2 jours

DATES

Groupe 1 : 14-15 mars 2019
-
Groupe 2 : 26-27 septembre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Le contexte fortement évolutif et contraignant pour les établissements de la fonction publique hospitalière engendre une intensification du travail, des réorganisations ou restructurations et des tensions dans les relations au travail.

Aussi, devient-il prioritaire, comme le rappelle la haute autorité de santé, de promouvoir une démarche de qualité de vie au travail pour concilier la performance des établissements et l'amélioration des conditions de travail.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

CONCEPTS ET ENJEUX DE LA PRÉVENTION DES RP ET DE LA QVT

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

DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RP ET DE PROMOTION DE LA QVT

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

Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail

Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans votre établissement

PUBLIC

Équipes de direction, chefs de pôle, présidents de CME, équipe d'encadrement des établissements publics sanitaires, sociaux et médicaux sociaux

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Axxis Formation

FORMATEUR

Carine CROCE
Consultante

DURÉE

2 jours + 1 jour
Une intersession est prévue

DATES

Groupe 1 : 15-16 janvier & 21 mai 2019
-
Groupe 2 : 22-23 mai & 2 juillet 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la qualité de vie au travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux associés au projet social d'établissement, à la démarche de certification, à l'amélioration du quotidien des équipes... pour autant, le pilotage d'une démarche de QVT peut apparaître complexe et freiner des initiatives.

Pour accompagner les établissements dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de la QVT, l'ANFH met à disposition de ses adhérents, une formation-action pour concevoir et conduire une démarche de QVT adaptée à votre établissement, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultant-formateur expert.

OBJECTIFS

- > Définir le concept de qualité de vie au travail
- > Identifier les différentes étapes d'élaboration d'une démarche de QVT
- > S'approprier les outils mobilisables et les indicateurs
- > Se positionner comme manager dans l'animation d'une démarche de QVT
- > Co-construire un plan d'expérimentation avec l'ensemble des acteurs

PROGRAMME

Méthodes et outils pratiques directement transposables, ateliers et études de cas, plan d'actions personnalisé avec intersession favorable au retour d'expérience, hotline du consultant-formateur

JOUR 1

La notion de Qualité de Vie au Travail

- Repères multidimensionnels/réglementaires
- Acteurs internes à rassembler
- Enjeux et lien avec la qualité des soins (HAS)
- Situation particulière de l'hôpital et la QVT

Le cadrage stratégique de la démarche QVT

- Périmètre pour l'établissement
- Circuits décisionnels du projet
- Nature du projet (expérimentation)
- Projet social et liens avec l'offre de soins

JOUR 2

Comment engager une démarche de QVT ?

- Pilotage d'une démarche globale (pluridisciplinaire et décisionnelle) Santé au Travail Management et Organisation
- Approche participative et dynamique, collectif de dialogue/logique en réseau
- Mobilisation des acteurs dans le processus de dialogue et de négociation

Le diagnostic préalable au pilotage QVT

- Déterminants de la QVT (organisation, accompagnement du changement, relations de travail, santé et sécurité au travail...)
- Composantes et indicateurs clés de mesure et de suivi

INTERSESSION

Avec plan d'actions hotline du consultant-formateur pour le suivi et l'accompagnement

JOUR 3

Retour d'expériences sur l'expérimentation conduite pendant l'intersession

- La QVT dans le projet social
- La QVT dans le projet de réaménagement d'une unité de soins
- Réponse et conseil face à des situations vécues

La posture dans la promotion de la qualité de vie au travail au sein des collectifs de travail

- Équité et justice organisationnelle
- Communication et accès à l'information
- Accompagnement des changements
- Exemplarité, soutien, droit d'expression
- Pratique de l'expérimentation

Reclassement professionnel et reconversion

PUBLIC

Chef d'établissement, directeur et agents des ressources humaines, référent 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.

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Eneis

FORMATEUR

Marie CHENAL
Consultante

DURÉE

3 jours

DATES

5-6 février & 5 mars 2019



NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anf.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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'invalidité. 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'invalidité pour raison de santé et au maintien dans l'emploi
- > Maîtriser les règles juridiques relatives à l'invalidité 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

PROGRAMME

JOUR 1

Maîtriser les notions clés, repérer et mobiliser les acteurs ressources

- Échanger autour de la notion d'invalidité
- Appréhender la diversité des invalidités et les mécanismes de compensation
- Appréhender les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi
- Identifier les acteurs clés

JOUR 2

Le cycle de l'invalidité, la mise en œuvre du reclassement et de la reconversion professionnelle

- Rappels sur les régimes de protection sociale
- Les règles juridiques liées au cycle de l'invalidité
- Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé
- Connaître les outils de la reconversion professionnelle
- Identifier les acteurs clés
- Réussir le l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude

- Savoir accompagner un agent en situation d'invalidité / de reclassement / de reconversion professionnelle

INTERSESSION

De 3 semaines à 1 mois

JOUR 3

(Programme prévisionnel)

De la gestion individuelle à la gestion collective : la définition d'une politique de gestion et de prévention de l'invalidité

- Retour sur les 2 premiers jours de formation
- Analyse de cas individuels et pratiques
- L'élaboration d'outils d'accompagnement à la gestion des restrictions médicales, des invalidités et des reclassements
- L'élaboration et le pilotage d'une politique institutionnelle relative aux restrictions médicales, aux invalidités et aux reclassements

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

UNE FORMATION EN « 2+1 »

Une intersession d'une durée de 3 semaines à 1 mois sera proposée afin :

- de permettre aux participants de mûrir les connaissances acquises
- de concevoir une troisième journée évolutive, basée sur les attentes et questionnements des stagiaires
- d'étudier collectivement des situations (anonymisées)

rencontrées par les établissements présents lors de la formation

- de construire progressivement des outils réutilisables par les stagiaires à l'issue de la formation

UNE FORMATION ALTERNANT APPORTS THÉORIQUES ET MISES EN SITUATION TIRÉES DE LA PRATIQUE

Cette alternance a pour but de diversifier les modalités d'apprentissage et de laisser la place à une liberté d'échanges entre

les participants. Notre équipe alternera ainsi les temps d'apports théoriques et pratiques, via une formation participative (temps d'échange, partage de bonnes pratiques, étude de cas pratiques...) et ludique (vidéo, quiz...).

De plus, des documents de synthèse seront transmis aux stagiaires tout au long de la formation pour permettre aux participants de repartir dans leur établissement avec des outils méthodologiques.

Formation à la prévention et à la gestion de l'absentéisme

PUBLIC

Tous professionnels des établissements de la Fonction Publique Hospitalière sanitaires, sociaux et médicosociaux en situation d'encadrement (cadres soignants, administratifs, techniques, médicotéchniques, logistiques).

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

À déterminer

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

4 jours

DATES

à déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

L'absentéisme et ses causes réelles mais aussi ses coûts sociaux, humains et financiers sont souvent sous-évalués.
À 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...

OBJECTIFS

Développer une culture de prévention, de gestion de l'absentéisme et d'accompagnement du retour dans l'emploi

- > Identifier les différentes formes d'absentéisme et les acteurs ressources au sein de l'établissement
- Repérer et analyser les indicateurs d'absentéisme pertinents pour son service
- > Proposer une méthode d'entretien individuel préventive et d'accompagnement

PROGRAMME

- Les différents types et causes d'absentéisme à l'hôpital,
- Le rôle du manager dans la prévention et la gestion de l'absentéisme (la valorisation de l'engagement professionnel comme levier de motivation, observation, alerte, communication...),
- Le processus d'accompagnement des agents en situation de reprise du travail, s'appuyant sur le guide « retour à l'emploi » en cours d'élaboration par le groupe de travail ARS Grand Est

Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?

PUBLIC

Tous les professionnelles
de la FPH (personnels
d'encadrements+ agents)

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

À déterminer

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

3 jours en présentiel avec une
intersession (soit 2 jours + 1
jour)

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Les travaux et réflexions au sein
de nos instances nous conduisent
à questionner les organisations
quotidiennes afin d'identifier
des leviers pour renforcer la qualité
de vie au travail et la reconnaissance
au travail dans les établissements
de la FPH.

Systématiquement la place et le rôle
des professionnels sont pointés
comme des leviers importants
à activer pour réaliser un travail de
qualité et tendre vers la satisfaction
de chacun.

Associer les agents aux réflexions
sur l'amélioration de leur organisation
journalière renforce le sens
au travail et permet de contribuer
à la reconnaissance et au bien-être.

Les agents sont en mesure de
proposer des pistes pour améliorer
leurs pratiques. Aussi, comment
activer, conjuguer ces savoirs
et réflexions dans une démarche
participative, riche de l'apport de
chacun, pour rendre nos organisations
opérantes.

Si des formations existent pour
les encadrants sur le sujet, aucune
formation ne prévoit de former
à la fois, les équipes et leurs
responsables. En l'espèce, l'action
vise à l'évolution des représentations
et postures de chacun en matière
de démarche collective de résolution
de problème.

OBJECTIFS

> Objectif Général :

S'impliquer dans une démarche
co-constructive pour l'amélioration
du travail au quotidien

> Objectifs Spécifiques :

- Identifier les fondements
et l'intérêt d'une démarche
participative
- Renforcer son propre rôle
dans le collectif de travail
- Questionner sa propre posture
managériale
- Exposer de manière argumentée
des propositions dans le cadre
d'une démarche co-constructive
- Repérer les leviers et les outils
permettant à un collectif de
s'inscrire dans une démarche
participative
- Collaborer à la construction
d'un plan d'actions partagé
- Évaluer collectivement le plan
d'actions
- Définir des axes d'amélioration
dans une démarche
co-constructive pérenne

Élaborer un plan d'actions pour la mise en œuvre du DPC dans les établissements de santé

PUBLIC

Personnels des DRH, DAM, personnel médical (représentant la CME, la commission DPC), référent DPC, responsable Qualité, direction des soins, responsables/chargé(e)s de formation

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

CNEH

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

5 jours

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

OBJECTIFS

- > Organiser la mise en œuvre du DPC en établissement (intra) et/ou entre plusieurs établissements (inter)
- > Identifier les évolutions de la nouvelle réglementation du DPC
- > Réaliser un auto-diagnostic 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

PROGRAMME

JOUR 1

- 1^{re} partie : actualiser les connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC
- 2^e partie : 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 œuvre du DPC Saison 1 au sein des établissements représentés

JOUR 3

- Définir un plan d'actions 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 œuvre du DPC et de ses évolutions
- Mobiliser les professionnels médicaux et non médicaux sur les enjeux et points importants dans la mise en œuvre 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 œuvre du projet DPC au sein des établissements
- Conclure et évaluer la formation



Élaborer un plan de formation pluriannuel intégrant les spécificités du Développement Professionnel Continu (DPC)

PUBLIC

Référent DPC, gestionnaire du DPC, DAM, DRH, qualité, direction des soins, responsables/chargé(e)s de formation, concepteur/animateur de programmes/actions de DPC

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

CNEH

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

3 jours

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

OBJECTIFS

- > Concevoir un plan de formation triennal intégrant les caractéristiques des parcours de DPC
- > Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours 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

PROGRAMME

JOUR 1 ET 2

- Lancer la dynamique du groupe
- 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
- DPC et GHT

JOUR 3

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



Approche et résolution de cas concrets entre paires pour les équipes de direction

PUBLIC

Directeurs d'établissements et praticiens en responsabilité

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Arthur Hunt Consulting

DURÉE

4 jours maximum en discontinu

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La fonction directeurs des établissements hospitaliers est aujourd'hui confrontée à des défis de transformations importants induits par un renforcement des enjeux médico-économiques, des évolutions réglementaires et une trajectoire de mutualisation et de coopération accrue incarnée par la mise en place attendue des GHT.

Ces modifications interviennent dans un contexte d'évolution démographique à la baisse de la population des directeurs, amplifiant les missions induites sur les équipes en poste des directeurs.

Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner les directeurs d'établissements pour intégrer ces changements par un dispositif de formation s'appuyant sur la mobilisation de l'intelligence collective des corps de direction et visant à la résolution concertée de cas concrets sous la forme d'ateliers de co-développement.

OBJECTIFS

> Objectif général :

- Faciliter la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets, à travers la pratique du co-développement

> Objectifs spécifiques :

- Formuler et hiérarchiser des problématiques, projets ou préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles concrètes et actuelles
- Partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et réfléchir sur l'action
- Préparer un plan d'actions pour résoudre les problématiques projets ou préoccupations

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

> À chaque séance, l'un des participants appelé le « **client** » présente un sujet qui compte pour lui : une préoccupation, une difficulté, ou un projet, pour lequel il souhaite avoir l'éclairage du groupe pour prendre du recul, surmonter un obstacle, ouvrir des options, partager des pratiques. Chacun sera « client » une fois au cours d'une séance.

> Les autres participants sont appelés « **consultants** » et vont jouer un rôle essentiel pour éclairer le « client », l'aider à réfléchir, à prendre du recul, à trouver de nouvelles voies.

> **L'animateur** n'est ici ni un formateur « qui enseigne » ni un expert « qui sait » mais plutôt un facilitateur qui va permettre au groupe de monter en puissance dans sa capacité à accompagner le client. Il est garant du respect des règles de fonctionnement du co-développement professionnel.

PROGRAMME

Déroulé d'un cas (une demi-journée permet d'aborder 2 cas, une journée 4 cas)

- Accueil et introduction institutionnelle et présentation des objectifs et du déroulement
- Exposé de la problématique choisie par un participant désigné comme « client » : faits, impacts, enjeux
- Demandes de clarification et questions par les autres stagiaires désignés comme « consultants »
- Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec aide de l'animateur
- Ouverture de la consultation d'idées et propositions de solutions par le groupe issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, modalités de mise en œuvre...
- Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions



Coordination de la formation au sein d'un GHT

PUBLIC

Directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE, d'un même GHT.

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

CNEH

DURÉE

3 jours (1 + 1 + 1)
en alternance avec 3 classes virtuelles pour assurer le suivi des travaux d'intersession

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Dans le cadre de la réforme des Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT), article 107 de la loi de modernisation de notre système de santé du 16 janvier 2016, précisé par le décret d'application du 27 avril 2016, les délégations ANFH Alpes et Rhône proposent un dispositif pour aider les DRH, et responsables formation à répondre aux exigences des textes réglementaires relatifs aux GHT en matière de formation.

À cet effet, une étude a été menée par un stagiaire de l'Université Grenoble-Alpes afin de recueillir et analyser les besoins d'accompagnement des établissements dans leur démarche de définition de la coordination de la formation continue au sein de leur GHT. Cette première étape a permis de constater la diversité des GHT de par leur taille, la variété des spécificités des différents établissements qui les composent, les différents niveaux de coordination déjà existants selon les établissements. Chaque GHT a par conséquent des problématiques qui lui sont propres.

De plus, l'analyse des besoins fait ressortir que la réflexion des établissements sur la mise en place d'une coordination de la formation continue au sein des GHT en est à son tout début, ayant donné lieu à une première réunion d'évaluation et de connaissance des pratiques existantes des établissements pour certains, ou n'ayant pas encore commencé pour d'autres.

Le dispositif proposé comprendra plusieurs étapes (diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et Plan d'actions par GHT) que devront suivre les établissements.

Les GHT pourront intégrer le dispositif avec ou sans le diagnostic en fonction de leur avancement.

OBJECTIFS

> Objectif général :

- Structurer la coordination de la formation continue au sein d'un GHT

> Objectifs spécifiques :

- S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT
- Réaliser le diagnostic de son processus de formation continue
- Partager au niveau du GHT, les diagnostics et, parmi les éléments communs identifiés dans le diagnostic, définir ceux qui seront mutualisés ou non,
- Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination
- Co-construire par GHT un plan d'actions pour la mise en place de la coordination
- Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT
- Décliner le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements
- Participer avec la délégation régionale à l'organisation du réseau des établissements supports des GHT de la région

PROGRAMME

Une pédagogie participative fondée sur une alternance autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de travaux de sous-groupes (idéalement par GHT), de moments d'échanges, de synthèse et de mutualisation des travaux.

MODULE 1

Initier la réalisation de l'état des lieux (approche par processus)

Classe virtuelle 1 (2h30) pour assurer le suivi des travaux d'intersession

MODULE 2

Initier la réalisation du diagnostic territorial

Classe virtuelle 2 (2h30) pour assurer le suivi des travaux d'intersession

MODULE 3

Construire le plan d'actions pour la mise en place de la coordination de la formation par GHT

Classe virtuelle 3 (2h30) pour assurer le suivi de la mise en place du plan d'actions dans sa capacité à accompagner le client. Il est garant du respect des règles de fonctionnement du co-développement professionnel.



Formation des responsables formations au sein d'un GHT

Module 1 : Élaboration et mise en œuvre du plan de formation

PUBLIC

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation.

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

DURÉE

2 jours en présentiel et un suivi par classe virtuelle à 6 mois
Pas d'intersession

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

OBJECTIFS

- > Appréhender l'organisation du GHT et le rôle des différents acteurs
- > Se positionner dans cette organisation
- > S'inscrire dans une démarche participative d'élaboration du plan de formation et de DPC du GHT
- > Modéliser les outils communs
- > Communiquer sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue

PROGRAMME

JOUR 1

- Introduction aux GHT : objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes réglementaires, acteurs et rôles
- Atelier pratique : identification des évolutions dans les postes de chaque acteur
- Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée
- Atelier pratique : identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT
- Atelier pratique : construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans

MODULE 2

- Atelier pratique autour des outils à modéliser / Atelier pratique : réalisation d'une charte professionnelle de la formation et du DPC
- Communication sur les évolutions : état des lieux des pratiques existantes en matière de communication, identification des objectifs des messages à transmettre
- Atelier pratique : identification des messages clés à transmettre selon une trame
- Atelier pratique : Mise en adéquation public-support-produit
- Réalisation d'un plan d'actions
- Évaluation de la formation

Formation des responsables formation au sein d'un GHT

Module 2 : Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT

PUBLIC

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formaventr

DURÉE

2 jours en présentiel et un suivi par classe virtuelle à 6 mois
Pas d'intersession

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

OBJECTIFS

- > Positionner la formation et le DPC dans la politique du GHT
- > Coordonner et piloter les processus de formation définis collectivement
- > Développer sa posture d'animateur
- > Animer un collectif de travail dans le cadre de la coordination de la formation du GHT
- > Mobiliser les outils adaptés
- > Proposer une stratégie de communication

PROGRAMME

JOUR 1

- Les enjeux et intérêts d'une politique de formation territorialisée
- Atelier pratique : reprise des processus de formation existants au sein des établissements et identification d'un processus cible à atteindre en intégrant le rôle d'animateur
- Développer sa posture d'animateur en co-définissant son rôle et ses missions autour de trois axes de compétences : compétence technique, compétence organisationnelle et compétence sociale
- Faciliter l'acceptation du changement

MODULE 2

- Atelier pratique : identification des acteurs clés à mobiliser
- Atelier pratique : priorisation d'activités mobilisatrices
- Atelier pratique : construction d'une fiche mission « Animateur de la coordination de la formation du GHT »
- Identification des outils existants
- Stratégie de communication : ateliers en sous-groupes sous la méthode du World café
- Préparer l'évaluation de l'impact et des effets de la communication
- Organiser un planning de mise en œuvre
- Évaluation de la formation

Les nouveaux modes d'apprentissage

PUBLIC

Responsables formation et adjoints, formateurs internes

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

ECS Compétences

FORMATEUR

Philippe VIVIER
Consultant formateur

DURÉE

2 jours

DATES

20-21 juin 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

OBJECTIFS

- > Se familiariser, en amont de la session, avec les formats de formation contemporains
 - Mini-site dédié
 - Questionnaires en ligne
 - Apports de connaissances à distance
- > Connaître et comprendre les nouveaux modes d'apprentissage
 - Apports de connaissances
 - Expérimentation en direct
 - Travaux en ateliers
- > 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
- > Promouvoir et mettre en œuvre les nouveaux modes d'apprentissage
 - Apports de repères complémentaires
 - Ateliers de production collective
 - Identification de « top-outils » par public
- > Entreprendre ou préparer la mise en application de cette formation
 - Ateliers pratiques : étude de cas
 - Atelier stratégique : plan d'actions
 - Démarche de type co-développement

PROGRAMME

AVANT-SESSION

- Création du lien entre formateur / participant
- Test préliminaire en ligne des connaissances et des pratiques
- Propositions de séquences-flash à distance
- Mise à disposition de documentations et de liens utiles, et invitation à se connecter

JOUR 2

- Adaptation d'actions de formation ou programmes actuels en dispositifs intégrant les nouvelles approches
- Conception de démarches pédagogiques modernisées
- Feuille de route personnelle pour la mise en action au sein de son établissement

JOUR 1

- Les raisons de l'émergence de nouveaux modes d'apprentissage
- Nouveaux besoins, nouveaux formats de formation, nouvelles techniques pédagogiques et d'animation
- La place du digital dans les dispositifs de formation
- La place des apprentissages sociaux et entre pairs

Une cartographie des modes d'apprentissage, formats de formation, méthodes pédagogiques, techniques d'animation de dernière génération

- Repérage de l'impact sur les processus de travail et de formation
- Les critères pour choisir les formules adaptées
- Les conditions pour réussir leur mise en œuvre



AXE 2

ADAPTER LE PROFESSIONNEL À SON ENVIRONNEMENT (émergence de nouveaux métiers, évolution de l'environnement)

- 40 **AFR**13 Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soin partagé **Action Grand Est**
- 42 **AFN**14 La relation patient soignant à l'ère du digital : la santé connectée **NOUVEAU**
- 44 **AFN**15 Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD **NOUVEAU**
- 46 **AFR**16 Dossier informatisé du patient **NOUVEAU**
- 48 **AFC**17 Éthique et déontologie **Action Grand Est**
- 50 **AFC**18 Les directives anticipées : garantir la volonté du patient **Action Grand Est**
- 52 **AFN**19 Manager à l'échelle du GHT **NOUVEAU**
- 54 **AFR**20 Manager une petite équipe **Action Grand Est**
- 56 **AFR**21 Transmettre ses compétences **NOUVEAU**
- 58 **AFR**22 Identifier et développer les compétences clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir **Action Grand Est**
- 60 **AFR**23 Parcours de formation aux compétences clés **Action Grand Est**
- 62 **AFC**24 Comment réagir face à l'agressivité (des usagers, entre usagers, entre membres de l'équipe...)
- 64 **AFC**25 Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers **Action Grand Est**
- 66 **AFR**26 Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité
- 68 **AFR**27 Sécurité des biens, des personnes, des bâtiments **NOUVEAU**
- 70 **AFR**28 Se perfectionner dans ses fonctions d'Agent Médico-Administratif (AMA) **Action Grand Est**
- 72 **AFC**29 Préparation à la retraite

Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé (PMP) et du projet de soins partagé (PSP)

PUBLIC

Professionnels des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux, médico-sociaux) d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnel de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

PRÉREQUIS

Connaissance du projet médical et du projet de soins recommandée

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

INFOR Santé

FORMATEUR

Vianney BRÉARD
Praticien hospitalier

DURÉE

3 jours (2 + 1 jour)

DATES

24-25 janvier & 11 mars 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Trop souvent encore, la constitution des GHT est considérée comme un partage imposé de l'activité entre ses établissements constitutifs. Or, véritables épines dorsales du GHT, le PMP (Projet Médical Partagé) et sa déclinaison soignante, le PSP, nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec changements accessoires d'organisation pour assurer une prise en charge graduée au sein d'un territoire de santé.

Le GHT, avec son PMP et son PSP, prend en fait tout son sens dans un véritable changement de paradigme. Alors, « la clinique au centre », dans une vision transversale, renouvelée, passionnante, du soin ?

OBJECTIFS

- > Disposer du bagage théorique et méthodologique nécessaire à la compréhension et la mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP
- > Être en mesure de s'impliquer concrètement et de développer ses actions au niveau de son environnement propre (« logique projet »)

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Formation conçue sur le mode « serious game » à partir d'un cas « fil rouge » sur les 3 jours (le cas de Mme Lucie), cas emblématique des avatars des parcours de soin.

Cette approche permettra la modélisation de la démarche : diagnostic des défaillances, choix des scénarios d'action pertinents, opérationnalisation avec outils ad hoc, mesure des effets et pilotage.

Formation très concrète : ex en J2, avec ateliers de « fabrication » à partir des 10 Focus thématiques.

Forum partage d'expérience intra et inter-groupes sur plateforme e-learning

PROGRAMME

JOUR 1

- Définition et les critères-qualité du Parcours (de vie, de santé, de soin)
- Complexité des parcours : définition, typologie, intérêt et méthodologie du Chemin clinique
- Principes et modalités ajustées de structuration d'un Parcours de soin
- Filière de soin et filière de GHT : du parcours à la filière, de la filière hospitalière à la filière de GHT
- Repérer les éléments constitutifs d'un PPS et savoir les mettre en place ; quelle synergie ?

JOUR 2

Focus sur

- Connaissance des acteurs et reconnaissance des pratiques d'excellence au sein d'un GHT
- Prise en charge graduée et structuration du PSP (Plan de Soins Personnalisé)
- Méthodologie pour compléter les filières
- Communication et système d'information au sein d'un GHT

Focus sur

- Ressources rares à partager
- Télémédecine
- Sécurisation des parcours de soin à l'échelle de la filière
- Organisation de programmes : ex l'ETP
- Gouvernance clinique : indicateurs de filière (première partie)

INTERSESSION

Propositions de travaux à convenir avec les participants et ouverture d'un forum sur une plateforme de e-learning

JOUR 3

À partir du matériel d'expérience

- Travail sur modélisation et optimisation des parcours
- Renforcements méthodologiques sur les points utiles
- Focus sur la gouvernance clinique : indicateurs de filière et pilotage



La relation patient soignant à l'ère du digital : la santé connectée

PUBLIC

Professions médicales,
paramédicales et de directions

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

En cours d'achat

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

2 jours consécutifs
en présentiel

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir.

Des retours d'informations très rapides via les objets connectés auront une incidence sur la relation avec le patient. Ainsi, le gain de temps sur les tâches administratives, comme la saisie dans les outils informatiques, actuellement très chronophage, aura un impact sur les activités des professionnels de la santé.

La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

OBJECTIFS

> Objectifs Généraux :

Identifier les enjeux de la mise en place de l'e-santé au sein d'un établissement hospitalier, leurs impacts dans les pratiques professionnelles et dans la relation avec le patient.

> Objectifs Spécifiques :

- Appréhender l'e-santé dans le secteur hospitalier au travers de l'existant et des perspectives d'évolution,
- Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient,
- Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles,
- Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

PUBLIC

Médecins coordonnateurs, directeurs/ Cadres administratifs, IDEC/ Cadres de santé
Au moins deux stagiaires par établissement.

PRÉREQUIS

Connaissance des grilles PATHOS et GIR

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

En cours d'achat

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

2 jours consécutifs en présentiel

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Le décret du 21 décembre 2016 met œuvre la réforme de la tarification en EHPAD prévue par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

L'allocation budgétaire est désormais forfaitaire pour la section soin et la section dépendance.

Ainsi, l'évaluation de la dépendance (grille GIR) et du besoin en soin (grille PATHOS) est plus que jamais stratégique. À l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages pathos et Gir en EHPAD.

Cette formation s'inscrit en complémentarité des formations dispensées par l'ARS. Elle offre une nouvelle approche plus stratégique d'optimisation du codage en EHPAD.

OBJECTIFS

> Objectif Général :

Mettre en œuvre les codifications appliquées au secteur des EHPAD

> Objectifs Spécifiques :

- Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification
- Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage
- Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé
- Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés

Dossier informatisé du patient

PUBLIC

Tout personnel de santé (soignant, administratif...) en lien avec le dossier du patient

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Forma Presta

FORMATEUR

Anne-Sophie MOUTIER
Consultante formatrice
en droit de la santé

DURÉE

2 jours

DATES

Groupe 1 : 4-5 avril 2019

-

Groupe 2 : 27-28 juin 2019

-

Groupe 3 : 14-15 novembre 2019

-

Groupe 4 : 5-6 décembre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants maximum

LIEU

ANFH Alsace

Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG

Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Selon l'HAS, le dossier du patient est le lieu de recueil et de conservation des informations administratives, médicales et paramédicales, formalisées et actualisées, enregistrées pour tout patient accueilli, à quelque titre que ce soit. Il assure la traçabilité de toutes les actions effectuées. Il est l'outil de communication, de coordination et d'information entre les acteurs de soins et les patients. Le dossier du patient permet de suivre et de comprendre le parcours de soins du patient. C'est un élément essentiel de la qualité des soins en permettant leur continuité dans le cadre d'une prise en charge pluridisciplinaire et pluri-professionnelle. Le rôle et la responsabilité de chacun des différents acteurs pour sa tenue doivent être définis, connus et maîtrisés par l'ensemble des professionnels en lien avec le dossier du patient.

OBJECTIFS

- > Appréhender l'accès au dossier médical à travers la loi du 4 Mars 2002
- > Identifier les règles de bonne tenue du dossier du patient
- > Connaître les modalités d'accès au dossier par l'utilisateur concerné ou par un tiers.
- > Comprendre les contraintes juridiques du dossier informatisé
- > Comprendre l'impact de l'informatisation sur les fonctions administratives et soignantes
- > Appliquer les règles juridiques relatives à l'archivage des dossiers médicaux
- > Gérer les demandes de communication des dossiers médicaux
- > Repérer les enjeux d'une bonne gestion des dossiers, de leur ouverture à leur archivage
- > Tenir compte de l'impact des textes sur l'informatisation

PROGRAMME

JOUR 1

- Cadre légal et réglementaire : Loi Kouchner du 4 mars 2002, Loi Fourcade du 10 août 2011, Loi Touraine du 26 janvier 2016
- La distinction dossier papier / dossier numérique
- Les exigences dans le cadre du projet Hôpital numérique
- Du dossier médical personnel au dossier médical partagé : l'évolution du DMP
- Le contenu juridique du dossier informatisé :
 - Le contenu fixé par le code de santé publique
 - Les pièces particulières : imagerie, écrits des travailleurs sociaux, psychologues...
 - Les recommandations HAS sur la tenue du dossier informatisé et les écrits des professionnels au sein du dossier : quelles informations sont consultables ? Par qui ? Quels sont les impacts des écrits des professionnels ?
- L'accès et la communication du dossier informatisé :
 - L'accès au dossier médical depuis la loi du 4 mars 2002 et décret du 4 janvier 2006 par l'utilisateur et les tiers (famille, ayant-droits, médecin traitant...)
 - Les cas particuliers : l'utilisateur en psychiatrie, le mineur, le majeur protégé, question de génétique...
 - Délai de communication et coût associé à la communication du dossier
 - Les positions de la jurisprudence et de la CADA quant aux modalités d'accès au dossier : par mail, clef usb, fax, courrier...

JOUR 2

- La protection du dossier informatisé au regard du code de santé publique, code de la sécurité sociale et réglementation relative aux archives hospitalières
- Les accès informatisés au dossier – la valeur de la signature électronique
- La durée de conservation et l'archivage numérique – ordonnances de janvier 2018 sur l'agrément des hébergeurs numériques et la force probante des copies numériques des dossiers patients
- Sanctions pénales en cas de perte/disparitions de dossiers demandés par les usagers. Position jurisprudentielle
- Les normes d'archivage dans le cadre du GHT et procédure de destruction des dossiers
- Donner un sens à la notion de vie privée
 - Définition juridique et aspects éthiques
 - Vie privée et dignité : quel espace possible en institution ?
 - Droit à l'image et télémédecine
 - Étendue et limites du secret professionnel
- Les garants des données de santé à caractère personnel : responsable du traitement, DIM, Médecin de l'hébergeur
- Les principes et formalités à respecter au regard de la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 et la protection des données du RGPD du 27 avril 2016 entrant en vigueur au 25 mai 2018
- Position de la CNIL sur la gestion du dossier informatisé
- Le partage de l'information, au sein des réseaux de santé : GCS, GIE, GHT...
- Quelle place pour le DMP dans le parcours du patient et l'hôpital de demain ?
- Optimiser l'outil et l'adapter aux besoins des services médicaux afin de réduire les délais de transmissions
- Outil de traçabilité en cas d'événement indésirable/dommage lié aux soins/réclamation d'un usager mais également une aide à la compréhension de la pathologie/thérapeutique.
- La place du dossier dans la Gestion des plaintes et des réclamations
 - Missions de la commission des usagers en cas de litige
 - Rôle du médiateur médecin et rôle du médiateur non médecin
- Outil d'analyse de pratiques dans le cadre de la certification V2014 et V2020 de la HAS : patient traceur, identitovigilance...



Éthique et déontologie

PUBLIC

Cette formation est destinée à tout professionnel soignant

COÛT PÉDAGOGIQUE

3 240 euros/groupe

ORGANISME

Antidote Expertise

FORMATEUR

Patrick BESSON

DURÉE

3 jours

DATES

Groupe 1 : 29-30 avril & 27 mai 2019

-

Groupe 2 : 28-29 mai & 14 juin 2019

-

Groupe 3 : 16-17 septembre & 14 octobre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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

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.

Cette formation permet de donner des clés de compréhension et d'analyse aux soignants en renforçant leurs connaissances juridiques, philosophiques et déontologiques et en les exerçant à la pratique réflexive éthique à partir des principales situations de soins rencontrées dans les 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

PROGRAMME

- Fondamentaux sur l'éthique et la déontologie
- Méthodologie de la démarche éthique
- Posture et comportement bienveillant du professionnel
- L'information condition de l'autonomie de la personne et d'une relation soignant-soigné plus équilibrée
- Consentir et être acteur de ses soins – le pouvoir de refuser
- Place des tiers auprès du patient/résident et du collectif
- Protection de la vie et de la dignité de la procréation à la fin de vie et au décès de la personne



Les directives anticipées

Garantir la volonté du patient

PUBLIC

Tout personnel médical ou paramédical en contact avec des patients et des entourages de patient confrontés à la formulation de directives anticipées

COÛT PÉDAGOGIQUE

2 300 euros/groupe

ORGANISME

Forma Santé

FORMATEUR

Sylvie GÉRARD-ALLORENT
Cadre de santé

DURÉE

2 jours

DATES

Groupe 1 : 13-14 mai 2019
-
Groupe 2 : 14-15 octobre 2019
-
Groupe 3 : 16-17 octobre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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. À la lumière de ces questionnements et de notre expérience, nous proposons ici une formation relative à la compréhension de cette problématique dans un contexte réglementaire en pleine mutation mais aussi à la méthodologie d'élaboration et d'utilisation des directives anticipées.

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)

PROGRAMME

JOUR 1

- Le regard de la société sur la fin de la vie
- Connaissance de soi face à la mort : le fonctionnement psychique du soignant
- Recensement des connaissances et des pratiques des stagiaires
- 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 de 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 du 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



Manager à l'échelle du GHT

PUBLIC

Tous professionnels médicaux et non médicaux en situation de responsabilité managériale notamment au sein d'un GHT

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fons mutualisés

ORGANISME

En cours d'achat

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

3 jours en présentiel avec une intersession (soit 2 jours & 1 jour)

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anf.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

L'arrivée des GHT nous a fait changer de dimension. Là où notre vision était bornée à l'établissement, notre regard embrasse maintenant tout un territoire. Un des objectifs de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé (LMSS) est de développer l'approche territoriale de la santé des populations. Un des outils phare de cette politique territoriale est la création des Groupements Hospitaliers de Territoire (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 découloignement constitue également un défi majeur pour notre système de santé, dans lequel il est possible d'imaginer un nouvel esprit de coopération territoriale en santé. Dans ce contexte, il apparaît important de développer et d'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.

Médecins-Managers, cadres, directeurs sont tous impactés par ce nouveau dimensionnement de leur exercice quotidien. Le management est une compétence à part entière qui ne s'improvise pas et qui doit reposer sur des méthodes et des outils largement éprouvés dans et en dehors du secteur de la santé. Tous les managers d'aujourd'hui et de demain doivent disposer des méthodes leur permettant d'« embarquer » et de soutenir leurs équipes, et ce afin que celles-ci soient en capacité de s'adapter aux évolutions, de rechercher à atteindre le meilleur niveau de prestations, de concourir à ces mêmes transformations en proposant des organisations innovantes.

OBJECTIFS

> Objectifs Généraux :

Mettre en place les techniques et méthodes managériales adaptées à un exercice territorialisé

> Objectifs Spécifiques :

- Promouvoir auprès de ses équipes des modèles de « leadership » « découloignés, collaboratifs et transversaux permettant un développement organisationnel ;
- Faciliter l'appropriation d'outils adaptés à chaque manager de santé quel que soit le mode d'exercice (cadres de santé, cadres administratifs et techniques, chefs de pôle, chefs de service, responsables d'unité, Présidents et représentants de CME, directeurs) ;
- Proposer un plan d'actions pour passer d'une vision statique par établissement à une vision dynamique d'équipe par territoire ;
- Développer les conditions propices à l'émergence d'innovations managériales et organisationnelles au sein d'une communauté.

Manager une petite équipe

PUBLIC

Personnel d'encadrement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Inforelec

FORMATEUR

Daniel BOQUET
Formateur en management

DURÉE

2 jours

DATES

Groupe 1 : 31 janvier-1^{er} février 2019
-
Groupe 2 : 11-12 mars 2019
-
Groupe 3 : 17-18 juin 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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.

Cette action a pour objectif de les accompagner face aux difficultés qu'ils rencontrent, de les outiller et les faire progresser dans leurs pratiques de management.

OBJECTIFS

- > Clarifier son positionnement de manager et développer les compétences associées
- > Mettre en oeuvre 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

PROGRAMME

Pédagogie active basée sur la pratique (analyse de pratique et échange d'expériences, travaux d'atelier, étude de cas, mises en situation et jeux de rôles)

SUR 2 JOURS

- Clarifier le rôle et les compétences du « manager d'équipe »
- Identifier et savoir adapter ses modes de management
- Savoir choisir les bons leviers pour motiver ses collaborateurs, son équipe
- Réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir mener les entretiens « clés »
- Réaliser le diagnostic de la gestion et du fonctionnement de son équipe
- Optimiser ses pratiques d'animation et de dynamisation collectives
- Savoir gérer les situations difficiles



Transmettre ses compétences

PUBLIC

Tout professionnel amené à transmettre ses compétences

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

IDS Développement

FORMATEUR

Géraldine HOLSTEIN
Consultante et doctorante
en gestion des compétences

DURÉE

2 jours

DATES

Groupe 1 : 21-22 mars 2019

-

Groupe 2 : 16-17 mai 2019

-

Groupe 3 : 13-14 juin 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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 œuvre 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

PROGRAMME

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 « SUCCESEUR »

- 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 »



Identifier et développer les compétences clés : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir

PUBLIC

- Les DRH, responsables RH et formation, l'encadrement, ou toute personne étant amenée à repérer les agents en difficulté : médecine du travail, représentants du personnel...
- Les conseillers ANFH qui accompagnent les agents dans la mise en place d'un projet professionnel individuel

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

CNEH

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

3 jours

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anf.fr
03 88 21 47 03

Pour les établissements intéressés par cette thématique, merci de prendre directement contact avec la délégation régionale

PRÉSENTATION

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 ses savoirs de base dans une logique de compétences clés adaptés aux métiers de la fonction publique hospitalière et aux besoins des établissements.

Ce dispositif que l'ANFH Alsace souhaite mettre en œuvre comprend différentes actions dont une formation à destination des services RH, de l'encadrement et des représentants du personnel. Cette formation doit leur permettre de mettre en œuvre la démarche de repérage et d'accompagner les agents concernés dans un parcours individualisé.

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

PROGRAMME

JOUR 1 ET 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 œuvre
- La posture facilitant l'expression des agents
- La construction du plan d'accompagnement des agents et le suivi

INTERSESSION

Mise en œuvre de la démarche

JOUR 3

- Retour d'expériences sur la mise en œuvre de la démarche
 - Exposés des établissements
 - Évaluation des outils
 - Pistes d'amélioration pour le dispositif et la professionnalisation des acteurs



Parcours de formation aux compétences clés

PUBLIC

Tout professionnel ayant besoin de développer les compétences clés en situation professionnelle

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

GRETA

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

10 jours

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

Pour les établissements intéressés par cette thématique, merci de prendre directement contact avec la délégation régionale

PRÉSENTATION

L'ANFH met en place à destination des agents de la fonction publique hospitalière ayant besoin d'un accompagnement pour sécuriser leur parcours professionnel, en particulier aux agents de bas niveaux de qualification (niveau V et infra) et aux agents en situation d'illettrisme, un dispositif « Compétences clés pour travailler en établissement de santé ». Ce dispositif vise à accompagner les agents dans leur projet professionnel (préparation aux concours, démarches VAE, adaptation à l'emploi ou au poste de travail), 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 du bénéficiaire

> Phase 2 : le parcours de formation

- Mettre en œuvre une pédagogie adaptée au projet et aux besoins de l'agent

PROGRAMME

PHASE 1 : LE POSITIONNEMENT

Évaluer le besoin de formation en savoirs de base et compétences clés aux différentes étapes du parcours de l'agent

- Déterminer si un parcours de formation orienté compétences clés répond au besoin du professionnel évalué
- Orienter vers une ressource interne ou externe à l'ANFH (conseiller DI, référent RH ou formation, interlocuteurs champs formation, conseiller en évolution professionnel,...)
- Définir le parcours individuel de formation (compétences clés acquises, à développer, à acquérir en précisant le degré de maîtrise)
- Évaluer à la fin du parcours les écarts entre les compétences clés visées et les compétences clés acquises

PHASE 2 : LE PARCOURS DE FORMATION

À titre d'exemple non-exhaustifs

- Savoir se présenter
- Savoir prendre la parole
- Écouter et transmettre une information
- Utiliser les documents de liaison internes 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...



Comment réagir face à l'agressivité

(des usagers, entre usagers, entre membres de l'équipe...)

PUBLIC

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

COÛT PÉDAGOGIQUE

4 010 euros/groupe

ORGANISME

Defitem

FORMATEUR

Muriel WAGNER
Psychologue

DURÉE

4 jours

DATES

Groupe 1 : 17-18-31 janvier-
1^{er} février 2019

-

Groupe 2 : 14-15-28-29 mars
2019 au sein de l'Hôpital
d'ENSISHEIM

-

Groupe 3 : 9-10-19-20
septembre 2019

-

Groupe 4 : 28-29
novembre-12-13 décembre
2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.



LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

OBJECTIFS

- > Désamorcer des situations d'agressivité tout en se préservant
- > Analyser les phénomènes d'agressivité
- > Identifier les facteurs déclenchants et les comportements en découlant
- > 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

PROGRAMME

- L'agressivité et la violence : définitions, manifestations, dynamique de la violence, réponses induites
- Les attitudes individuelles inadaptées
- Les facteurs déclenchant l'agressivité et la violence : pour les patients, pour les accompagnants, pour l'équipe
- L'échelle des tensions
- Le besoin d'un mauvais objet
- Les facteurs aggravants
- Les éléments de base de la communication
- Les communications non-verbales, l'image de soi, l'image des autres, le contexte
- Les attitudes favorables à la gestion et à la résolution de situations d'agressivité
 - L'adaptation de son comportement face à une personne agressive : mécanismes de défense et réflexes d'autoprotection, partage des doutes, remise en question, prise de recul
 - La gestion du stress, la gestion des émotions
- Les stratégies et les outils de prévention et d'adaptation en cas de situation complexe
 - Les attitudes positives et constructives
 - La gestion de l'information
 - Les réponses collectives adaptées aux situations d'agressivité et de violence pressenties ou avérées

Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers

PUBLIC

Tout public

COÛT PÉDAGOGIQUE

3 330 euros/groupe

ORGANISME

Efors

FORMATEUR

Laetitia DÉMARCHE
Psychologue
Laure SOULON
Psychologue

DURÉE

3 jours

DATES

Groupe 1 : 25-26 février & 12 mars 2019

-

Groupe 2 : 27-28 février & 13 mars 2019

-

Groupe 3 : 9-10 & 24 septembre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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 tant en apportant des soins aux malades et aux mourants ? Et si les soignants étaient moins épuisés, ne seraient-ils pas plus efficaces plus rigoureux 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
- > Cartographier les différents facteurs de la souffrance du soignant
- > Mesurer la souffrance du soignant : le syndrome d'épuisement du professionnel
- > Identifier ses mécanismes de défense
- > 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

PROGRAMME

JOUR 1

- Les représentations de la maladie, de la mort, du deuil
- Les situations difficiles à vivre
- La souffrance du soignant : définition, cartographie, évaluation, conséquences
- Les mécanismes de défense

JOUR 2

- Les méthodes de coping
- La prévention de la souffrance
- Le travail en équipe

JOUR 3

- Analyse des pratiques
- Apports en fonctions des besoins relevés durant l'AP
- Réflexion éthique
- Élaboration d'un plan d'actions



Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste

Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité

PUBLIC

Tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

Séverine LÉSIEUR
Consultante

DURÉE

1 jour

DATES

Groupe 1 : 18 mars 2019

-

Groupe 2 : 17 juin 2019

-

Groupe 3 : 21 novembre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace

Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG

Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de forme multiple importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

OBJECTIFS

- > Identifier les enjeux liés à la sécurité de l'établissement
- > Identifier le rôle de chacun en matière de vigilance
- > Identifier les conduites à tenir en cas d'acte de malveillance, de violence, d'attaque armée...
- > Identifier les bases de la sécurité des systèmes d'information
- > Identifier les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de situations d'incivilité/de malveillance
- > Distinguer signalement et délation
- > Distinguer la laïcité, la neutralité et la radicalisation
- > Mobiliser les différentes ressources internes et les partenaires externes
- > Respecter les règles de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement

PROGRAMME

MATIN

- Présentation du formateur et de la formation – Recueil des attentes
- Les enjeux liés à la sécurité au sein des établissements et plus précisément des établissements de soins
- Jeu de cartes pédagogique reprenant différents éléments de définitions et de sémantique puis débriefing en groupe
- Identifier les droits et devoirs des professionnels – les droits des patients et des prestataires externes

APRÈS-MIDI

- Mise en situation collective
- Synthèse : Adopter les bons réflexes/Gérer les situations de crise
- Focus sur les cellules de crise
- Présentation brève des notions de cyber sécurité à prendre en compte dans l'exercice professionnel de chacun
- Cartographie des ressources internes et externes et des moyens de sollicitation
- Communication : outils, grands principes, attitudes adéquates, lien avec les médias
- Clôture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- > Formation aux multiples méthodes : théorie, pratique, cas concrets, jeux, ateliers en groupe
- > Jeux de rôles et entraînements pratiques
- > Remise d'une boîte à outils et de fiches réflexes



Sécurité des biens, des personnes, des bâtiments

PUBLIC

Tout personnel en lien avec la sécurité des établissements

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

2 jours

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants maximum

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Les établissements sanitaires sont par nature des espaces ouverts au publics, parfois 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent, des risques importants de forme multiple en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux.

L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

OBJECTIFS

- > Être capable d'apprécier le niveau de sécurité d'un établissement
- > Connaître les obligations et les responsabilités d'un établissement en matière de sécurité
- > Être en capacité de gérer une situation complexe (agression, vol...)

PROGRAMME

JOUR 1

- Les enjeux liés à la sécurité de l'établissement
- Le champ lexical dans le cadre de la sécurité
- Les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de situations d'incivilité et/ou malveillance
 - Les droits des professionnels
 - Les devoirs des professionnels
 - Les droits des patients, des usagers
- Le rôle de chacun en matière de vigilance
- Les conduites à tenir en cas d'acte terroriste de malveillance, de violence, d'attaque armée...
- Les bases de la sécurité des systèmes d'information
- Les différentes ressources internes et partenaires externes
- Les règles de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement.

JOUR 2

- Les liens entre le plan de sécurité de l'établissement, le plan de continuité d'activité et le plan Blanc en vue d'une articulation efficace
- Les processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence
- Les différentes ressources internes pour la mise en œuvre du plan de sécurisation de l'établissement
- Le réseau des partenaires externes à mobiliser
- Proposer un plan d'actions et de suivi du plan de sécurisation de l'établissement



Se perfectionner dans ses fonctions d'Agent Médico-Administratif (AMA)

PUBLIC

Secrétaires médicales et faisant fonction

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

Véronique NICKLER
Cadre de santé
Philippe DARSTEIN
Juriste

DURÉE

4 jours

DATES

17-18-28-29 janvier 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La secrétaire médicale occupe une fonction essentielle dans l'hôpital : elle est la plaque tournante du service auquel elle est rattachée, en interne et en externe. Ainsi, elle est l'interlocutrice privilégiée des médecins, de l'équipe soignante, des patients et des directions fonctionnelles de l'hôpital. Au-delà de ses fonctions administratives, elle 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 de secrétaire médicale est particulièrement impactée par les nouvelles exigences relatives à la nouvelle organisation hospitalière et par les nouvelles dispositions relatives au droit des patients.

Il est de ce fait essentiel que les secrétaires médicales 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 de secrétaire médicale
- > 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 secrétaires médicales 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

PROGRAMME

MODULE 1 L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL DE LA FONCTION DE SECRÉTAIRE MÉDICALE : SON RÔLE, SES MISSIONS, SES RESPONSABILITÉS

JOUR 1

- Tour d'horizon des différentes missions et tâches de la secrétaire médicale
- Le service public : introduction
- Règles de gouvernance de l'hôpital
- Contexte et évolution récente du droit du malade hospitalisé
- Le statut applicable au métier de secrétaire médicale
- Respecter le droit à l'information du patient
- Répondre correctement aux demandes d'informations de tiers
- Le principe général du consentement préalable
- Participer à la gestion du dossier médical

JOUR 2

- Les responsabilités encourues
- La protection de la secrétaire
- Les procédures juridiques à connaître
- Les responsabilités des secrétaires médicales vis-à-vis du secret professionnel et médical
- Identifier les problématiques spécifiques liées au développement des NTIC

MODULE 2 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



Préparation à la retraite

PUBLIC

Agents, futurs retraités de la
Fonction Publique Hospitalière

COÛT PÉDAGOGIQUE

3 110 euros/groupe

ORGANISME

Forma Presta Santé

FORMATEUR

Géraldine DEBONNET
Directrice
Philippe HOETZEL
Agent administratif

DURÉE

3 jours

DATES

Groupe 1 : 26-27-28 février
2019
-
Groupe 2 : 21-22-23 mai 2019
-
Groupe 3 : 16-17-18
septembre 2019
-
Groupe 4 : 10-11-12 décembre
2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.



LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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 terme d'organisation, que pour l'agent qui va avoir à gérer et organiser ce nouveau départ.

OBJECTIFS

- > Identifier les formalités administratives à accomplir et les personnes/services ressources
- > Organiser son départ de la structure et du service (transmission des savoirs)
- > Réfléchir à son projet de vie en retraite (activités personnelles et/ou professionnelles, vie associative...)
- > Se préserver des risques liés à la retraite (sédentarité, isolement...)

PROGRAMME

JOUR 1

1. La pension
2. Le brevet de pension
3. Les règles de cumul
4. La révision de votre pension
 - Les cas de révision de la pension
 - Les droits de recours
5. La majoration pour enfants
 - Les conditions
 - Les enfants qui vous donnent droit à la majoration
 - Le montant
 - Le montant de la majoration pour enfants
 - Les formalités
6. Les pensions de réversion
 - Les conditions d'attribution
 - Pour la veuve, le veuf ou les ex-conjoints, au jour du décès
 - Pour les enfants, deux conditions sont à remplir
 - Le calcul de la pension de réversion
 - Pour la veuve, le veuf ou les ex-conjoints
 - Pour les enfants
 - La date de mise en paiement de la pension de réversion
 - Suspension, remise en paiement d'une pension de réversion
7. Votre situation fiscale
 - Le montant à déclarer
8. L'allocation de solidarité aux personnes âgées ou l'allocation supplémentaire d'invalidité
 - La condition d'âge
 - La condition de résidence
 - La condition de ressources
 - Les formalités à accomplir
 - Pour l'ASPA
 - Pour l'ASI

JOUR 2

9. Organiser son départ de façon professionnelle
 - 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
 - Se projeter dans une nouvelle dynamique
 - Communiquer les messages importants, transmettre les axes prioritaires.
10. Mesurer l'ampleur du changement
 - Les difficultés liées au processus de gestion du changement à engager :
 - Les identifier
 - Les comprendre/les accepter
 - Les anticiper/leur apporter une réponse
 - Mesurer l'ampleur du changement personnel à accueillir : statut, activités, relations, temps retrouvé
 - Vaincre ses peurs liées à la transformation :
 - Sédentarité
 - Isolement
 - Deuil des relations professionnelles
 - Comment éviter le repli sur soi.
 - Incertitudes, angoisses, stress...

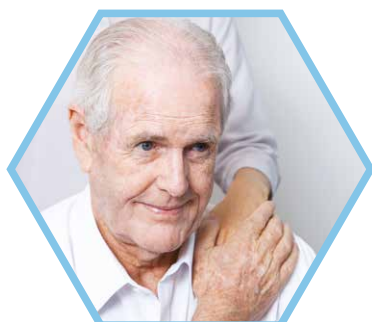
Tour de table :
recueil des pensées, des doutes, des peurs de chaque participant

JOUR 3

11. Construire un nouveau projet de vie
 - Le temps du bilan :
 - Reconnaître son fonctionnement, ses besoins particuliers, ses envies, ses souhaits
 - Faire l'inventaire de ses rêves
 - Envisager de se « retrouver » avec Soi
 - Explorer de nouveaux horizons, de nouvelles pistes en adéquation avec ses priorités (loisirs, voyages, engagement bénévole ou rémunérateur) au sein de nouvelles activités

Tour de table :
évoquer des futurs projets

- Apprendre à faire des choix motivants et mobilisateurs, plutôt que « raisonnables »
- Se reconstruire aussi de l'intérieur :
 - Prendre soin de Soi
 - Capitaliser son énergie
 - Faire du temps un allié
- Redéfinir ses relations avec ses proches, ses amis, ses réseaux
- Profiter pour faire des rencontres, partager, découvrir



AXE 3

AMÉLIORER L'OFFRE DE SOIN ET LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

- 76 **AFR30** Prise en charge de la dépendance : soins et approche relationnelle de la personne âgée
- 78 **AFR31** Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives
- 80 **AFN32** Prise en charge non médicamenteuse des troubles cognitifs en EHPAD **NOUVEAU**
- 82 **AFR33** Prise en charge globale des patients présentant un Accident Vasculaire Cérébral (AVC) **NOUVEAU**
- 84 **AFR34** L'éducation thérapeutique du patient
- 86 **AFN35** Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neurodéveloppement dont les troubles du spectre autistique (TSA) **NOUVEAU**
- 88 **AFR SOC36** Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner **Action Grand Est**
- 90 **AFR SOC37** Concevoir et animer des ateliers de médiation corporelle **NOUVEAU**
- 92 **AFR SOC38** Parentalité et addictions **NOUVEAU**
- 94 **AFR SOC39** Mener les entretiens familiaux **NOUVEAU**
- 96 **AFR40** L'humour dans la relation de soins
- 98 **AFR41** Prévention du risque suicidaire **NOUVEAU**
- 100 **AFR42** Soins de support en cancérologie
- 102 **AFR43** Travail de nuit **Action Grand Est**
- 104 **AFR44** Organisation d'une Unité de Chirurgie Ambulatoire **Action Grand Est**
- 106 **AFN45** Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes **NOUVEAU**
- 108 **AFN46** Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes **NOUVEAU**

Prise en charge de la dépendance : soins et approche relationnelle de la personne âgée

PUBLIC

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

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

IFOSEP

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

4 jours

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

DÉVELOPPER SES CAPACITÉS À ÉTABLIR OU AMÉLIORER UNE RELATION DE SOIN

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

SAVOIR COMMUNIQUER AVEC UNE PERSONNE SOUFFRANT DE PATHOLOGIES DE TYPE DÉMENTIELLES

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

Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

PUBLIC

Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants, intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD, auprès de personnes souffrant de maladies neurodégénératives dans le cadre d'approches pluri-professionnelles

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

IFSO

FORMATEUR

Jour 1 : Laurent BALP
Médecin
-
Jour 2 : Christine BERLEMONT
Infirmière
-
Jour 3 : Carole THIRIET
Psychologue

DURÉE

3 jours (2 + 1)

DATES

Groupe 1 : 4-5 & 25 mars 2019
-
Groupe 2 : 25-26 avril & 16 mai 2019
-
Groupe 3 : 23 septembre - 9 octobre & 15 octobre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 à 14 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Le plan Maladie Neuro Dégénérative (MND) 2014-2019 présente comme mesure prioritaire la prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance.

Nous savons combien la douleur est à la fois un phénomène universel et totalement intime lié à la conception du fait douloureux propre à chaque personne suivant ses expériences, son éducation, sa culture, ses états émotionnels, les circonstances d'apparition de la douleur...

Cette formation va permettre de partager un socle commun de connaissances sur « douleur et MND » préalable à une qualité de prise en soin des personnes malades.

L'ambition de cette formation est que la prise en compte de la douleur pour un patient atteint de MND soit une réalité plus qu'un défi.

OBJECTIFS

- > Identifier et comprendre les caractéristiques générales des maladies neurodégénératives et les différents types de douleurs médico-psychosociales.
- > S'approprier la manière et les règles d'utilisation des outils pour repérer et évaluer la douleur chez une personne atteinte.
- > Comprendre l'importance d'une gestion en équipe des traitements médicamenteux de la prescription à la surveillance ainsi que des méthodes non médicamenteuses de la prise en charge de la douleur/souffrance.
- > Identifier la place des aidants dans la gestion de la prise en charge de la douleur/souffrance.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Nos principes pédagogiques mettent l'accent sur une **pédagogie active et réflexive**, basée tant sur l'analyse des pratiques professionnelles que sur l'acquisition/approfondissement des connaissances/compétences. Cette dynamique de formation permet de développer des réponses collectives et/ou individuelles, et d'identifier ce qui peut être transféré en situation professionnelle.

Il est demandé aux stagiaires de contribuer activement à la dynamique du groupe et de prendre part, ainsi, à une expérience « grandeur nature » de la vie d'une équipe pluri-professionnelle visant à consolider la **complémentarité au sein des équipes** afin d'améliorer la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.

PROGRAMME

JOUR 1

- **Situer le projet de formation dans le cadre réglementaire :**
La législation concernant la prise en charge de la douleur comme de la « matière à penser sa pratique »
- **Connaître les caractéristiques communes des MND et identifier leurs spécificités :**
Identifier et comprendre les différents types de douleur médico-psychosociale dans les MND et leur traitement

JOUR 2

- Identifier la dimension culturelle et psycho-sociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel
- Apprendre à repérer la douleur dans le cadre des MND
- Identifier la place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND et connaître les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation.

JOUR 3

- Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe, des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance
- Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND
- Comprendre l'importance du travail en équipe pluri-professionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient
- Identifier l'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.

Prise en charge non médicamenteuse des troubles cognitifs en EHPAD

PUBLIC

L'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs, encadrants, soignants

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

En cours d'achat

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

2 jours avec une intersession (soit 1 jour & 1 jour)

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La HAS a publié en mai 2018 « un guide parcours de soins » sur les troubles neurocognitifs liés à la maladie d'Alzheimer. Le guide souligne que les traitements non médicamenteux et la prise en charge psycho-comportementale constituent des traitements de première intention des troubles chroniques du comportement liés à la maladie et détaille les prises en charge adaptées de ces troubles.

Selon une enquête menée en 2014, 94 % des établissements d'hébergement accueillant des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou assimilée déclarent mettre en œuvre des interventions ciblées sur les troubles psycho-comportementaux (agitation, agressivité, symptômes psychotiques...), pointant ainsi l'importance de ces interventions dans l'accompagnement et dans la diminution des troubles du comportement (TC).

Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels peu voire pas formés à les mettre en œuvre, comme l'indique également la HAS, 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.

Une formation sur ce thème permettrait de rendre plus pertinentes ces interventions et de recourir plus justement aux psychotropes.

En outre, l'insuffisante préparation des personnels à faire face à ce type de trouble et le sentiment d'impuissance qui en découle engendrent de la « souffrance au travail ».

OBJECTIFS

> Objectifs Généraux :

Répondre de façon adaptée aux besoins de prise en charge des personnes atteintes de MAA en EHPAD et USLD

> Objectifs Spécifiques :

- Appréhender au quotidien la relation avec le résident dans son lieu de vie
- Comprendre les troubles du comportement liés aux maladies neuro évolutives
- Répondre de manière adaptée et spécifique à chaque type de trouble comportemental (problèmes psychiatriques, traits de personnalité)
- Concourir à mettre en œuvre de façon pertinente les grandes catégories d'interventions psychosociales et non médicamenteuses, leur objectifs, leurs finalités, leur limites, leurs indications et contre-indications, le cadre éthique et déontologique
- Repérer les ressources extérieures à mobiliser le cas échéant en appui et en relai de la prise en charge des personnes atteintes de MAA

Prise en charge globale des patients présentant un Accident Vasculaire Cérébral (AVC)

PUBLIC

Tout professionnel amené à prendre en charge des patients atteints d'Accident Vasculaire Cérébral (AVC)

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Ambition Santé

FORMATEUR

Sébastien RICHARD,
Professeur
Baya HYVERNAUD,
Cadre de santé
Marie GABET,
Orthophoniste

DURÉE

3 en 2 jours + 1 jour
soit 21 heures

DATES

Groupe 1 : 25-26 & 29 avril
2019
-
Groupe 2 : 20-21 & 24 juin
2019
-
Groupe 3 : 14-15 & 18
novembre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

OBJECTIFS

- > Définir les différents types d'AVC
- > Connaître les moyens diagnostiques et thérapeutiques à disposition
- > Appréhender les différentes étapes de prise en charge par l'équipe, des patients ayant subi un AVC
- > Améliorer la prise en charge pluridisciplinaire du patient
- > L'accompagnement psychologique du patient atteint d'AVC

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Analyse de cas concrets
- Partage d'expériences avec le groupe
- Quizz
- Tables rondes : quelles sont vos questions et vos barrières pour appliquer dans vos structures les moyens de lutte contre l'AVC
- Supports : diaporama, vidéos, ressources documentaires et réglementaires

PROGRAMME

- Identifier les éléments constitutifs de l'AVC : comment définir l'AVC ? Comment le reconnaître ?
- Les moyens diagnostiques et thérapeutiques à disposition
- Les traitements de l'AVC : de la perfusion à l'Unité Neurovasculaire
- Évaluer le niveau de dépendance et de récupération suite à l'AVC
- Accompagner le patient et ancrer les recommandations de bonnes pratiques
- La prise en charge infirmière : de la phase aiguë jusqu'à la chronicité
 - Les soins spécifiques
 - La surveillance neurologique
 - Les signes d'alerte
 - La prévention des complications
- La prise en charge pluridisciplinaire :
 - Présentation du parcours de soins
 - Les différents intervenants au sein d'une UNV et leurs rôles
- Les conséquences de l'AVC et le versant psychologique sur le patient et son entourage
- La prise en charge par l'orthophoniste
 - Les troubles de la parole et du langage
 - Les troubles de la déglutition

L'éducation thérapeutique du patient

PUBLIC

Tout personnel soignant amené à prendre en charge des patients chroniques et souhaitant s'inscrire dans une démarche d'éducation thérapeutique

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

IPCEM

DURÉE

6 jours

DATES

Groupe 1 : 14-15 janvier 2019
-
Groupe 2 : 12-13 février 2019
-
Groupe 3 : 18-19 mars 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Cette formation permet de préparer les soignants aux compétences des éducateurs définies par l'article 84 de la loi HPST et le décret n° 2010-906 du 2 août 2010, actualisé par l'arrêté du 31 mai 2013 et l'arrêté du 14 janvier 2015, relatif aux compétences requises pour dispenser et coordonner l'éducation thérapeutique du patient et les compétences d'éducation thérapeutique.

PROGRAMME

SESSION 1 : « LES FONDEMENTS DE L'ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE DU PATIENT ET L'ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE »

1. S'approprier la démarche éducative dans les soins
 - Donner une définition de l'ETP
 - Se référer à une démarche pédagogique raisonnée pour organiser l'éducation thérapeutique
 - Définir les attitudes et comportements permettant de créer un climat favorable à l'éducation thérapeutique du patient
2. Analyser avec le patient, sa situation, ses pratiques de santé et convenir de ses besoins en ETP
 - Formuler un diagnostic éducatif
 - Concevoir et utiliser les outils d'aide au diagnostic éducatif
3. Construire un programme personnalisé d'ETP avec des objectifs d'apprentissage prioritaires
 - Établir un contrat d'éducation en négociant avec le patient (et son entourage) son plan d'actions (compétences à acquérir et temps d'apprentissage)
 - Réaliser une synthèse en équipe pluridisciplinaire établissant les besoins du patient

SESSION 2 : « LES STRATÉGIES PÉDAGOGIQUES »

1. Planifier et mettre en œuvre les séances d'ETP initiale et de suivi
 - Identifier les principes favorisant l'apprentissage des compétences du patient
 - Planifier un programme en fonction des compétences et du contexte d'exercice
2. Conduire une séance d'ETP individuelle et collective
 - Sélectionner et mettre en œuvre les techniques pédagogiques collectives et individuelles en fonction du contrat d'éducation thérapeutique du patient
 - Concevoir des supports écrits d'éducation thérapeutique du patient
 - Rédiger le conducteur d'une séance d'éducation thérapeutique

SESSION 3 : « ÉVALUATION ET ORGANISATION DE L'ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE DU PATIENT »

1. Évaluer les compétences d'autosoins et d'adaptation à la maladie
 - Concevoir les outils d'évaluation du contrat d'éducation thérapeutique
 - Réaliser un bilan de l'apprentissage du patient et de l'application de ses acquis à sa vie quotidienne
 - Identifier et mettre en œuvre les modalités d'une éducation de suivi
 - Réaliser un dossier d'éducation ou un compte-rendu éducatif pour le suivi du patient et l'implantation d'activités d'éducation thérapeutique
2. Évaluer les pratiques et les résultats de l'ETP
 - Identifier des critères d'évaluation du processus et des résultats du programme d'ETP (auto-évaluation annuelle et évaluation quadriennale)
 - Améliorer ou initier la prise en charge en ETP

Pour chacun des objectifs pédagogiques, les techniques pédagogiques et éléments de contenu peuvent être adaptés selon l'expérience et le contexte d'exercice du groupe de participants.

Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neurodéveloppement 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.

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

En cours d'achat

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

À déterminer

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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 3^e plan autisme en cours (2013-2017), et le 4^e plan qui fait actuellement l'objet de concertations.

Cette formation permettra :

- le suivi de la mise en œuvre du 3^e 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 4^e Plan autisme : qui prévoira des actions spécifiques concernant la formation des professionnels, l'appui et la réponses aux besoins des familles et le repérage, le diagnostic et l'accompagnement précoce des enfants présentant des signes de troubles du développement.

OBJECTIFS

La Haute Autorité de Santé et l'Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des Établissements et Services sociaux et Médico-sociaux, ont souligné que les interventions personnalisées, globales et coordonnées, sont d'autant plus efficaces qu'elles sont mises en œuvre précocement. Le repérage précoce des enfants autistes dès 18 mois et leur accompagnement avec une approche éducative, comportementale et développementale permet à terme de faciliter leur parcours de vie. Il est donc essentiel pour les professionnels chargés d'intervenir auprès de très jeunes enfants de s'approprier cet enjeu.

Les enjeux pour les professionnels :

- Sensibiliser les professionnels prenant en charge les enfants à l'importance au repérage précoce de l'autisme ;
- Développer les connaissances et compétences des intervenants auprès des enfants ;
- Savoir orienter : connaître les lieux ressources de repérage, de diagnostic et d'interventions précoces dès 18 mois ;

Les enjeux pour les enfants avec TSA et leurs familles :

- Orienter le plus précocement possible vers les lieux ressources
- Faciliter à terme le parcours de vie des enfants et l'accompagnement de leurs familles dans l'appréhension des troubles et la définition d'un projet de vie adapté à l'enfant.

PROGRAMME

- L'appropriation par les professionnels de l'enjeu du repérage précoce et de l'orientation le plus en amont possible vers les lieux ressource ;
- Comment mieux repérer et comprendre les troubles précoces de l'autisme ? Quelles orientations proposer (notamment pour obtenir un diagnostic) ? Quel accompagnement pour les familles : place de la famille ? Comment mieux élaborer le projet de vie adapté à l'enfant en concertation avec la famille ?
- Comment assurer l'organisation optimale des interventions et du parcours de l'enfant ?

Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner

PUBLIC

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

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

3 jours (en 1+2)

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

L'accompagnement des personnes en situation d'autisme est une priorité.

Les recommandations de bonnes pratiques 2018 et le 4^e plan autisme en sont les outils et instruments. L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué jeune ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie, qui varie en fonction de la sévérité des 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.

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

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Mise à disposition d'une plateforme interactive (avec des ressources, des quiz, un forum d'échanges)
- Animation de la formation en complémentarité entre médecins et autres professionnels du soin
- Des méthodes variées : apports théoriques, quiz, études de cas concrets, vidéos, ateliers et démonstrations via des outils amenés par les intervenants

PROGRAMME

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 les « comportements-problèmes »
- Prévenir et gérer les ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins



Concevoir et animer des ateliers de médiation corporelle

PUBLIC

Professionnels exerçant au sein de dispositifs médico-sociaux ou sanitaires, accueillant des personnes autistes avec déficience

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

Marc MEHU
Psychomotricien

DURÉE

3 jours (2 + 1)

DATES

Groupe 1 : 7-8 février
& 25 mars 2019

-

Groupe 2 : 4-5 avril
& 6 mai 2019

-

Groupe 3 : 24-25 octobre
& 28 novembre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La prise en charge des personnes autistes avec déficience constitue un problème majeur de santé mentale. En effet, l'autisme apparaît comme un trouble neurodéveloppemental altérant très précocement l'organisation de la vie intérieure de l'individu et de sa relation au monde extérieur.

Ainsi, les techniques de médiation corporelle peuvent être un axe d'approche de la personne autiste, apportant un autre espace de sensorialité, de rapport au corps et une forme de communication.

Lors des activités proposées, il s'agit de trouver un environnement et/ou des activités d'explorations ludiques, d'aventures, dans lequel la personne autiste pourra, à partir du plaisir ressenti et des sollicitations des professionnels, construire progressivement un lien singulier au travers de l'activité pour se construire et évoluer.

OBJECTIFS

- > Définir ce qu'est une médiation corporelle
- > Concevoir, coordonner, conduire et évaluer les ateliers dans un contexte de travail pluridisciplinaire
- > Élaborer des choix d'ateliers en cohérence avec le projet individuel et les processus en jeu dans les médiations proposées

PROGRAMME

JOUR 1

- La place des ateliers de médiation corporelle dans le projet d'accompagnement personnalisé de l'utilisateur et le projet institutionnel
 - Les ateliers de médiation corporelle : de quoi parle-t-on
 - Le dispositif institutionnel
 - Présentation des différents dispositifs de médiations et de leurs cadres d'utilisation
- Savoir construire et planifier un programme de médiation corporelle
 - Construire des actions de médiation
 - Méthodologie d'élaboration d'un projet d'ateliers de médiation corporelle : pour qui ? Pourquoi ? Pour quoi faire ? Comment ? Où et quand ? Par qui ?
 - La place de l'écrit professionnel

JOUR 2

- Le rôle de chacun dans le cadre de la mise en place d'ateliers de médiation corporelle
 - Le rôle et la place des différents personnels, leurs liens
 - Identification, rôle et place des autres partenaires
- Appréhender différents types d'atelier

INTERSESSION

JOUR 3

- Réussir la mise en place d'ateliers de médiation corporelle au sein de sa structure
 - Analyse du travail d'intersession
 - Réalisation d'un état des lieux des pratiques existantes au sein de la structure
 - Retour sur les animations menées par les participants dans leur établissement
 - Approfondissement des techniques et méthodes pédagogiques de conduite d'ateliers en fonction des attentes des participants : (cf objectif 4)
 - Les conditions de réussite
 - Avant l'animation : Motiver les personnes
 - Pendant l'animation
 - Après l'animation : la phase d'évaluation

Parentalité et addictions

PUBLIC

Tout travailleur social en lien avec des parents dépendants

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

Nazli LEFEVRE
Formatrice consultante

DURÉE

3 jours (2 + 1)

DATES

Groupe 1 : 6-7 mars
& 30 avril 2019

-
Groupe 2 : 3-4 octobre
& 8 novembre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anhf.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Lorsqu'un parent souffre d'un problème d'addiction, toute la famille est affectée par les conséquences de cette conduite. En effet, la maladie est difficile à vivre pour le parent dépendant et la conduite addictive souvent doublée des effets des produits consommés a très souvent des répercussions sur ses compétences parentales et le développement des enfants.

Cette action de formation a pour objectifs de sensibiliser les professionnels qui accompagnent les parents sur l'impact de la consommation, en particulier sur la parentalité et d'acquérir des compétences et des outils pour aider les personnes dépendantes dans leur rôle de parents, mais aussi pour que les professionnels sachent également accompagner les enfants dont les parents souffrent de conduites addictives.

OBJECTIFS

- > Sensibiliser à l'impact de la consommation en particulier sur la parentalité
- > Acquérir des outils pour aider les personnes dépendantes dans leur rôle de parents
- > Savoir accompagner l'enfant dont les parents souffrent d'addictions

PROGRAMME

JOUR 1

- Situer et comprendre les concepts de parentalité et d'addiction
 - Les différentes addictions : définitions et données épidémiologiques
 - Les effets des addictions
 - Les mécanismes des addictions
 - La parentalité
 - La construction des liens parents-enfants
 - Les trois dimensions de la parentalité

JOUR 2

- Les incidences des comportements addictifs sur le lien parent/enfant
- Accompagner l'enfant dont les parents souffrent d'addiction :
 - Le maintien de l'enfant dans sa famille : intérêt et conditions
 - Comment construire l'alliance entre le parent/le professionnel/l'enfant
 - Les mesures éducatives à proposer
 - Les partenariats possibles : l'intérêt de la coordination et du travail en réseau.

INTERSESSION

JOUR 3

- Partage en groupe de situations d'accompagnement de parents ou d'enfants / dans le cadre de problématiques addictives des parents
- Notre intervenant s'attachera à ce que les situations professionnelles évoquées permettent de toucher différents domaines
- La Protection de soi dans l'accompagnement de l'utilisateur et de sa famille

Mener les entretiens familiaux

PUBLIC

Travailleur social (assistante sociale, éducateur spécialisé, EJE, conseiller en économie sociale), IDE, psychologue. Formation à orientation psychanalytique.

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

GRIEPS

FORMATEUR

Ingrid RANT
Psychologue

DURÉE

3 jours en 2 jours + 1 jour

DATES

Groupe 1 : 21-22 janvier
& 1^{er} avril 2019

-

Groupe 2 : 28-29 janvier
& 2 avril 2019

-

Groupe 3 : 4-5 février
& 3 avril 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PROGRAMME

JOUR 1

LES ENTRETIENS FAMILIAUX D'OBÉDIENCE ANALYTIQUE

Connaître les enjeux, les difficultés, les conditions et les visées d'un entretien familial

- S'interroger sur les enjeux, difficultés et visées d'un entretien familial
- Le modèle psychanalytique : acquérir des connaissances sur la méthode d'entretien familial
- Développer des compétences dans l'animation d'un entretien familial psychanalytique

JOUR 2

ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES ET DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES SUR LE MODÈLE D'ENTRETIEN FAMILIAL SYSTÉMIQUE

Connaître les méthodes et outils d'animation d'un entretien familial.

- Acquérir des connaissances sur les fondements de la thérapie familiale systémique
- Développer des compétences dans l'analyse des fonctionnements familiaux
- Développer des compétences dans la conduite d'un entretien familial
- Les outils d'animation thérapeutiques (objets flottants) lors des entretiens familiaux et la dimension thérapeutique du jeu (Caillé)
- Présentation du travail intersession

JOUR 3

FAMILLE ET INSTITUTION

Développer des compétences d'animation d'entretien familial

- Présentation du travail accompli
- Développer une analyse des interactions et co-influences entre familles et institutions
- L'accueil des familles en institution selon le modèle systémique
- Développer des compétences relationnelles favorisant la bienveillance et le développement des ressources familiales, institutionnelles et personnelles (Karman-Coosman)
- Bilan des 3 jours de formation, évaluation de la formation

L'humour dans la relation de soins

PUBLIC

Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs de soins les services pour adultes (personnels administratif, paramédical et médical)

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

Alexandre PAGANELLI
IDE

DURÉE

3 jours

DATES

Groupe 1 : 2-3 avril & 7 mai 2019
-
Groupe 2 : 23-24 avril & 4 juin 2019
-
Groupe 3 : 26-27 septembre & 25 octobre 2019 au sein de l'Hôpital d'ENSISHEIM

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anf.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes ainsi que les évolutions technologiques fortes sont autant d'éléments qui modifient les relations avec les patients mais aussi au sein d'une équipe.

Ces évolutions renforcent la difficulté de communication entre soignants et soignés. Outre l'effet temps qui se réduit, c'est aussi une complexification des soins et des prises en charge qui rendent l'échange entre soignants et soignés, et au sein de l'équipe soignante elle-même, parfois complexe. Par ailleurs, l'organisation hospitalière peut être source de stress et nécessite de prendre en considération les difficultés du patient dans ce contexte. Être « patient » à l'hôpital reste une situation difficile étant donné l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic. Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peut faciliter la prise en charge du patient.

L'ensemble de ces phénomènes sont un enjeu de bien-être pour le patient et le soignant dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à sa prise en charge. Si ces éléments sont particulièrement prégnants dans des services aigus tel que les urgences ou la réanimation, c'est l'ensemble des relations au sein des structures qui est à prendre en compte dans cette approche.

Au regard de ces éléments il apparaît nécessaire d'améliorer la qualité de la relation soignant/soigné. Instaurer une distanciation dans le contexte difficile de la maladie et utiliser l'humour dans la pratique de soin peut-être une des clés pour faciliter l'entrée en relation avec le patient et améliorer l'ensemble de ces relations.

OBJECTIFS

- > Intégrer l'humour dans la relation de soin
- > Définir le concept de l'humour
- > Repérer la place de l'humour dans la relation de soins
- > Appréhender les différentes formes d'humour et leurs effets
- > Mobiliser l'humour selon les situations professionnelles rencontrées

PROGRAMME

JOUR 1

- Analyser les pratiques actuelles des stagiaires
- Réflexion sur le rôle de chaque professionnel auprès du patient/de l'utilisateur
- Étude des représentations
- Études de cas
- Définitions et aspects réglementaires

JOUR 2

- Utiliser l'humour : pourquoi ?
- Utiliser humour : avec qui ?
- Humour et distance relationnelle
- L'impact de l'humour sur le patient
- Faire face aux signes cliniques d'humour provenant des patients
- L'humour comme outil de relation d'aide
- Les différentes formes d'humour et leur utilisation
- Exemples d'outils facilitateurs

INTERSESSION

Analyse de pratique

JOUR 3

- Retour sur les travaux d'intersession
- Les outils et postures à utiliser en humour
- Les limites de l'humour
- Développer la motivation au travail par l'utilisation de l'humour

Prévention du risque suicidaire

PUBLIC

Professionnels en établissements de santé ou éducatifs pouvant être confrontés à des personnes fragilisées, de tout âge, pouvant passer à l'acte.

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Defitem

FORMATEUR

Thierry RICHARD
Cadre supérieur de santé en psychiatrie

DURÉE

2 jours

DATES

Groupe 1 : 23-24 janvier 2019
-
Groupe 2 : 16-17 octobre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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.

OBJECTIFS

- > Travailler sur les représentations et les idées reçues liées au suicide
- > Identifier les facteurs de risques 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 grâce à la triple évaluation du potentiel suicidaire ou « RUD » (Risques, Urgence, Dangerosité)
- > Adapter son intervention pendant et après la crise suicidaire en fonction du public (enfants, adolescents, personnes âgées...)
- > Déterminer le rôle de l'équipe et sa place en tant que soignant
- > Ébaucher des fiches de conduites à tenir

PROGRAMME

JOUR 1

- 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 ou « RUD »
- La gestion de la crise suicidaire en service de soins, en service de médecine d'urgence

JOUR 2

- 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

Soins de support en cancérologie

PUBLIC

Personnel médical, paramédical, médico-social, d'encadrement et de direction des établissements publics sanitaires et médico-sociaux

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

2 jours (1+1)

DATES

GROUPE 1
19 et 20 mars 2018

GROUPE 2
3 et 4 octobre 2018

GROUPE 3
29 et 30 novembre 2018

GROUPE 4
29 et 30 novembre 2018

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Entre 8 et 16 participants

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La prévention tertiaire des cancers est un véritable enjeu de santé publique. Elle prévient les rechutes, les complications et augmente l'espérance de vie des patients. Ce type de prévention passe notamment par les soins de supports, qui sont mis en place en complémentarité des soins et traitement oncohématologiques lorsqu'il y en a. C'est l'objet de cette formation.

OBJECTIFS

- > Identifier l'organisation de la cancérologie en France
- > Définir les soins de support, les soins non spécifiques, les traitements non médicamenteux, les pratiques complémentaires
- > Identifier le panier de soins mobilisable sur le territoire et disponible pour les patients
- > Élaborer, avec le patient, la réponse à ses besoins en matière de soins de support en équipe pluridisciplinaire
- > Contribuer au développement et à la promotion de l'offre de soins de support au sein de l'établissement

PROGRAMME

JOUR 1

- > Cartographie des acteurs de la cancérologie en France
- > Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs
- > Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire
- > Conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié
- > Identification des besoins du patient
- > Réalisation d'un plan d'actions ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle

JOUR 2 (ANIMÉ PAR UN PSYCHOLOGUE)

- > Retour d'expériences après intersession
- > Présentation de vidéos et de retours d'expériences réels sur différents soins de support
- > Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire
- > Élaborer un plan de communication pour mobiliser les professionnels

INTERSESSION

De 3 à 6 semaines : mise en œuvre du plan d'actions

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- > Animation de la formation par deux intervenants : un médecin ou un cadre supérieur de santé en jour 1 et un psychologue en jour 2
- > Méthodes diverses et variées : apports théoriques, présentation d'outils et de vidéos, échanges, exercices et ateliers, études de cas concrets, retours d'expérience
- > Exemples d'outils facilitateurs

Travail de nuit

PUBLIC

Professionnels travaillant de nuit

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Infor Santé

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

3 jours

DATES

Groupe 1 : 20-21-22 mars 2019

-

Groupe 2 : 3-14-15 mai 2019

-

Groupe 3 : 9-10-11 octobre 2019

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace

Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG

Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

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

> Objectif général :

- Travailler la nuit dans de bonnes conditions organisationnelles (professionnelles et personnelles)

> Objectifs spécifiques :

- Identifier les spécificités du travail de nuit
- Identifier les responsabilités des personnels de nuit
- Veiller à la continuité des soins à travers les transmissions avec les équipes de jour
- Identifier les moyens d'améliorer son confort de travail, sa sécurité et les mettre en œuvre

PROGRAMME

1. LES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

A. Acquérir les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil

B. 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

C. Identifier les difficultés et risques en matière d'alimentation et les conduites recommandées / travail postés

2. LE TRAVAIL DE NUIT ET SON ORGANISATION

A. Exercer sa profession de nuit

- Le cadre spécifique de l'exercice de nuit
- Exercice professionnel, responsabilité, et droits du professionnel
- La réglementation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière

B. Identifier les problématiques propres au travail de nuit

- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le malade en particulier

C. 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

D. 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

E. Identifier des axes d'amélioration individuels et collectifs en vue d'assurer la continuité des soins

- L'échange jour - nuit
- Les transmissions entre les équipes
- La planification des actions de soins

3. LA PERSONNE ACCUEILLIE ET SA PRISE EN CHARGE

A. Identifier les manifestations d'anxiété, d'anxiété, de stress liées à la nuit, les éléments déclencheurs et adapter son comportement

- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le malade en particulier, le respect du patient, la prise en charge de l'anxiété, de l'anxiété, des peurs, du stress...

B. 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

C. Établir son plan personnel de prévention et d'amélioration



Organisation d'une unité de chirurgie ambulatoire

PUBLIC

Équipes pluri-professionnelles exerçant en Unité de Chirurgie Ambulatoire

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

Formavenir

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

3 jours

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La chirurgie ambulatoire, hospitalisation de moins de 12 h 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'efficacité globale du système de soins. Fortement encouragée par l'état qui a placé son développement comme priorité nationale, l'activité globale de chirurgie ambulatoire progresse en France. 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

- > Assurer la prise en charge des patients en Unité de Chirurgie Ambulatoire (UCA) dans le respect de la qualité et de la sécurité des soins
- > 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)

PROGRAMME

HISTOIRE DES DROITS ET DEVOIRS DES PATIENTS ET DES FAMILLES

- 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 DÉMARCHE ÉDUCATIVE POUR UNE PRISE EN SOINS EN AMBULATOIRE



Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes

PUBLIC

Tout personnel
des établissements de la FPH

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

En cours d'achat

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

2 jours en présentiel

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

La prise en charge des victimes de violences constitue un enjeu majeur de santé publique.

Cette prise en charge, la plus précoce possible doit mobiliser des professionnels formés et comporter une dimension pluridisciplinaire. Or, la plupart des victimes ne sont pas dépistées et leurs troubles psychotraumatiques ne sont pas repérés.

Les violences subies, quelle qu'en soit l'origine (violences familiales, sexuelles, catastrophes, attentats, violences dans le monde du travail...) ont de multiples conséquences à court, moyen et long terme. Aujourd'hui leur impact sur la santé psychique et physique des individus, est largement reconnu par la communauté scientifique. Elles sont à l'origine de souffrance, de pathologies somatiques, d'isolement social, du développement de comportements à risques, de suicides... Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de psychotraumatisme, présentent un caractère systémique qui impose une approche de santé globale ne dissociant pas artificiellement prise en charge psychologique et prise en charge somatique.

Or, l'offre de prise en charge du psychotraumatisme, tout comme les formations des professionnels de santé aux spécificités de cette prise en charge, sont aujourd'hui insuffisantes et représentent une perte de chance pour les victimes. Par ailleurs, la demande d'accompagnement se multiplie pour des publics toujours plus importants (victimes de violences familiales ou sexuelles, d'attentats, de traumatismes chez les migrants...).

OBJECTIFS

> Objectif Général :

Prendre en charge de façon globale les victimes présentant des troubles psychotraumatiques pour qu'elles bénéficient d'un accompagnement et de soins spécifiques et adaptés.

> Objectifs Spécifiques :

- Appréhender la réalité des violences et de toutes leurs conséquences (sanitaire, sociale, juridique...)
- Définir les fondamentaux sur la victimologie et le psychotraumatisme
- Identifier les victimes
- Dépister les troubles psychotraumatiques
- Adapter sa posture professionnelle à l'accueil des victimes et de leurs proches
- Évaluer les besoins des victimes
- Mobiliser une équipe pluridisciplinaire autour des victimes
- Identifier les structures adaptées à la prise en charge pour orienter les victimes
- Repérer les structures de soutien aux professionnels accompagnant des victimes
- Évaluer le psychotraumatisme et les comorbidités psychiatriques et somatiques
- Définir les modalités thérapeutiques spécifiques du psychotraumatisme
- Maîtriser les notions juridiques autour des victimes et les obligations légales des professionnels

Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes

PUBLIC

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsable RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux)

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur fonds mutualisés

ORGANISME

En cours d'achat

FORMATEUR

À déterminer

DURÉE

3 jours en présentiel avec une intersession (soit 2 jours & 1 jour)

DATES

À déterminer

NOMBRE DE PARTICIPANTS

13 participants max.

LIEU

ANFH Alsace
Délégation Régionale
Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

CONTACT ANFH

Marion HILBIG
Conseillère Formation
m.hilbig@anfh.fr
03 88 21 47 03

PRÉSENTATION

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017, Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des 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 sexistes et sexuelles.

La vie professionnelle, et en l'occurrence la fonction publique hospitalière, est un espace qui n'échappe pas à ces types de violence.

Au regard de ces éléments, il semble important qu'une action de formation sur ce thème, puisse être proposée à l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, afin **d'instaurer un meilleur repérage, une prise en charge et une orientation adaptée des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.**

OBJECTIFS

> Objectif Général :

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH

> Objectifs Spécifiques :

- Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (juridique, sociologique, ...) et les sanctions encourues (disciplinaire, pénales, civiles),
- Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle...),
- Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques
- Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés
- Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RH....)
- Orienter les victimes de manière adaptée en interne et externe



QUELQUES CHIFFRES EN 2018

1180
STAGIAIRES

99
GROUPES
FORMÉS

64
ÉTABLISSEMENTS
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE

35
THÉMATIQUES
PROPOSÉES

- 21 actions régionales
- 5 actions régionales pour les établissements sociaux
- 5 actions coordonnées
- 4 actions nationales



ANFH Alsace

Immeuble le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 STRASBOURG

Tél. : 03 88 21 47 00
Fax : 03 88 23 55 97
alsace@anf.fr

WWW.ANFH.FR/ALSACE

