

**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

GRAND-EST

# Plan d'actions régional 2020

## Éditorial

# L'ANFH Grand Est propose un Plan d'Actions Régional (PAR) commun aux trois délégations territoriales Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine. Une première pour 2020!

Composé de 70 thèmes, le PAR Grand Est 2020 est construit sur la base du recensement des besoins des établissements et des propositions des Comités territoriaux et des trois délégations.

L'ANFH Grand Est reste fidèle aux valeurs de l'association, et notamment à la valeur de proximité. Le PAR Grand Est 2020 illustre sa volonté et son engagement d'être au plus proche des établissements et des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH). Ses ambitions se déclinent sur les trois territoires pour renforcer l'accès à la formation, sécuriser et accompagner les parcours des agents, soutenir les politiques ressources humaines des établissements et anticiper les transformations sociétales, techniques et organisationnelles des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Le PAR Grand Est constitue l'aboutissement d'une collaboration entre les trois délégations Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine, initiée par le Bureau unique Grand Est depuis 2016. Fort des synergies construites tout au long de ces années, le Conseil régional stratégique et de gestion (CRSG) Grand Est poursuit les travaux engagés et met à disposition des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux un PAR diversifié et enrichi, composé de 53 Actions de formation régionales (AFR) et 17 Actions de formation coordonnées (AFC).

Ces 70 actions sont déployées sur les trois territoires du Grand Est et se déclinent en 6 axes :

- > **Axe 1** : Gestion des organisations
- > **Axe 2** : Ressources humaines et Qualité de vie au travail
- > **Axe 3** : Encadrement et management des équipes
- > **Axe 4** : Prise en charge des patients, des résidents et des usagers
- > **Axe 5** : Qualité des soins et relation soignant-soigné
- > **Axe 6** : Droit, éthique et gestion des risques

Pour répondre aux enjeux de mise en œuvre opérationnelle des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), l'ANFH Grand Est propose 10 thématiques dans les domaines de la formation, de la fonction achat et des systèmes d'information. Par ailleurs, accompagner les personnels d'encadrement dans leurs missions est une des priorités en 2020. C'est pourquoi, l'ANFH Grand Est présente un parcours de formation au management d'équipe avec 10 actions. Elaboré grâce à l'investissement collectif des équipes, le PAR Grand Est 2020 constitue un outil régional au service des agents et des établissements des trois territoires. Garantir l'égalité d'accès à la formation sur le Grand Est et préserver l'identité de chaque territoire restent les priorités de cet outil.

**Céline DUGAST**  
Présidente régionale ANFH Grand Est

D'un coup d'œil

# Sommaire

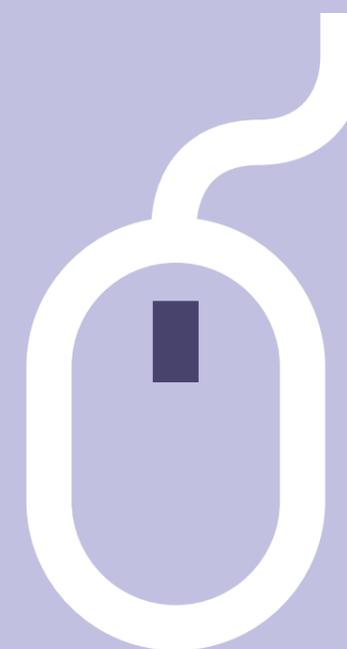
Éditorial	03
Présentation générale de l'ANFH	06
Financements ANFH	07
Projet stratégique	08
Les chiffres-clés 2018	09
Carte des établissements adhérents	10
Des équipes à votre service	12
Modalités d'inscription et conditions de prise en charge	14

<b>AFR</b>	<b>Actions de formation régionales</b>	<b>17</b>
	> <b>Axe 1</b> Gestion des organisations	19
	> <b>Axe 2</b> Ressources humaines et qualité de vie au travail	33
	> <b>Axe 3</b> Encadrement et management des équipes	45
	> <b>Axe 4</b> Prise en charge des patients, des résidents et des usagers	55
	> <b>Axe 5</b> Qualité des soins et relation soignant-soigné	69
	> <b>Axe 6</b> Droit, éthique et gestion des risques	75

<b>AFC</b>	<b>Actions de formation coordonnées</b>	<b>83</b>
	> <b>Axe 1</b> Gestion des organisations	85
	> <b>Axe 4</b> Prise en charge des patients, des résidents et des usagers	91
	> <b>Axe 5</b> Qualité des soins et relation soignant-soigné	99
	> <b>Axe 6</b> Droit, éthique et gestion des risques	106

Les services destinés aux établissements	108
Fiche d'inscription	111
Calendrier des AFR	112
Calendrier des AFC	116
Index	118

**Vous trouverez  
ce plan d'actions régional  
Grand Est 2020  
ainsi que les fiches  
détaillées des formations  
sur le site internet  
de l'Anfh par le biais  
des espaces territoriaux :  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

D'un coup d'œil

# Présentation générale de l'ANFH

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé depuis 2007. Elle est aujourd'hui le seul OPCA du secteur public.

## Sa raison d'être

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité. Depuis sa création en 1974, l'association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.



La plaque institutionnelle présente l'association, sa structure, son histoire et ses valeurs.

## La structure repose sur 3 valeurs fondatrices



### PARITARISME

Les instances de décision sont composées conjointement de la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président(e) et vice-président(e) se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales aux niveaux national, territorial et régional.



### PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'ANFH met, au service de la FPH, des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.



### SOLIDARITÉ

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

## Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients : c'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'ANFH. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route, redéfinie tous les 4 ans, structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'ANFH, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

### Ambition 1

► Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

### Ambition 2

► Soutenir les politiques RH des établissements

### Ambition 3

► Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

### Ambition 4

► Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

## Présentation

# Financements ANFH

L'ANFH collecte cinq fonds :

## 2,1%

### Plan de formation

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux employant des agents de la Fonction publique hospitalière doivent consacrer au minimum 2,1% des rémunérations inscrites au budget à la formation.

## 0,2%

### CFP - BC - VAE

Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH et finance le Congé de formation professionnelle, le Congé pour validation des acquis de l'expérience et le Congé pour bilan de compétences. L'initiative relève exclusivement de l'agent.

## 0,6%

### FMEP

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'ANFH.

## 4,8%

### ESAT

L'ANFH propose, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

## 0,75 / 0,5%

### DPC médical

Depuis 2013, l'ANFH gère les fonds de formation et DPC (Développement professionnel continu) des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'ANFH et d'une contribution financière versée par l'ANDPC.

### Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées, toutes délégations confondues.

Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Direccte (Fonds européen FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPHFP.

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégations sont les suivantes :

- appui aux politiques GPMC des établissements ;
- élaboration ou renouvellement de cartographies métiers ;
- soutien financier au développement des Études Promotionnelles ;
- soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- appui aux politiques handicap des établissements ;
- soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou qualité de vie au travail ;
- professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique ;
- dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EPHAD ;
- appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- soutien aux mobilités inter Fonctions publiques ;
- dispositifs de simulation en santé...

# Projet stratégique 2020-2023

Prenant en compte les éléments de réalisation du Projet stratégique 2016-2019 et les évolutions en cours de l'environnement, le Projet stratégique 2020-2023 de l'ANFH s'articule autour de 4 ambitions, déclinées en 12 objectifs.



## Ambition 1 Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

- > **Objectif 1:** Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
- > **Objectif 2:** Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- > **Objectif 3:** Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.



## Ambition 2 Soutenir les politiques RH des établissements

- > **Objectif 4:** Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
- > **Objectif 5:** Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Objectif 6:** Soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
- > **Objectif 7:** Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.



## Ambition 3 Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

- > **Objectif 8:** Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
- > **Objectif 9:** Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».
- > **Objectif 10:** Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé.



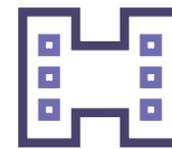
## Ambition 4 Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

- > **Objectif 11:** Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
- > **Objectif 12:** Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la Responsabilité sociale des établissements et de l'égalité professionnelle.

### Chantiers transverses:

- > Développer les outils d'évaluation de la qualité.
- > Simplifier et dématérialiser les circuits.
- > Enrichir l'offre sur fonds mutualisés.
- > Renforcer le positionnement de l'ANFH dans un nouvel environnement institutionnel.

# Les chiffres-clés



**213**

Établissements adhérents à l'ANFH Grand Est

### Adhérents

**98,2%**  
d'établissements adhérents au 2,1% - plan de formation

Soit 99,3% des agents de la FPH de la région



**57,6%**

Taux d'accès à la formation

### Données financières

**79420 K€**  
collectés en 2018

Répartition :

<b>108 607</b>	départs en formation (au titre du plan de formation)	<b>55 569 K€</b>	2,1% - plan de formation
<b>408</b>	dossiers CFP en cours de financement (dossiers classiques)*	<b>16 178 K€</b>	0,6% - fonds de mutualisation pour les études promotionnelles
<b>105</b>	dossiers VAE en cours de financement*	<b>5 392 K€</b>	0,2% - CFP/BC/VAE
<b>549</b>	bilans de compétences financés*	<b>56 K€</b>	4,8% - ESAT
<b>1568</b>	études promotionnelles financées**	<b>2 226 K€</b>	0,5% ou 0,75% - DPC médical

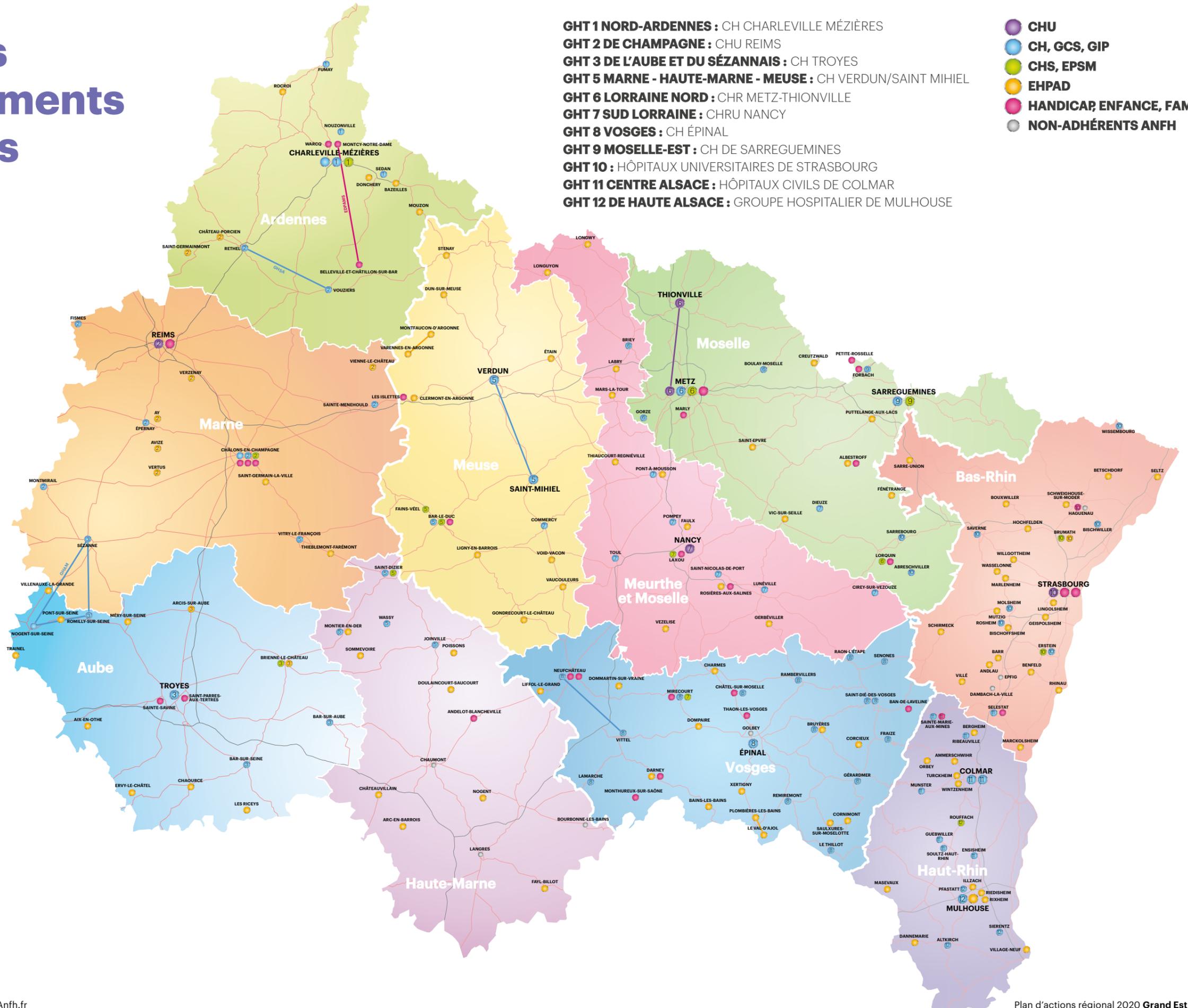
\* Dans le cadre du 0,2% - CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus

# Carte des établissements adhérents

- GHT 1 NORD-ARDENNES :** CH CHARLEVILLE MÉZIÈRES
- GHT 2 DE CHAMPAGNE :** CHU REIMS
- GHT 3 DE L'AUBE ET DU SÉZANNAIS :** CH TROYES
- GHT 5 MARNE - HAUTE-MARNE - MEUSE :** CH VERDUN/SAINT MIHIEL
- GHT 6 LORRAINE NORD :** CHR METZ-THONVILLE
- GHT 7 SUD LORRAINE :** CHRU NANCY
- GHT 8 VOSGES :** CH ÉPINAL
- GHT 9 MOSELLE-EST :** CH DE SARREGUEMINES
- GHT 10 :** HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE STRASBOURG
- GHT 11 CENTRE ALSACE :** HÔPITAUX CIVILS DE COLMAR
- GHT 12 DE HAUTE ALSACE :** GROUPE HOSPITALIER DE MULHOUSE

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



## Présentation

# Des équipes à votre service

### ANFH GRAND EST

---

#### Délégué régional

---

**Jean GOURNAY**

> j.gournay@anhf.fr

> 03 26 87 78 21

### DÉLÉGATION ALSACE

---

#### Déléguée territoriale

---

**Dominique MULLER**

> d.muller@anhf.fr

> 03 88 21 47 01

#### Assistante

---

**Danièle MAURICE**

> d.maurice@anhf.fr

> 03 88 21 47 00

#### Conseillère en formation

---

**Marion HILBIG**

> m.hilbig@anhf.fr

> 03 88 21 47 03

#### Conseillère en dispositifs individuels

---

**Aurélie GONZALEZ**

> a.gonzalez@anhf.fr

> 03 88 21 47 05

#### Conseillères en gestion de fonds

---

**Anne LEBORGNE**

> a.leborgne@anhf.fr

> 03 88 21 47 04

**Claire MARX**

> cl.marx@anhf.fr

> 03 88 21 47 09

**Christelle MICHEL**

> c.michel@anhf.fr

> 03 88 21 47 02

**Sarah ZWITZER**

> s.zwitzer@anhf.fr

> 03 88 21 47 06

### DÉLÉGATION CHAMPAGNE ARDENNE

---

#### Délégué territorial

---

**Jean GOURNAY**

> j.gournay@anhf.fr

> 03 26 87 78 21

#### Conseillères en formation

---

**Aube GROSSET**

> a.grosset@anhf.fr

> 03 26 87 78 28

**Sylvie HACHON**

> s.hachon@anhf.fr

> 03 26 87 78 22

#### Conseillère en dispositifs individuels

---

**Murielle DUMARGNE**

> m.dumargne@anhf.fr

> 03 26 87 78 23

### DÉLÉGATION LORRAINE

---

#### Conseillères en gestion de fonds

---

**Jessica CARVALHO**

> c.carvalho@anhf.fr

> 03 26 87 78 24

**Brigitte CHEVALIER**

> b.chevalier@anhf.fr

> 03 26 87 78 26

**Jessica FRERE**

> j.frere@anhf.fr

> 03 26 87 78 27

**Céline LEFEVRE**

> c.lefevre@anhf.fr

> 03 26 87 78 25

#### Délégué territorial

---

**Christophe PETITDEMANGE**

> c.petitdemange@anhf.fr

> 03 83 15 17 30

#### Assistante

---

**Marie-Christine ANTOINE**

> mc.antoine@anhf.fr

> 03 83 15 17 34

#### Conseillère en formation

---

**Marlène SAC**

> m.sac@anhf.fr

> 03 83 15 17 36

#### Conseillère en dispositifs Individuels

---

**Claude GUILLAUME**

> c.guillaume@anhf.fr

> 03 83 15 17 35

#### Conseiller(e)s en gestion de fonds

---

**Bettina BION**

> b.bion@anhf.fr

> 03 83 15 17 31

**Christine EVRARD**

> c.evrard@anhf.fr

> 03 83 15 17 32

**Lucie HEIDERICH**

> l.heiderich@anhf.fr

> 03 83 15 64 30

**Johan MARTIN**

> j.martin@anhf.fr

> 03 83 15 17 37

**Anna POCHIT**

> a.pochit@anhf.fr

> 03 83 15 17 33

**Isabelle SCHWING**

> i.schwing@anhf.fr

03 83 15 17 39

# Modalités d'inscription et conditions de prise en charge

L'ANFH Grand Est a souhaité la mise en place d'un plan d'actions régional 2020 avec 70 thèmes de formation : 53 Actions de formation régionales (AFR) et 17 Actions de formation coordonnées (AFC) qui seront déployées sur l'ensemble de la région Grand Est.

## Les Actions de formation régionales (AFR)

> L'ANFH propose aux établissements adhérents un panel d'actions de formation régionales. Ces thématiques correspondent aux remontées des besoins de formation communs aux trois territoires : Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine.

> Elles font l'objet d'une mise en concurrence des organismes de formation par le biais d'un appel d'offres selon les procédures d'achat de l'ANFH (code de la commande publique).

> Les frais pédagogiques ainsi que les frais de restauration (déjeuner) sont financés sur les fonds mutualisés (4 % régional).

## Les Actions de formation coordonnées (AFC)

> L'ANFH propose une offre d'actions de formation « clés en main » qui permet de répondre à des besoins communs à plusieurs établissements et de les organiser en établissement ou en délégation.

> Lors de la participation d'un agent à une action de formation coordonnée, « le coût-stagiaire » est répercuté sur le plan de formation de son établissement. En effet, l'ANFH est commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les bons de commande relatifs aux formations. Elle réceptionne les factures relatives aux groupes réalisés et répartit ensuite, par établissement, les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents présents.

## Modalités d'inscription

Le retour de la fiche d'inscription à votre délégation territoriale, par mail ou courrier, dûment complétée doit se faire sous les conditions suivantes :

> avant le mois de novembre 2019 pour les formations organisées lors du premier semestre de l'année 2020 ;

> avant le mois de juin 2020 pour les formations du second semestre de l'année 2020 ;

> l'établissement devra confirmer l'inscription nominative au minimum 2 mois avant le début de la formation ;

> chaque groupe comprendra au minimum 8 agents et 15 agents au maximum.

## Désistement tardif

Sera considéré comme désistement tardif, la non-participation d'un agent inscrit qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation.

Il convient à l'établissement de procéder à sa substitution et de communiquer le nom et le grade du remplaçant au minimum 3 semaines avant le début de la formation.

Dans le cas où le remplacement ne peut être assuré, l'ANFH pourra proposer la place devenue vacante à un autre établissement.

## Conditions de prise en charge

	Frais d'enseignement	Frais de restauration	Frais de déplacement, d'hébergement, et de traitement	Pour tous renseignements et inscriptions
<b>Action de formation régionale (AFR)</b>	Fonds régionaux mutualisés	Fonds régionaux mutualisés	Plan de formation des établissements	<p>Délégation Alsace : <b>Marion HILBIG</b> m.hilbig@anhf.fr   03 88 21 47 03 <b>Danièle MAURICE</b> d.maurice@anhf.fr   03 88 21 47 00</p> <p>Délégation Champagne-Ardenne : <b>Sylvie HACHON</b> s.hachon@anhf.fr   03 26 87 78 22</p> <p>Délégation Lorraine : <b>Marlène SAC</b> m.sac@anhf.fr   03 83 15 17 36</p>
<b>Action de formation coordonnée (AFC)</b>	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements	<p>Délégation Alsace : <b>Marion HILBIG</b> m.hilbig@anhf.fr   03 88 21 47 03 <b>Danièle MAURICE</b> d.maurice@anhf.fr   03 88 21 47 00</p> <p>Délégation Champagne-Ardenne : <b>Aube GROSSET</b> a.grosset@anhf.fr   03.26.87.78.28</p> <p>Délégation Lorraine : <b>Marlène SAC</b> m.sac@anhf.fr   03 83 15 17 36</p>

## Modalités d'inscription pour le personnel médical

Pour inscrire des professionnels médicaux à une action de formation ouverte aux praticiens hospitaliers, l'établissement adhérent au DPCM devra transmettre au préalable à la délégation concernée une Demande d'accord de prise en charge (DAPEC) au titre du DPC médical. L'inscription du praticien hospitalier fera l'objet d'un conventionnement nominatif entre l'organisme de formation et l'établissement. Concernant la facturation des frais pédagogiques, l'organisme adressera une facture, au prorata du nombre d'inscrits, à l'établissement concerné en spécifiant les noms des bénéficiaires.



# Les actions de formation régionales (AFR)

# Sommaire des Actions de formation régionales

<b>Axe 1 Gestion des organisations</b> .....	<b>17</b>	> Prévention et gestion de l'absentéisme.....	<b>52</b>
> Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction.....	<b>20</b>	> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	<b>53</b>
> Coordination de la formation continue au sein d'un GHT.....	<b>21</b>	<b>Axe 4 Prise en charge des patients, des résidents et des usagers</b> .....	<b>55</b>
> Élaboration et mise en œuvre du plan de formation dans le cadre des GHT - Module 1.....	<b>22</b>	> Dossier informatisé du patient: enjeux et règles.....	<b>56</b>
> Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT - Module 2.....	<b>23</b>	> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social.....	<b>57</b>
> Accompagnement des services des systèmes d'information dans le cadre des GHT.....	<b>24</b>	> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.....	<b>58</b>
> Manager à l'échelle du GHT.....	<b>25</b>	> Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique (TSA).....	<b>59</b>
> Les fondamentaux de l'achat public en GHT.....	<b>26</b>	> Accompagnement et prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA).....	<b>60</b>
> Le management et l'animation de la fonction achat en GHT.....	<b>27</b>	> Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en EHPAD).....	<b>61</b>
> Le contrôle de gestion des achats en GHT.....	<b>28</b>	> Le psycho-traumatisme: repérage et prise en charge des victimes.....	<b>62</b>
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés.....	<b>29</b>	> Le psycho-traumatisme chez les enfants et les adolescents.....	<b>63</b>
> Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social.....	<b>30</b>	> Soins de support en cancérologie.....	<b>64</b>
> Optimiser votre codage PATHOS ET GIR: véritable enjeu financier en EHPAD.....	<b>31</b>	> Accompagnement et prise en charge des conduites addictives.....	<b>65</b>
<b>Axe 2 Ressources humaines et qualité de vie au travail</b> .....	<b>33</b>	> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD.....	<b>66</b>
> Parcours de formation modulaire au CEP.....	<b>34</b>	> Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap.....	<b>67</b>
> Intégrer les nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation.....	<b>35</b>	> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge.....	<b>68</b>
> Améliorer ensemble le travail au quotidien. Quelle place pour chacun?.....	<b>36</b>	<b>Axe 5 Qualité des soins et relation soignant-soigné</b> .....	<b>69</b>
> Reclassement professionnel et reconversion.....	<b>37</b>	> Mener les entretiens familiaux.....	<b>70</b>
> Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques.....	<b>38</b>	> Gestion des conflits avec les familles des patients / des résidents.....	<b>71</b>
> Agent médico-administratif: évolution des missions et compétences.....	<b>39</b>	> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des patients.....	<b>72</b>
> Place de l'ASHQ au sein de l'équipe.....	<b>40</b>	> La relation patient-soignant à l'ère du digital: la santé connectée.....	<b>73</b>
> Identifier et développer les savoirs de base: repérer, diagnostiquer, valoriser et agir.....	<b>41</b>	<b>Axe 6 Droit, éthique et gestion des risques</b> .....	<b>75</b>
> Positionnement de l'agent sur les savoirs de base.....	<b>42</b>	> La responsabilité soignante.....	<b>76</b>
> Parcours de formation aux compétences-clés.....	<b>43</b>	> Éthique et décision dans le soin.....	<b>77</b>
<b>Axe 3 Encadrement et management des équipes</b> .....	<b>45</b>	> Les droits des résidents.....	<b>78</b>
> Manager une petite équipe.....	<b>46</b>	> Droits et obligations du patient et de sa famille.....	<b>79</b>
> Mobiliser et motiver les équipes.....	<b>47</b>	> Les directives anticipées: garantir la volonté du patient.....	<b>80</b>
> Transmettre ses compétences.....	<b>48</b>	> Prévention des erreurs médicamenteuses.....	<b>81</b>
> Gestion du temps de travail et élaboration des plannings.....	<b>49</b>		
> Réalisation des entretiens professionnels, de formation et intégration du management des compétences dans les pratiques managériales.....	<b>50</b>		
> Évaluation de la formation en entretien annuel.....	<b>51</b>		

# Gestion des organisations

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.01

#### Public

Directeurs d'établissements, praticiens hospitaliers en responsabilité.

#### Organisé par

Arthur Hunt Consulting

#### Durée

4 jours (1+1+1+1)

#### Lieu & dates

Calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction

#### Contexte

La fonction « directeur 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 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

- > 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.

#### Programme

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

- > Accueil, 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 « les 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, les modalités de mise en œuvre...
- > Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.02

#### Public

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

#### Organisé par

CNEH

#### Durée

3 jours (1+1+1)

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Coordination de la formation continue au sein d'un GHT

#### Contexte

Dans le cadre de la réforme des Groupements hospitaliers de territoire (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, l'ANFH propose un dispositif pour aider les DRH, et responsables formation à répondre aux exigences des textes réglementaires relatifs aux GHT en matière de formation. 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

- > 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

##### 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.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.03

#### Public

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation.

#### Organisé par

Formavenir  
Performances

#### Durée

2 jours (1+1)  
Un suivi par classe virtuelle à 6 mois, pas d'intersession

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Élaboration et mise en œuvre du plan de formation dans le cadre des GHT - module 1

#### Contexte

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 de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateur 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 de formation.

##### JOUR 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.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.04

#### Public

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT.

#### Organisé par

Formavenir  
Performances

#### Durée

2 jours (1+1)  
Un suivi par classe virtuelle à 6 mois, pas d'intersession

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT - module 2

#### Contexte

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 de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateur 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.

##### JOUR 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.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.05

#### Public

Personnels des services SI, selon le module suivi.

#### Organisé par

CNEH

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés ANFH (crédits nationaux)

# Accompagnement des services des systèmes d'information dans le cadre des GHT

#### Contexte

Aujourd'hui les enjeux et les objectifs des GHT autour de la territorialisation de l'offre de soins, de l'amélioration de la prise en charge du patient, de la qualité et de la sécurité des soins, sont compris et partagés par tous. Mais qu'en est-il de la mise en œuvre opérationnelle des GHT et de ses impacts ? Elle impose une restructuration en profondeur des organisations, de la gouvernance, des prises en charge des pratiques, etc., qui exige l'adhésion des équipes.

#### Objectifs

Fédérer les équipes autour de ce projet ambitieux commence par la connaissance et la compréhension globale des concepts clés, du cadre juridique de référence et de ses impacts opérationnels sur tous les champs et tous les acteurs de l'hôpital en général, les DSI et leurs équipes en particulier.

#### Programme

L'ANFH propose un cycle de formation abordant l'ensemble des composantes : stratégie SI, processus de travail, fonctions offertes et leurs applications, et les ressources (humaines et infrastructures) permettant le fonctionnement du SI. Ce parcours se décompose en modules :

#### Module 1 : Les évolutions des SI dans le cadre des GHT (1 jour)

> Fédérer les équipes pour une compréhension commune des enjeux des GHT.  
> Appréhender les fondamentaux du GHT et disposer de repères juridiques.  
> Comprendre les enjeux opérationnels de la mise en œuvre d'un GHT.

#### Module 2 : La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI (2 jours)

> Appliquer une conduite du changement adaptée au contexte spécifique de la convergence des SI dans le cadre du GHT.  
> Disposer des outils adaptés à la mise en œuvre de cette conduite du changement.

#### Module 3 : Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes (1 jour)

> Évaluer l'opportunité du recours à des prestataires et/ou services externes en matière.

#### Module 4 : Auditabilité des SI dans le cadre des GHT (1 jour)

> Appréhender le cadre normatif appliqué au SIH et sa déclinaison au sein du GHT.  
> Connaître la méthode et les outils associés pour mener une démarche d'auditabilité des SI.

#### Module 5 : Urbanisation du système d'information convergent (SIC) d'un GHT (2 jours)

> Comprendre le contexte général et les enjeux de l'urbanisation dans le cadre du GHT.  
> Maîtriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires à un projet d'urbanisation des SI.

#### Module 6 : SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT (2 jours)

> Connaître l'actualité de la cyber insécurité numérique.  
> Appréhender le cadre normatif en matière de : SSI, protection des données et hébergement des données de santé, politique d'identité-vigilance.  
> Identifier le rôle et les missions du RSSI et du DPO dans la gouvernance générale du GHT.  
> Harmoniser la politique SSI au niveau du GHT au regard de l'existant.  
> Maîtriser la SSI opérationnelle.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.06

#### Public

Tous professionnels, y compris médicaux, en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT.

#### Organisé par

SPH Conseil

#### Durée

3 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux : financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

# Manager à l'échelle du GHT

#### Contexte

La loi de modernisation du système de santé a impacté la vision et l'organisation des établissements. Ils sont passés d'un fonctionnement de cloisonnement à une approche de territoires par la création de GHT. Le but étant de développer le service rendu. Cette transformation implique de mettre en place une nouvelle organisation, des nouvelles pratiques managériales, avec plus de coopération et de transversalité afin de permettre au manager de s'engager sur une responsabilité territoriale.

Toutes les populations en situation de management sont impactées par cette transformation car elles doivent fédérer leur équipe, les impliquer dans les changements pour avoir un engagement efficient et durable en s'adaptant aux évolutions. Le management est un métier qui ne s'improvise pas mais qui se pratique et s'apprend en acquérant des outils, des principes et des postures qui ont fait leurs preuves tant dans le milieu de la santé que dans d'autres secteurs d'activités.

#### Objectifs

> Promouvoir auprès de ses équipes des modèles de « leadership » collaboratifs et transversaux.  
> Faciliter l'appropriation d'outils adaptés à chaque manager de santé quel que soit le mode d'exercice.  
> 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.

#### Programme

##### Une formation en 6 temps

> Définir le leadership et les postures adaptées à un management collaboratif.  
> Développer son potentiel de leader, charisme et assertivité, mobilisateur et fédérateur.  
> Comprendre les réactions comportementales lors de transformations organisationnelles.

> Définir la coopération et la développer au sein de l'équipe avec des outils adaptés.  
> Innover dans son management et dans l'organisation.  
> Développer une vision dynamique de territoire.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.07

#### Public

Tout acteur ou contributeur de la fonction Achats en GHT (acheteur, référent achats, pharmacien-acheteur...) souhaitant renforcer sa culture achats.

**Organisé par**  
CKS Santé

**Durée**  
2 jours

**Lieu & dates**  
Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Les fondamentaux de l'achat public en GHT

#### Contexte

La mise en place des GHT a induit un profond bouleversement de la fonction Achats, avec un transfert de compétences vers les établissements supports. Des questions opérationnelles se posent désormais aux acteurs et contributeurs de la fonction Achats :

- > Qui sont les acteurs impliqués dans les marchés publics des GHT et quel est leur rôle ?
- > Comment se positionne l'acheteur dans son GHT ?
- > Quelles sont les bonnes pratiques et les différentes étapes de l'achat ?
- > Comment préparer la convergence des marchés au 31 décembre 2020 ?
- > Comment les établissements parties doivent concrètement s'organiser autour des étapes

d'approvisionnement et de suivi d'exécution des marchés ?

- > Quelles sont les bonnes pratiques de remontée des gains achats et de construction d'une démarche de Plan d'actions achats territorial (PAAT) ?
- > Quels sont les outils de la DGOS ?...

#### Objectifs

- > Appréhender le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT
- > Comprendre et structurer les interfaces des acheteurs avec les interlocuteurs internes au GHT.
- > Maîtriser le processus d'achat public, de la définition du besoin au suivi d'exécution des marchés et à la remontée des gains.

#### Programme

##### Contexte des marchés publics en GHT

- > Le nouveau cadre juridique et réglementaire.
- > Les enjeux de l'achat public hospitalier.
- > Rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique hospitalière en GHT.

##### Comprendre le rôle de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs internes dans le GHT

- > Les enjeux de l'achat mutualisé.
- > Structurer les interfaces avec les prescripteurs et la cellule des marchés.
- > Les procédures qui peuvent être définies.

##### Maîtriser la définition de son besoin et son sourcing

- > L'importance d'une bonne préparation comme clé de la performance Achats.
- > Méthodes et outils de l'analyse des besoins (dont kit DGOS – programme PHARE).
- > Cas pratique.

##### S'initier aux techniques de négociation

##### Réaliser un suivi d'exécution efficace de son marché

##### Les bonnes pratiques pour la convergence des marchés publics en GHT

##### Les outils de l'acheteur pour mesurer la performance et calculer des gains Achats

- > La méthodologie de calcul des gains.
- > Structurer et valoriser une démarche de PAAT.

**Contacts délégations Alsace**  
Marion HILBIG  
03 88 21 47 03  
m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

**Lorraine:**  
Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.08

#### Public

Managers au sein de la fonction Achats : responsables Achats, responsables Méthodes, référent Achats d'établissements.

**Organisé par**  
CKS Santé

**Durée**  
3 jours (2+1)  
Une intersession (après les 2 premiers jours) permet aux stagiaires de mettre en application les outils présentés et de réaliser, en journée 3, un premier bilan des actions menées

**Lieu & dates**  
Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

**Contacts délégations Alsace**  
Marion HILBIG  
03 88 21 47 03  
m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

# Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT

#### Contexte

Si l'objectif du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour la mutualisation des achats en GHT a été globalement atteint, les établissements supports et parties doivent encore davantage structurer leur organisation et clarifier la trajectoire de la fonction Achats sur les prochaines années.

Cette formation a pour but d'accompagner les personnes impliquées dans l'animation d'une démarche Achats inter-établissements. Elle permet de mettre en pratique les méthodes et les outils à disposition des GHT et aborde notamment les questions suivantes :

- > Comment animer une démarche Achats dans un contexte de GHT ?
- > Quels sont les outils pour cartographier ses achats et ses marchés dans un contexte

multi-établissements ?

- > Comment élaborer et suivre une politique Achats à l'échelle du GHT ?
- > Comment structurer les interfaces entre le service Achats et ses interlocuteurs internes et externes ?

#### Objectifs

- > Analyser son organisation Achats et la positionner dans l'organisation du GHT pour en dégager des pistes d'efficience.
- > Organiser et structurer les interfaces du service Achats avec ses interlocuteurs internes et externes.
- > Construire des outils de pilotage et d'animation de la fonction Achats adaptés à un contexte multi-établissements.

#### Programme

##### Comprendre les enjeux d'une organisation Achats mutualisée, les acteurs et leur rôle

- > Le cadre juridique et réglementaire.
- > Les enjeux de l'achat public hospitalier.
- > Les différentes formes d'organisation mutualisées au sein des GHT.
- > Les acteurs de l'organisation Achats et leur rôle.

##### Réaliser l'auto-diagnostic de sa fonction Achats GHT

##### Maîtriser les outils de gouvernance de la fonction Achats

- > Adopter une approche « processus achats ».
- > Les interlocuteurs internes et externes de la fonction Achats.

- > Les outils de management de la fonction Achats.
- > Cas pratique : rédiger une politique Achats dans un contexte de GHT.
- > Mise en place d'indicateurs de suivi de la performance Achats.

##### Animer la fonction Achats dans un contexte de GHT

- > Réaliser une cartographie Achats.
- > La convergence des marchés en GHT.
- > Initier le Plan d'Actions Achats de Territoire (PAAT) de son GHT.
- > Zoom sur le calcul des gains.
- > Introduction aux techniques d'animation dans un contexte inter-établissements.

##### Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage

##### Mettre en place un dispositif efficace de suivi, d'animation et de communication

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.09

#### Public

Contrôleur de gestion Achats, responsable Méthodes ou directeur Achats en réflexion sur la fonction.

**Organisé par**  
CKS Santé

**Durée**  
3 jours (2+1)

**Lieu & dates**  
Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Le contrôle de gestion des achats en GHT

#### Contexte

La mise en place des GHT a induit un fort bouleversement de la fonction Achats, un renforcement des objectifs de performance et la nécessité d'un pilotage robuste par le contrôleur de gestion Achats. Le rôle de ce dernier est de construire le dispositif de pilotage et d'améliorer le dialogue de gestion avec les pôles et les établissements, afin d'identifier les pistes d'optimisation et de remontées des gains réalisés annuellement au Plan d'actions achats territorial. S'agissant d'une fonction très récente qui doit encore asseoir ses méthodes et son positionnement, les contrôleurs de gestion Achats font face à plusieurs questions :

- > Comment positionner la contribution du contrôleur de gestion Achats dans le GHT ?
- > Quelles sont les tâches qui lui sont dévolues

et les indicateurs à suivre ?

- > Comment gérer au mieux la diversité des systèmes d'information et structurer le traitement de données dans son GHT ?
- > Quelles sont les interactions à créer avec les autres directions et notamment la direction financière ?
- > Comment fixer une feuille de route sachant que les GHT/leurs établissements ont des niveaux de maturité Achats différents ?

#### Objectifs

- > Positionner le rôle du contrôle de gestion Achats et du pilotage de la performance.
- > Identifier les indicateurs de suivi et de pilotage de la fonction Achats en vue de construire des tableaux de bord partagés.
- > Mettre en place un dialogue de gestion à l'échelle des établissements et du GHT.

#### Programme

##### Comprendre le rôle du contrôleur de gestion Achats ou du responsable de la performance Achats

- > Qu'est-ce que le contrôle de gestion Achats ?
- > Les acteurs impliqués dans le pilotage de la performance et l'organisation des Achats en filière.

##### Réaliser une cartographie des Achats pour piloter les dépenses

- > L'importance de la segmentation des Achats et le lien avec le pilotage de la dépense
- > Cartographie des dépenses à l'échelle d'un GHT.

##### Identifier les indicateurs de pilotage de la fonction

##### Achats et construire des tableaux de bord pertinents

##### Organiser le dialogue de gestion avec les services et la direction des Finances

##### Mettre en place un système qualité achat

- > En interne.
- > Vis-à-vis de ses fournisseurs.

##### Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage

##### Préparer efficacement sa communication

#### Contacts délégations

**Alsace**  
Marion HILBIG  
03 88 21 47 03  
m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoin@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.10

#### Public

Praticiens hospitaliers, professionnels d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, (personnel de direction, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales,soignants...).

**Organisé par**  
Infor Santé

**Durée**  
3 jours (2+1)

**Lieu & dates**  
Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux :  
Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

#### Prérequis

Connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé

#### Contacts délégations

**Alsace**  
Marion HILBIG  
03 88 21 47 03  
m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoin@anfh.fr

# Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés

#### Contexte

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 (Projet de soins partagé), nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec changements 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 : nouvelle vision du soin et de sa qualité mais également nouvelles formes de raisonnement clinique.

#### 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 ».

#### Programme

##### JOUR 1

- > Définition et 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 (Plan personnalisé de santé) et savoir les mettre en place ; quelle synergie ?

##### JOUR 2

- > 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.
- > 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 .

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.11

#### Public

Agents **non professionnels des finances** des établissements médico-sociaux, agents **non professionnels des finances** des établissements sanitaires.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 personnes par groupe

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anhf.fr

##### Lorraine:

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anhf.fr

# Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social

#### Contexte

Dans un contexte où l'on évoque et met en pratique des plans de retour à l'équilibre, il paraît opportun que tout agent en fonction à l'hôpital ou en établissement médico-social appréhende la manière dont se construit un état prévisionnel des recettes et des dépenses, connaisse la mécanique des déficits, etc., et participe activement au plan d'économie conçu par l'établissement.

#### Objectif indicatif

Appréhender les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements hospitaliers ou des établissements médico-sociaux.

#### Programme

À déterminer

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFR 1.12

#### Public

Praticiens hospitaliers, tous publics.

#### Organisé par

SPH Conseil

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux :  
Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anhf.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anhf.fr

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

#### Contexte

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

- > Définir 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.

#### Programme

##### Une formation en 6 temps

- > Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM.
- > Maîtriser l'utilisation des adverbes SHTC (Spontanément, Habituellement, Totalement, Correctement) de la grille AGGIR.
- > S'approprier le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis ».

- > Établir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « précoupe » PATHOS et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP sur site par le médecin valideur du Conseil départemental et du PMP par le médecin de l'ARS.
- > Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission régionale de coordination médicale) en cas de désaccord.
- > Établir un lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel.

**956 000 agents  
formés dans toute  
la France.**



Les délégations ANFH accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation: animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financière des fonds. Pour plus d'informations, contactez votre délégation territoriale.

**Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

Axe 2

**Ressources  
humaines et  
qualité de vie  
au travail**

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

# AFR 2.01

#### Public

Toutes personnes amenées à réaliser un accompagnement CEP.

#### Organisé par

Synergies DFC

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés ANFH (crédits nationaux)

# Parcours de formation modulaire au CEP

#### Contexte

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner les personnes envisageant une évolution professionnelle et permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ». Depuis janvier 2017, la mise en place du CEP est élargie au secteur public. Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

#### Objectifs

Afin d'accompagner les établissements dans la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP), l'ANFH propose un dispositif modulaire de formation à destination des personnes en charge de la mise en œuvre du CEP (groupes mixtes de professionnels RH exerçant dans les établissements et de salariés de l'ANFH).

Ce dispositif comprend : un module de base obligatoire (2+2 jours) + un module optionnel sur la conduite d'entretien, permettant aux apprenants de réaliser le niveau 1 du CEP.

#### Programme

Niveau 1  
du CEP

Tronc commun  
obligatoire - 4 Jours

+

Module optionnel :  
Conduite d'entretien - 2 jours

#### Auto-diagnostic

#### Modules de spécialisation facultatifs

> Rôles et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle - 3 jours

> Mobilisation et participation aux réseaux des acteurs - 1 jour

> Les métiers et statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins de l'emploi - 2 jours

> Accompagnement adapté des publics spécifiques - 1 jour

> Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, ressources documentaires... - 1 jour

> Conseil à la reprise et à la création d'entreprise - 1 jour

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

# AFR 2.02

#### Public

Directeurs, DRH, DAM, directeurs de soins, membres des CME, responsables de formation, responsables en charge de la Qualité, membres des commissions de formation et DPC.

#### Organisé par

Dinaxio Management

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Intégrer les nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation

#### Contexte

Aujourd'hui, les besoins en compétences appellent des formules renouvelées : nouveaux modes d'apprentissage, nouveaux formats de formation, méthodes pédagogiques et techniques d'animation actualisées, mobilisation des ressources offertes par le développement du digital... d'autant plus que de multiples contraintes réduisent le temps disponible pour des séquences d'apprentissage et que la part des pratiques prend le pas sur les seuls apports de connaissances...

Les formats se diversifient, les durées se réduisent, les méthodes pédagogiques et les techniques d'animation sont revisitées. Les modalités de formations innovantes montent en puissance, comme la part du digital. Enfin, les apprentissages sociaux, entre pairs, et informels représentent un territoire de plus en plus investi.

#### Objectifs

- > Définir, au service de la politique formation de l'établissement, la stratégie propice en termes de modes d'apprentissage à promouvoir en réponse aux besoins des professionnels.
- > Assurer la mise en œuvre, aussi bien dans la conception d'actions de formation et de programmes de DPC à réaliser au moyen de ressources internes que pour la commande ou le choix d'offres portées par des prestataires.
- > Évaluer l'impact des actions et programmes mettant en œuvre ces différents modes, formats et techniques.

#### Programme

##### JOUR 1

- > Connaître et comprendre les nouveaux modes d'apprentissage.
- > Apports de connaissances.
- > Expérimentation en direct (session Klaxoon, MOOC, capsules, parcours...).
- > Savoir identifier et sélectionner les modes d'apprentissage utiles au sein de son établissement.
- > Ateliers de co-construction d'outils.
- > Réflexion stratégique en vue de la mise en œuvre.

##### JOUR 2

- > 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.
- > Ateliers pratiques : étude de cas.
- > Atelier stratégique : plan d'actions.
- > Démarche de type co-développement.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

## AFR 2.03

### Public

Praticiens hospitaliers,  
tous publics

### Organisé par

Cèdre Santé Évolution

### Durée

3 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

Personnels médicaux :  
Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'ANFH au  
titre du DPCM

## Améliorer ensemble le travail au quotidien. Quelle place pour chacun ?

### Contexte

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. Reste à activer, conjuguer ces savoirs et réflexions dans une démarche participative, riche de l'apport de chacun, pour rendre nos organisations opérantes.

### Objectifs

- 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 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.

### Programme

#### JOUR 1

- Les points-clés de la conduite participative.
- Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs.
- Anticiper les situations et relations difficiles.
- Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation.
- Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe.
- Repositionner les bases opérationnelles au travail en équipe.

#### JOUR 2

- Apprendre à se dégager de sa réactivité.
- Savoir exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
- Savoir prendre en compte les besoins de l'autre, source d'une communication efficace.
- Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
- Les outils et les méthodes favorisant la participation.

#### JOUR 3

- Aider à comprendre les liens et les complémentarités.
- S'organiser ensemble.
- Mettre en place une synergie d'action commune concrète et précise.
- Savoir choisir la démarche la plus adaptée à la situation.
- Les dispositifs d'évaluation et de suivi.
- Savoir utiliser des outils d'évaluation simples.
- Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
- Utiliser les outils d'analyse et tableaux de bord pour analyser son organisation.
- Proposer des leviers d'amélioration.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

## AFR 2.04

### Public

Directeurs, personnels  
RH, référents handicap/  
RPS, DSI, personnels  
d'encadrement.  
Service de santé au  
travail. Représentants du  
personnel et du CHSCT.  
Praticiens hospitaliers.

### Organisé par

Groupe Eneis Conseil

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux).  
Personnels médicaux :  
Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'ANFH  
au titre du DPCM

### Prérequis

Accompagner  
des agents rencontrant  
des troubles de santé  
impactant leur activité  
professionnelle  
et/ou mettre en place  
une politique de santé  
au travail en interne.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Reclassement professionnel et reconversion

### Contexte

Un nombre croissant d'agents de la FPH 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 FPH 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'inaptitude. 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 ?

### Programme

#### Une formation alternant apports théoriques et mises en situations 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.

#### JOUR 1

##### Maîtriser les notions-clés, repérer et mobiliser les acteurs ressources

- Échanger autour de la notion d'inaptitude.
- Appréhender la diversité des inaptitudes 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'inaptitude, la mise en œuvre du reclasse- ment et de la reconversion professionnelle

- Rappels sur les régimes de protection sociale.
- Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude.
- Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé.
- Connaître les outils de la reconversion professionnelle.
- Identifier les acteurs-clés.
- Réussir l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'inaptitude.
- Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude / de reclassement / de reconversion professionnelle.

Comment mettre en place des parcours de reclassement ? Quel accompagnement proposer à l'agent ? Comment respecter la réglementation en vigueur (règles statutaires, décisions jurisprudentielles...) ?

### Objectifs

- Appréhender les notions essentielles liées à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi.
- Maîtriser les règles juridiques relatives à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi.
- Pouvoir structurer une procédure de reclassement respectant les règles en vigueur (législatives comme jurisprudentielles).
- Comprendre les enjeux liés au reclassement statutaire pour raison 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.

#### Intersession de 3 semaines à 1 mois

#### JOUR 3

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

- 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 inaptitudes et des reclassements.
- L'élaboration et le pilotage d'une politique institutionnelle relative aux restrictions médicales, aux inaptitudes et aux reclassements.

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

# AFR 2.05

#### Public

Personnel des services techniques, logistiques.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques

#### Contexte

Les écrits professionnels sont des actes aux enjeux considérables puisqu'ils aident ou provoquent des prises de décision. Chaque type de document a son propre objectif, sa méthodologie et se doit de renseigner le destinataire de manière claire et précise dans le respect de l'utilisateur et des obligations législatives, réglementaires et jurisprudentielles.

#### Objectifs indicatifs

- > Utiliser les méthodes et techniques facilitant l'écriture.
- > Identifier les informations à transmettre.
- > Identifier le type de document et le style adaptés.
- > Organiser les informations.
- > Transmettre des informations objectives (ex. : restituer un accident dans le cadre de la gestion des risques...).

#### Programme

À déterminer

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

# AFR 2.06

#### Public

Assistant médico-administratif ou faisant-fonction.

#### Organisé par

OBEA

#### Durée

4 jours (2+2)

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

# Agent médico-administratif : évolution des missions et compétences

#### Contexte

Au vu des compétences organisationnelles, relationnelles et administratives à mobiliser, la fonction d'AMA requiert un certain nombre de connaissances fondamentales et le respect de bonnes pratiques, relatives notamment à la relation, à la déontologie et au secret professionnel. Or, avec l'introduction de nouvelles technologies, la mise en place d'une organisation en plateau, et des relations différentes avec les usagers/patients/résidents/médecins, N+1..., les AMA voient leur métier et leurs missions évoluer de façon importante ces dernières années. Afin d'assurer l'adaptation des AMA aux évolutions de leur fonction et de les accompagner dans leur professionnalisation, il est important de leur proposer une formation leur permettant de développer leurs compétences afin de pouvoir exercer leur fonction plus sereinement.

#### Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de son exercice professionnel.
- > Connaître les droits du patient en lien avec la fonction d'AMA.
- > Se positionner au sein de l'organisation de l'établissement.
- > Connaître et maîtriser les nouvelles technologies disponibles dans les établissements en intégrant les règles de confidentialité et de secret professionnel.
- > Développer son mode d'accueil du public : communication, écoute, posture, prise en charge des patients/résidents, orientation...
- > Développer la communication avec tous les professionnels, dont les médecins, au bénéfice de la qualité de l'accompagnement des patients/résidents.
- > Gérer l'agressivité des patients et maîtriser son stress.

#### Programme

##### JOUR 1

- > Rôle et missions de l'AMA : rappels.
- > Droits et obligations des professionnels.
- > Les différents types de responsabilités juridiques.
- > Droits du patient et dossier unique : enjeux et réglementation.

##### JOUR 2

- > Les fonctions, cadre et conditions d'exercice de l'AMA.
- > Le secret professionnel.
- > La dématérialisation des documents.

##### JOUR 3

- > Rappel des missions de l'AMA.
- > Les différentes composantes d'un accueil de qualité.
- > Discretion professionnelle et confidentialité.
- > Les spécificités de l'accueil et l'entretien téléphonique
- > Les bases de la communication.
- > La qualité des informations transmises.

##### JOUR 4

- > Gérer les situations difficiles ou stressantes.
- > Appréhender l'impact des relations interpersonnelles sur le stress et la QVT.
- > Apprendre à gérer son stress.
- > Les mécanismes et techniques de base permettant de prévenir l'apparition des TMS.
- > Les mesures de prévention des risques liés à l'activité physique.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

## AFR 2.07

### Public

Agents des services hospitaliers, agent des services hospitaliers qualifiés, maîtresse de maison, agent d'entretien qualifié.

Note: cette formation ne s'adresse pas à des agents faisant fonction d'AS en établissement de santé.

### Organisé par

Forma Santé

### Durée

1 jour

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Place de l'ASHQ au sein de l'équipe

### Contexte

Dans les institutions hospitalières comme dans les établissements médico-sociaux, les Agents des services hospitaliers (ASH) évoluent à la limite de la technique et de l'humain, entre leurs missions d'entretien des locaux et une certaine proximité relationnelle avec les patients. Ils voient, entendent, reçoivent et transmettent des informations, voire des confidences, qui concernent les patients et leurs proches. De plus, les ASH sont souvent sollicités pour améliorer le bien-être et le confort d'une personne, ou l'écouter. Ils rencontrent des situations où ils doivent alerter les soignants parce que la sécurité du patient est mise en cause. Les familles s'adressent facilement à eux, les questionnent sur des

points qui relèvent plus ou moins de leurs compétences. Souvent en mal de reconnaissance, ils représentent cependant un maillon important de la chaîne soignante autour du patient. Dans ce contexte, les seules connaissances techniques d'hygiène et d'entretien des locaux ne peuvent suffire à leur exercice professionnel. Ces personnels doivent développer des compétences relationnelles à la lumière des règles de bientraitance, des bonnes pratiques professionnelles en général.

### Objectifs

- > Définir et délimiter la fonction ASH.
- > Travailler avec l'équipe hospitalière.
- > Connaître la déontologie spécifique de la fonction ASH.

### Programme

- > Mon ressenti d'ASH.
- > Mieux se situer dans l'équipe de soins.
- > Missions principales des autres professionnels de l'équipe.
- > Comprendre l'importance et le contenu des transmissions orales et écrites.
- > Droits et devoirs de l'agent hospitalier.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

## AFR 2.08

### Public

DRH, responsables RH, médecin du travail, personnel d'encadrement, représentants du personnel, responsables et chargés de formation.

### Organisé par

CNEH

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Identifier et développer les savoirs de base: repérer, diagnostiquer, valoriser et agir

### Contexte

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

### Objectifs

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

### Programme

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

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

# AFR 2.09 Positionnement de l'agent sur les savoirs de base

#### Public

Tous professionnels ayant déclaré avoir besoin d'acquérir des compétences-clés en situation professionnelle, tous professionnels volontaire repéré par son établissement ou par un conseiller ANFH.

#### Organisé par

GIP FCIP Alsace

#### Durée

2 heures en individuel

#### Nombre de participants

Inscription individuelle

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contexte

L'ANFH Grand Est met en place un dispositif pour sécuriser les parcours professionnels, en particulier des agents de bas niveaux de qualification ou ayant des difficultés dans les savoirs de base : «COMPETENCES-CLÉS POUR TRAVAILLER EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ».

Il vise à accompagner les agents dans leur projet professionnel (remise à niveau, préparation aux concours, démarches de 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.

Ce dispositif propose à l'agent un parcours en deux phases :

- > Le positionnement.
- > Le parcours de formation.

#### Objectifs

**Évaluer le besoin de formation en savoirs de base et compétences-clés aux différentes étapes du parcours professionnel 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.

#### Programme

Entretien personnalisé avec un psychologue / consultant

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anhf.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anhf.fr

## Axe 2

### Ressources humaines et qualité de vie au travail

# AFR 2.10 Parcours de formation aux compétences-clés

#### Public

Tous professionnels ayant déclaré avoir besoin d'acquérir des compétences-clés en situation professionnelle, tous professionnels volontaires repérés par son établissement ou par un conseiller ANFH.

#### Organisé par

GIP FCIP Alsace

#### Durée

10 jours maximum

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contexte

L'ANFH Grand Est met en place un dispositif pour sécuriser les parcours professionnels, en particulier des agents de bas niveaux de qualification ou ayant des difficultés dans les savoirs de base : «COMPETENCES-CLÉS POUR TRAVAILLER EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ».

Il vise à accompagner les agents dans leur projet professionnel (remise à niveau, préparation aux concours, démarches de 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.

Ce dispositif propose à l'agent un parcours en deux phases :

- > Le positionnement.
- > Le parcours de formation.

#### Objectifs

- > Acquérir les savoirs de base au regard du positionnement individualisé.
- > Accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions.
- > Accroître l'opérationnalité en situation de travail.
- > Sécuriser les parcours professionnels envisagés.
- > Faciliter la professionnalisation et la qualification.

#### Programme

**Utiliser et produire des écrits en langue française**

- > Traitement de l'information.
- > Production d'écrits informatiques.
- > Production d'écrits argumentatifs.

**Communiquer oralement en langue française**

- > Prise de parole en public.
- > Transmission et échange d'informations.
- > Participation à un échange verbal, une discussion, un débat

**Utiliser les outils et démarches logico-mathématiques pour traiter une situation**

- > Réalisation d'opérations nécessaires dans la vie quotidienne.
- > Mise en œuvre d'un raisonnement mathématique.

**Mobiliser une démarche scientifique ou technologique**

- > Prise en compte du risque et de la responsabilité

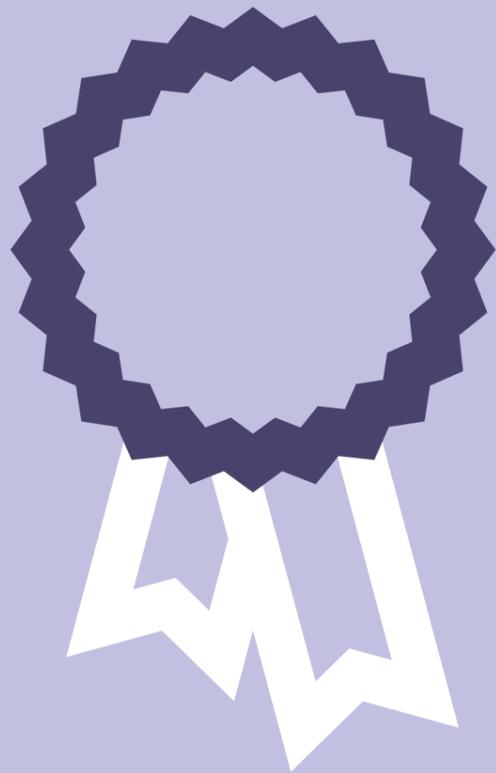
**Utiliser les techniques de l'information et de la communication**

- > Traitement d'informations et production de documents.
- > Recherche et évaluation de l'information.
- > Communication et échanges à l'aide d'outils numériques.
- > Respect de la réglementation.

**Acquérir ou étayer des compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société : apprendre à apprendre, développer des compétences civiques et sociales, un esprit d'entreprise et d'initiative, une sensibilité culturelle**

- > Développement de ses stratégies d'action.
- > Organisation, planification et gestion de ses ressources.
- > Travail en équipe.
- > Adaptation de son comportement.
- > Mise en œuvre d'un comportement citoyen.
- > Prise d'initiatives.
- > Mise en œuvre d'innovations.
- > Conception et mise en œuvre d'une action.
- > Repérage de la valeur culturelle d'une activité.

**Rendez-vous  
sur le site internet  
de l'ANFH pour organiser  
vos projets professionnels  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé depuis 2007. Elle est aujourd'hui le seul OPCA de la Fonction publique hospitalière.

**Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

Axe 3

**Encadrement  
et management  
des équipes**

## Axe 3

### Encadrement et management des équipes

## AFR 3.01

#### Public

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

#### Organisé par

Inforelec

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Manager une petite équipe

#### Contexte

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.

#### Programme

- > 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.

#### Objectifs

- > Clarifier son positionnement de manager et développer les compétences associées.
- > Mettre en œuvre des méthodes et outils de base pour la gestion d'une équipe.
- > Réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir les motiver.
- > Savoir conduire les entretiens, les réunions.
- > Diagnostiquer le fonctionnement de son équipe.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 3

### Encadrement et management des équipes

## AFR 3.02

#### Public

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Mobiliser et motiver les équipes

#### Contexte

Les cadres contribuent pleinement à la mise en œuvre des grandes évolutions du secteur sanitaire et social. Ils sont des acteurs incontournables pour accompagner les équipes face aux nombreux changements qui s'opèrent et notamment face à la complexité des problématiques et des projets associés qui sont à conduire. L'animation et la motivation de l'équipe occupent une place centrale dans le processus de management. Il est donc fondamental d'en maîtriser les enjeux et les outils. La formation visera à renforcer les compétences managériales en se centrant sur les talents des collaborateurs et sur leurs capacités à grandir vers le bien-être et l'autonomie. Elle abordera ainsi les conditions mais aussi la posture et les outils pour dynamiser son équipe au quotidien, dans un contexte complexe, évolutif et contraint.

#### Programme

À déterminer

#### Objectifs indicatifs

- > Connaître les principes et mécanismes de la motivation d'une équipe avec ses freins et ses leviers.
- > Identifier les forces et complémentarités des membres de son équipe pour travailler efficacement.
- > Mettre en œuvre les outils supports d'animation, les techniques d'une communication positive et les méthodes pour favoriser l'implication des équipes.
- > Préparer, accompagner et rassurer son équipe pour faire face aux changements permanents.

## Axe 3

### Encadrement et management des équipes

## AFR 3.03

### Public

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

### Organisé par

IDS Développement

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Transmettre ses compétences

### Contexte

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 pédago-

giques 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

- > 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.

#### Identifier ses situations de travail, savoirs et savoir-faire clés et les formaliser

- > S'approprier les concepts et les outils de la transmission (ce qu'est la compétence, le pouvoir, vouloir agir, une situation de travail-clé).
- > Identifier les situations de soins-clés et cartographier ses savoirs.

#### 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, tours de main, etc.) et liés à l'environnement du poste (réseau interne et externe, règles implicites, culture, etc.).

#### Établir un « partenariat de professionnalisation » avec le « successeur »

- > Prendre conscience de ce qu'est la communication
- > Établir une relation d'adulte à adulte grâce à l'analyse transactionnelle
- > Devenir assertif
- > Donner un feed-back efficace en étant assertif
- > Adopter une posture « partenariat de professionnalisation »

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 3

### Encadrement et management des équipes

## AFR 3.04

### Public

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

### Organisé par

ADVITAM

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Gestion du temps de travail et élaboration des plannings

### Contexte

Des constats montrent que les pratiques en matière de gestion du temps de travail varient d'un établissement à un autre (approches réglementaires, pratiques locales, habitudes ancrées). Or la gestion du temps de travail est cadrée et normée par des textes réglementaires. La bonne gestion du temps de travail devient une exigence dans les établissements du secteur de la santé. Aujourd'hui plus qu'hier, il y a une véritable nécessité d'optimiser les ressources en fonction des besoins des services sur un plan quantitatif mais aussi qualitatif (tenir compte des compétences de chacun). À cela s'ajoute la gestion des imprévus (une réunion qui dure plus longtemps que prévu, un agent malade, une ressource qui n'est pas disponible). Cette action de formation est en corrélation directe avec la Qualité de vie au travail (QVT) et notamment l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, mais aussi la charge de travail demandée à chacun.

### Objectifs

- > Maîtriser la réglementation relative à la gestion du temps de travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > Construire des cycles et roulements permettant la gestion des plannings en situations complexes.
- > Articuler gestion des plannings et gestion des effectifs.
- > Organiser le temps de travail.
- > Faire le point sur le niveau de priorité et d'urgence des activités.
- > Piloter et suivre le travail de son équipe.
- > Assurer un bon niveau de communication, d'information.
- > Garantir la cohérence et la continuité des accompagnements.
- > Accompagner des temps d'échange et de réflexion.
- > Faire adhérer aux décisions et changements.

### Programme

#### Mettre à jour les connaissances réglementaires en termes de temps de travail

- > Les statuts généraux dans la Fonction publique.
- > Le cadre de la gestion du temps de travail.
- > La durée du travail.
- > Organisation du travail.
- > Le recrutement.
- > Les conditions d'emploi d'un agent contractuel de la Fonction publique.
- > Le congé de longue maladie et le congé de longue durée.

#### La mise en œuvre du planning

- > L'anticipation.
- > La construction du planning.
- > Les procédures de gestion et de contrôle des plannings.

#### Optimiser les temps de travail

- > Organiser le travail collectif.
- > Planifier les activités de son équipe par priorité.
- > Piloter et suivre l'activité de son équipe.
- > Évaluer l'impact du changement sur l'organisation de l'activité.
- > Organiser sa communication managériale.

#### Faire le lien avec une démarche de Qualité de vie au travail

- > La gestion des nouveaux recrutés dans l'organisation.
- > Organiser les relations de l'équipe au quotidien.
- > S'engager dans une démarche de QVT.
- > Les dysfonctionnements sociaux et leurs mesures.

#### Exploitation du travail d'intersession et renforcement de la posture professionnelle des participants

- > Analyse réflexive des situations vécues par les participants.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 3

### Encadrement et management des équipes

## AFR 3.05

#### Public

Agents des services RH / formation, tous professionnels en situation d'encadrement y compris le personnel médical.

#### Organisé par

Prisma

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Prérequis

Suivi d'un module à distance 0.5 jour : approche de la GPMC, des compétences, du répertoire des métiers et de l'environnement juridique

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Réalisation des entretiens professionnels, de formation et intégration du management des compétences dans les pratiques managériales

#### Objectifs

- Introduire l'entretien dans les pratiques de management des compétences.
- Identifier les enjeux pour l'institution, les encadrants et les agents.
- Cibler les outils pour mener un entretien co-construit.
- Mener l'entretien pour en faire un outil de management et cibler les leviers de motivation.

#### Programme

##### JOUR 1

- Les objectifs de l'entretien.
- Le rôle de l'encadrement dans le management des compétences.
- La place de l'entretien dans les pratiques de management.
- Les enjeux de l'entretien :
  - valeur ajoutée institutionnelle,
  - valeur ajoutée pour l'encadrant,
  - valeur ajoutée pour l'agent.
- Les outils pour évaluer les compétences :
  - la méthodologie d'élaboration de la fiche métier/emploi
  - le référentiel de compétences
  - les échelles d'évaluation des compétences.

##### JOUR 2

- Mener l'entretien de manière efficace :
  - les techniques pour préparer l'entretien,
  - les étapes du déroulement.
- Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
- Évaluer les compétences (requis/existant) et établir un plan d'actions.
- Lier l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
- Fixer des résultats à partir des objectifs individuels et collectifs. Leur associer un plan d'actions.
- Formuler une appréciation d'ensemble.

## Axe 3

### Encadrement et management des équipes

## AFR 3.06

#### Public

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Évaluation de la formation en entretien annuel

#### Contexte

«Chaque année, le fonctionnaire appartenant aux corps des personnels de direction ou des directeurs des soins, bénéficie d'un entretien d'évaluation. Le fonctionnaire ne relevant pas de l'un de ces corps fait l'objet d'une notation comprenant une note chiffrée et une appréciation générale. L'agent contractuel recruté pour faire face à un besoin permanent en CDI ou en CDD de plus d'un an bénéficie d'un entretien professionnel. (...) Si son établissement l'a institué, le fonctionnaire, stagiaire ou titulaire, qui n'appartient pas aux corps des personnels de direction ou des directeurs des soins, fait l'objet chaque année d'un entretien d'évaluation.» (source : service-public.fr)

**Il va s'agir de rappeler l'importance de revenir sur les formations suivies par l'agent au cours de l'année pour identifier et investir les connaissances et compétences développées.**

#### Objectifs indicatifs

- Dresser le bilan des formations suivies par l'agent évalué au cours de l'année.
- Identifier les connaissances acquises et les compétences développées.
- Mettre en œuvre les conditions organisationnelles et managériales permettant à l'agent de mobiliser les connaissances et compétences acquises.
- Appréhender les méthodes et outils permettant de connaître et mettre à jour les compétences spécifiques développées par les agents de son service.

#### Programme

À déterminer

## Axe 3

### Encadrement et management des équipes

## AFR 3.07



#### Public

Personnel en situation d'encadrement : cadre soignant, cadre administratif, cadre médicotechnique, cadre logistique.

#### Organisé par

Grieps

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur les fonds ARS Grand Est

#### Contacts délégations Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Prévention et gestion de l'absentéisme

#### Contexte

L'absentéisme et ses causes réelles mais aussi ses coûts sociaux, humains et financiers sont souvent sous-évalués. Savez-vous, par exemple, qu'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 auprès du personnel encadrant une culture de prévention et de gestion de l'absentéisme et d'accompagnement du retour dans l'emploi.**

- > 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 fondamentaux de la gestion de l'absentéisme

- > Clarifier les notions et les enjeux de l'absentéisme.
- > Absences ou absentéisme, de quoi parle-t-on ?
- > Les différents types d'absentéisme et d'absences.
- > Enjeux et impacts de l'absentéisme pour l'établissement, le pôle, le service, les agents.
- > Connaître les acteurs institutionnels autour de la question de l'absentéisme.
- > Les rôles et missions des différents acteurs.
- > Identifier les facteurs de l'absentéisme.
- > Les facteurs pluriels de l'absentéisme.
- > La lecture de situation de travail complexe.
- > Appréhender le rôle de l'encadrement dans la gestion et prévention de l'absentéisme
- > Le sens du travail et les perspectives du collectif.

- > Conciliation de l'individu dans le collectif.
- > De l'analyse des situations à l'accompagnement individuel et collectif en passant par l'alerte.
- > Le management de l'absence.
- > Prévenir l'absentéisme par les entretiens d'aide : entretien de ré-accueil et de retour.
- > Les leviers du maintien et de la réinsertion dans l'emploi.
- > La dimension communicationnelle, la dimension non verbale et para-verbale.
- > La communication auprès des personnalités difficiles.
- > La trame de l'entretien de retour : les trois temps.
- > Les incontournables : transparence, dialogue, responsabilisation, valorisation, présence.
- > Les engagements réciproques écrits dans un plan d'actions d'accompagnement.

##### Modélisation des bonnes pratiques

- > Capitaliser les expériences.
- > Choisir les situations managériales à travailler.
- > Modéliser les pratiques communes identifiées : activité, processus, qui fait quoi et avec quelles connaissances, les savoir-faire mobilisés, les capitaliser, solutions de transmission du savoir-faire.

## Axe 3

### Encadrement et management des équipes

## AFR 3.08

#### Public

Tous professionnels de la FPH, dont les médecins, encadrants et personnels RH.

#### Organisé par

Formavenir Performances

#### Durée

3 jours (2+1)

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux :  
Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

#### Contacts délégations Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

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

#### Contexte

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 qu'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 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 adaptées des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

#### Objectifs

- > Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (juridiques, sociologiques...) et les sanctions encourues.
- > Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle...).
- > Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho-traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- > Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et outils adaptés.
- > Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétences et/ou en fonction de son rôle (témoin, collègue, manager, RH).
- > Orienter les victimes de manière adaptée en interne et en externe.

#### Programme

##### JOURS 1 ET 2

- > Sensibilisation au contexte juridique.
- > Identification des cas de violences sexistes et sexuelles à l'hôpital.
- > Les différentes formes de violences sexistes et sexuelles.
- > Les mesures de prévention des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH).
- > Les processus d'emprise et de domination.
- > Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.

- > Le syndrome de stress post-traumatique.
- > Repérage : les signaux d'alerte.
- > Les stratégies de questionnement de la victime.
- > Les postures facilitatrices.
- > Le rôle de chacun : responsable hiérarchique, témoin, entourage professionnel...

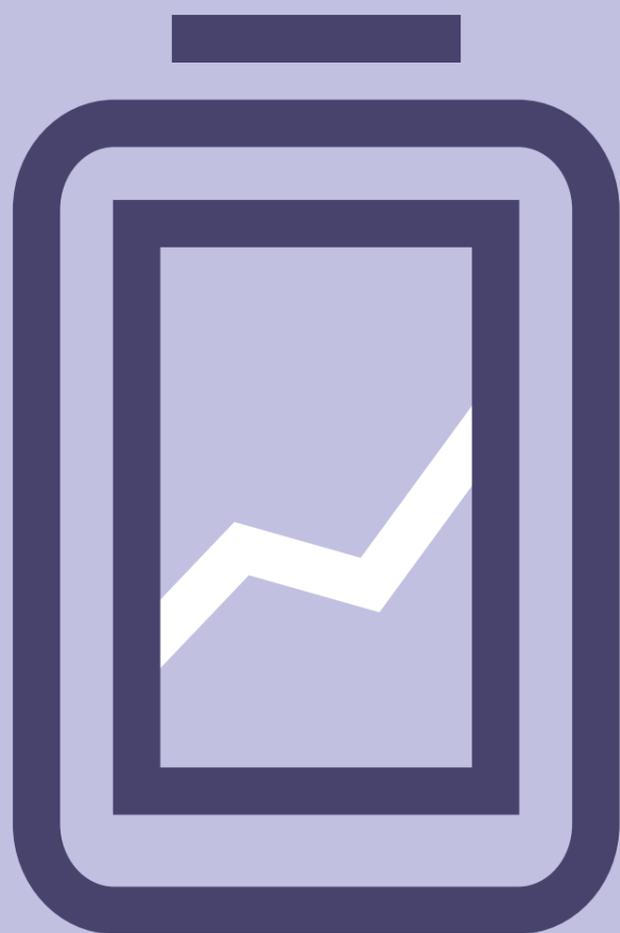
##### Intersession (4 à 6 mois)

Étude de cas réel

##### JOUR 3

- > Retour d'expérience.
- > Identification des partenaires internes et externes.
- > Études de cas.

# L'ANFH, l'OPCA de la Fonction publique hospitalière.



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Ses missions: collecte,  
mutualisation & gestion de fonds -  
information & conseil - développement  
de la formation

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

Axe 4

## Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.01

### Public

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

### Organisé par

Forma Presta

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Dossier informatisé du patient : enjeux et règles

### Contexte

Selon la 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 quel que 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

- > 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.
- > L'accès et la communication du dossier informatisé.
- > 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/disparition 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.
- > 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...
- > Outils de traçabilité en cas d'événements indésirables.
- > La place du dossier dans la gestion des plaintes et des réclamations.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.02

### Public

Professionnels des structures sociales et médico-sociales impliqués dans la rédaction du projet de vie individualisé.

### Organisé par

Irfa Évolution

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social

### Contexte

La nécessité de **construire et conduire des projets personnalisés** s'est progressivement installée dans la pratique éducative **sur l'ensemble du secteur social et médico-social**. Elle témoigne d'un changement des mentalités professionnelles orientées vers la nécessité d'une aide définie **par rapport aux besoins ou aux attentes de chaque usager**.

### Objectifs

- > **Formaliser le cadre éthique et pédagogique** dans lequel se mettent en place les projets.

### Programme

#### Vie institutionnelle et projet personnalisé

- > Définition de la notion de «projet personnalisé».
- > Repérage des autres niveaux de projets au sein de l'établissement (projet d'établissement, projet de service, projet d'animation, projet de vie...).
- > Articulation de ces projets : du collectif à l'individuel.

#### Les enjeux de la personnalisation du projet

- > Du projet implicite à sa formalisation.
- > Le projet personnalisé dans le continuum de la vie de l'utilisateur.
- > Les acteurs du projet personnalisé.
- > La participation de l'utilisateur, de sa famille, au suivi et à l'évaluation de son projet.

#### Méthodologie de projet

- > L'élaboration.
- > L'écriture.
- > La mise en œuvre : comment traduire des objectifs généraux en objectifs opérationnels pour l'intervention des professionnels ? (Exemples : dans les actes du quotidien, dans le cadre des ateliers d'animation...).

#### Les outils au service du projet

- > Grilles.
- > Écrits professionnels.
- > Observations.
- > Réunions centrées sur le projet.

#### Place et rôle de chacun

- > La fonction de coordonnateur de projet dans la mise en œuvre et le suivi du projet personnalisé.
- > L'exercice de la référence : écueil de l'appropriation de l'un par l'autre.

- > **Articuler les projets personnalisés avec les autres niveaux de projets** : institutionnel, animation, soins, vie sociale...

- > Identifier les **outils de mise en œuvre et de suivi**.

- > Mettre en place un **dispositif d'évaluation des actions engagées et des effets produits** par ces actions.

- > Savoir procéder à la **réactualisation des projets personnalisés**.

- > **Renforcer la cohérence des interventions des différents professionnels** autour des projets personnalisés.

- > La coordination entre les différents acteurs.
- > La place de la famille.

#### Évaluation du projet

- > Définitions des termes : évaluation, efficacité, critère, indicateur...
- > Les buts et l'intérêt de l'évaluation.
- > Les moments pertinents pour évaluer.
- > Les acteurs de l'évaluation.
- > L'itinéraire du référent dans le dispositif d'évaluation.

#### La réactualisation du projet

- > Redéfinition des objectifs et des moyens.
- > Information de l'ensemble des partenaires du projet.

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.03

### Public

Tous professionnels en relation avec des enfants.

**Organisé par**  
TLC

**Durée**  
3 jours (2+1)

**Lieu & dates**  
Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans

### Contexte

On estime que les troubles du neuro-développement concernent près de 5% des enfants pour la seule tranche d'âge 0 - 6 ans. 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 présentant des troubles du neuro-développement (TND) constitue une priorité de la nouvelle stratégie nationale 2018-2022 pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement. Le repérage précoce de ces troubles doit permettre d'engager un parcours sécurisé et fluide visant à établir un diagnostic fonctionnel et étiologique, de chacun des troubles. La sensibilisation des professionnels relevant de la

Fonction publique hospitalière doit permettre la mise en œuvre d'interventions coordonnées modifiant favorablement le devenir de ces enfants et facilitant leurs parcours de vie.

### Objectifs

- > Définir les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans.
- > Décrire les troubles majeurs du neuro-développement.
- > Identifier les facteurs de risques ainsi que les signes d'alerte d'un TND.
- > Mesurer les enjeux du repérage précoce et des interventions à mettre en œuvre.
- > Accompagner les parents avant et/ou après le diagnostic.
- > Ajuster son propre comportement en fonction de l'enfant.
- > Identifier les différents acteurs à chaque étape, du repérage au diagnostic.

### Programme

#### JOUR 1

- > Les différentes sphères du développement classique de l'enfant : développement cérébral ; fonctions cognitives ; motricité globale et fine ; compréhension de l'oral et langage ; socialisation et développement affectif
- > Évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux...
- > DSM5 : apports de cet outil diagnostic.
- > Que recouvrent les TND ? Présentation de chaque catégorie des troubles neuro-développementaux.

#### JOUR 2

- > Les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicaux.
- > Focus sur les « rumeurs de risques » et explications des « signes d'Alerte » des TND.
- > Test, outils face aux TND pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis.
- > Construction d'un référentiel des signes d'alerte des TND.

#### Intersession

Exploitation du référentiel des signes d'alerte.

#### JOUR 3

- > Retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil si besoin.
- > Présentation des interventions réalisées auprès des tous-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants.
- > Cibler dans son environnement géographique, des associations, réseaux de santé, professionnels libéraux et autres partenaires avec lesquels une collaboration présenterait un intérêt pour le suivi de l'enfant.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.04

### Public

Personnel en situation de prise en charge d'enfants atteints de Troubles du spectre autistique des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

**Organisé par**  
Tonic Plus

**Durée**  
3 jours

**Lieu & dates**  
Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 personnes par groupe

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Prise en charge des enfants atteints de Troubles du spectre autistique (TSA)

### Contexte

Depuis les premières descriptions de « l'enfant avec autisme » de Léo Kanner en 1943, la **perception des TSA a considérablement évolué**. Ils sont désormais compris et considérés comme un « handicap social » recouvrant une réalité large, très hétérogène en intensité et en particularités. Ils s'associent fréquemment à d'autres problématiques touchant le développement, les apprentissages, le langage, le comportement, la relation à l'environnement, les interactions avec autrui et la santé. Il convient donc, dans une démarche intégrative, de **s'approprier un modèle de compréhension bio-psycho-social**, reconnu comme le plus opérant actuellement selon les recommandations : ce modèle, reconnu par l'OMS, permet de **mieux comprendre**, par l'analyse des facteurs bio-médicaux et environnementaux, **la survenue des « comportements problématiques », et de mettre en place des méthodes préventives efficaces, développementales et cognitivo-comportementales, et un environnement compatible aux TSA**.

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

- > Présentation du 4<sup>e</sup> Plan Autisme 2018-2022 et de ses grands axes, des recommandations HAS et ANAESM.
- > Un point indispensable sur les bases psycho-pathologiques et les classifications diagnostiques de l'autisme.
- > Discussion sur la situation épidémiologique en France.
- > Travaux en sous-groupes pour une meilleure compréhension du syndrome autistique à partir des observations ou outils d'évaluation utilisés par les participants.
- > Discussion collective autour des situations rencontrées

intégrant la spécificité culturelle à l'échelon local.

#### JOUR 2

- > Comprendre le rôle essentiel d'une démarche évaluative, comme point de départ à toute démarche thérapeutique ou éducative.
- > Inventaire des différentes évaluations spécialisées et pluridisciplinaires dans les troubles du spectre autistique.
- > Mise en perspective avec les pratiques de terrain et les recommandations, l'intérêt d'une formation continue des professionnels et encadrants.
- > La diversité des approches thérapeutiques à connaître, les modalités de prise en charge.

- > L'enjeu de la scolarisation en milieu ordinaire en accord avec la loi de 2005 (3<sup>e</sup> engagement du Plan autisme 2018-2022).
- > Après la scolarisation : insertion sociale, autonomie, travail.

#### JOUR 3

- > Réflexions sur l'exercice de la synthèse pluridisciplinaire et l'élaboration des projets personnalisés d'intervention.
- > Le travail avec les familles, un partenariat indispensable : valorisation des familles et travail sur le lien.
- > La nécessité d'ouverture théorico-clinique, la complémentarité des approches et la sortie des clivages idéologiques.

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.05

### Public

En priorité les personnels paramédicaux et médicaux des établissements sanitaires autorisés en psychiatrie et des personnels des établissements et services médico-sociaux qui sont susceptibles d'accueillir des adultes avec TSA.

### Organisé par

Antidote Expertise

### Durée

3 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoin@anfh.fr

## Accompagnement et prise en charge des adultes avec Troubles du spectre autistique (TSA)

### Contexte

L'accompagnement et la prise en charge des personnes avec TSA est une priorité de la politique nationale de santé, en témoignent les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> Plan autisme. L'accompagnement et la prise en charge des adultes avec TSA est un axe fort de la politique nationale depuis 2017.

### Objectifs

L'objectif de la formation est de diffuser auprès des professionnels la recommandation «**interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA**» et de contribuer à leur appropriation par les équipes.

Les enjeux pour les professionnels :

### Programme

**Appropriation par les professionnels de la mise en œuvre des RPPB HAS / ANESM auprès de chaque patient autiste / personne autiste accueillie/prise en charge par la structure :**

> Place de la personne, de sa famille et de son représentant légal.

> Élaboration du projet personnalisé

- > Articulation du projet personnalisé et des évaluations.
- > Proposition d'interventions en fonction des besoins et attentes repérés dans chacun des domaines identifiés.
- > Organisation optimale des interventions et du parcours de l'adulte.

> **Améliorer et harmoniser** les modes d'accompagnement et les pratiques de soins en tenant compte des spécificités des personnes adultes autistes.

> **Assurer** la cohérence des modes d'accompagnement et des pratiques de soins entre l'adolescence et l'âge adulte.

Les enjeux pour les personnes avec TSA :

> **Améliorer** leur autonomie et leur qualité de vie, les aider à conserver leurs acquis et à poursuivre leur développement

> **Améliorer** leur participation sociale dans tous les domaines (logement, vie sociale, vie professionnelle, formation professionnelle et enseignement supérieur, loisirs, etc.)

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.06

### Public

Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD, auprès de personnes souffrant de MND dans le cadre d'approches pluriprofessionnelles.

### Organisé par

IFSO

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux :

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoin@anfh.fr

## Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en EHPAD)

### Contexte

Le plan Maladie neuro-dégénérative (MND) 2014-2019 présentait comme mesure prioritaire la prise en charge pluriprofessionnelle 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 « la douleur et les 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.

### 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-psychosociales 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.

### 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.

#### 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 pluriprofessionnelle 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.

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

# AFR 4.07

#### Public

Praticiens hospitaliers, tous publics.

#### Organisé par

Formavenir Performances

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Personnels médicaux :

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

# Le psycho-traumatisme : repérage et prise en charge des victimes

#### Contexte

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 psychotraumatismes, présentent un caractère systémique qui impose une approche de santé globale ne dissociant pas artificiellement prise en charge psychologique et prise en charge somatique.

#### Objectifs

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

#### Programme

##### JOUR 1

- > Les risques psychologiques, somatiques, comportementaux, socio-économiques et juridiques de la violence.
- > Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate.
- > Le psychotraumatisme : les bases, la psychopathologie, les différents types de stress post-traumatiques.
- > Les signes d'alerte et d'identification des victimes.
- > L'évaluation des troubles et symptômes.
- > L'identification et le repérage des comorbidités.
- > Le repérage par la stratégie de questionnement.
- > Le cas du traumatisme vicariant.

##### JOUR 2

- > Quelles difficultés pour les victimes ?
- > Les attitudes favorisant l'alliance thérapeutique.
- > Les techniques de communication et de posture pour prendre en charge.
- > La prise en charge : les soins immédiats / les soins post-immédiats.
- > Le concept de résilience.
- > L'identification des acteurs et de leurs rôles.
- > Les aspects médico-légaux.
- > Les structures adaptées aux victimes.
- > Focus sur le traumatisme des soignants.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

# AFR 4.08

#### Public

Personnels médicaux et paramédicaux ainsi que les personnels éducatifs et sociaux.

#### Organisé par

Grieps

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Personnels médicaux :

Financement sur le plan de formation du DPCM de l'établissement

# Le psycho-traumatisme chez les enfants et les adolescents

#### Contexte

Les personnels soignants (**médicaux et paramédicaux**) ainsi que les personnels éducatifs et sociaux sont confrontés à des situations traumatisantes lors de leur exercice et doivent **venir en aide à des enfants, des adolescents en état de stress post-traumatique. On parle de psycho-traumatisme quand un événement a été vécu de manière dramatique** et l'origine peut être une violence physique, verbale ou morale. Il peut s'agir de situations quotidiennes vécues par les enfants ou adolescents dans leur entourage ou à l'école (suites de l'alcoolisme parental, violences conjugales...) et d'autres traumatismes directs et lourds (harcèlement moral, viols et abus sexuels, témoin d'un événement traumatisant, d'une catastrophe naturelle, d'un attentat). En cas de psycho-traumatisme, il y a bien souvent des réactions immédiates et des

réactions sur le long terme et le moyen terme. Au-delà des symptômes ressentis au début par la personne comme un fort stress arrivant par vagues, des insomnies et le sentiment d'insécurité et d'angoisse, il existe une déstabilisation émotionnelle qui va se concrétiser par l'état de stress post-traumatique.

#### Objectifs

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

#### Programme

##### Distinguer stress, stress dépassé, stress post-traumatique

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

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

- > L'écoute active, comment être bienveillant et aidant, savoir prendre de la distance, adopter la juste posture.
- > Éléments de langage et attitudes du professionnel, qui aident l'enfant ou le jeune en ESPT.

##### Intégrer les causes neurobiologiques dans les phénomènes de stress

- > Éléments de neurobiologie
- > Fonctionnement cortical sain, fonctionnement cortical perturbé.
- > Aide au repérage des signes.

##### Comprendre les répercussions sur les soignants ou encadrants de l'enfant

- > Traumatisme vicariant.
- > Les symptômes individuels et dans le lien.
- > Les traitements possibles
- > La cohérence cardiaque.
- > Mises en situations : le professionnel du soin, éducatif ou social face à un enfant, adolescent en ESPT.
- > Prendre soin de soi dans une situation de psycho-trauma.

##### Les outils selon les contextes de traumatisations

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

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

# AFR 4.09 Soins de support en cancérologie

#### Public

Soignants, Praticiens hospitaliers, cadres de santé, directeurs.

#### Organisé par

Formavenir Performances

#### Durée

2 jours (1+1)

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Personnels médicaux : Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM

#### Contacts délégués

##### Alsace:

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

##### Champagne-Ardenne :

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine:

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

#### Contexte

Conformément aux recommandations de l'INCA, il est essentiel d'être en capacité d'accompagner dignement les patients pris en charge en cancérologie. L'acquisition de nouvelles techniques d'accompagnement sont en ce sens indispensables.

#### Programme

##### JOUR 1

##### (animé par un médecin ou un cadre supérieur de santé)

- > 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.

##### Intersession de 3 à 6 semaines

- > Mise en œuvre du plan d'actions

##### JOUR 2

##### (animé par un psychologue)

- > Retour d'expérience après intersession.
- > Présentation de vidéos et de retours d'expériences réels.
- > Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.
- > Élaboration d'un plan de communication pour mobiliser les professionnels.

#### Objectifs

- > Connaître les différentes méthodes non médicamenteuses pour optimiser la prise en charge des patients atteints de pathologie cancéreuse.
- > Aborder les différentes méthodes existantes (sophrologie, toucher, aromathérapie, hypno-analgésie...)
- > Initiation à l'hypno-analgésie.
- > Répondre aux besoins spécifiques des personnes soignées.

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

# AFR 4.10

#### Public

Professionnels soignants des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux des établissements de la Fonction publique hospitalière.

#### Organisé par

Formavenir Performances

#### Durée

3 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contacts délégués

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

# Accompagnement et prise en charge des conduites addictives

#### Contexte

De plus en plus de professionnels sont confrontés à la **problématique des addictions dans l'accompagnement quotidien des personnes dont ils assurent la prise en charge.**

Cette problématique est transversale : elle peut concerner des personnes bénéficiant d'une prise en charge sanitaire, sociale ou médico-sociale. Ce problème de dépendance est parfois sous-jacent dans l'ensemble des services ; les troubles du sommeil, l'agressivité (troubles du comportement, refus de soin, épisode d'angoisse ou de dépression aiguë ...), syndromes confusionnels... Alcool, drogues, médicaments, jeux mais également « cyber addiction » sont autant d'addictions qui peuvent mettre en danger la santé des personnes accueillies et interrogent l'accompagnement proposé par les professionnels.

#### Programme

##### Le concept d'addiction - notions de toxicologie - profil des usagers

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

##### Principes généraux de prise en charge des patients souffrant de conduites addictives

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

##### Adapter la prise en charge du patient dans un projet global d'accompagnement pluridisciplinaire

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

En effet, **prévenir et accompagner une personne présentant une ou plusieurs conduites addictives, nécessite de construire et de mettre en place des démarches de coopération et une prise en charge pluridisciplinaire.**

Ainsi, chaque professionnel doit pouvoir construire une relation d'aide « juste » avec la personne accompagnée en s'appuyant sur l'entourage, l'établissement et un réseau de partenaires.

#### Objectifs

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

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.11

### Public

L'ensemble du personnel (administratifs, encadrants, soignants) intervenant au sein des EHPAD ou des USLD.

### Organisé par

IDEAGE Formation

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD

### Contexte

La HAS a publié en mai 2018 « un guide parcours de soins » sur les troubles neuro-cognitifs 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 est mené 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.

### Objectifs

- > Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.
- > Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en soin adaptée au quotidien.
- > Repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux.
- > Gérer les troubles du comportement et adapter la prise en soin.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

### Programme

#### JOUR 1

**Définir la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées. Cerner l'approche relationnelle à favoriser**

- > Définition et classification des démences.
- > Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
- > Les 7 stades d'évolution de la maladie d'Alzheimer.
- > Les grands principes de prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse.
- > Le rôle et l'adaptation de sa posture professionnelle.
- > Les grands principes d'une communication adaptée.
- > La technique de la validation de Naomi Feil.

#### JOUR 2

**Développer une démarche de prise en soins adaptée des troubles du comportement et réagir aux différents troubles**

- > Les différents troubles psycho-comportementaux.
- > Les principes de la démarche de prise en soins de ces troubles : le repérage, l'évaluation et l'analyse.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux perturbateurs.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux silencieux.

#### JOUR 3

**Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée en s'appuyant sur les stratégies psychosociales pour mieux gérer les troubles psycho-comportementaux**

- > Évaluation des connaissances acquises et analyse des pratiques sous forme d'un retour d'expériences.
- > Les animations flash, la poupée d'empathie...
- > Les ressources extérieures (UCC, UHR...).
- > L'élaboration d'un plan d'actions personnel/institutionnel.

### Contacts délégués

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.12

### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes en situation de handicap

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap

### Contexte

L'animation fait partie des services proposés par les structures d'accueil et d'hébergement des personnes en situation de handicap et **concerne tous les personnels, au-delà des animateurs professionnels. Les activités, qu'elles soient ludiques ou thérapeutiques constituent un axe majeur dans la prise en charge des patients en situation de handicap et contribuent à l'accompagnement de la personne dans le maintien de sa dignité, de son autonomie, d'une forme de sociabilisation**, selon ses attentes décrites dans le projet de vie individualisé. Elles font partie intégrante du « prendre soin » et exigent de chaque professionnel des compétences techniques permettant de **proposer des activités adaptées aux possibilités et au désir des**

**patients.** En effet, ces activités vont mobiliser les capacités intellectuelles et / ou physiques de la personne pour maintenir et réhabiliter son autonomie, et préserver le lien social.

### Objectifs

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

### Programme

**L'animation au sein de sa structure : évaluer l'existant, mesurer les écarts avec les recommandations et envisager des pistes d'amélioration**

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

**Se perfectionner dans l'animation de différents types d'ateliers et en appréhender de nouveaux**

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

### Contacts délégués

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFR 4.13

### Public

Professionnels travaillant  
auprès d'adolescents.

### Organisé par

Demeter Santé

### Durée

3 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds  
mutualisés ANFH  
(crédits régionaux)

## L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge

### Contexte

**L'adolescence est une période de grands bouleversements physiques et physiologiques**, durant laquelle les adolescent(e)s évoluent psychologiquement, cherchent à s'affranchir de l'autorité et de la dépendance parentales et lient de plus en plus de relations avec leurs pairs. Cette évolution se marque classiquement par une envie de défier les règles établies, de tester ses limites pour apprendre à mieux se connaître et de vivre de nouvelles expériences aux vertus initiatrices, à l'instar des rites de passage, et intégratrices au groupe d'appartenance de cette classe d'âge. L'adolescence est également une période de grande vulnérabilité et les jeunes en difficulté, mus par le désir de se sentir exister et de ne pas être exclus, **peuvent adopter des comportements excessifs** (binge drinking, exposition sur les réseaux sociaux, conduite anorexique...)

susceptibles de les mettre durablement en danger ou de les marginaliser socialement. Les mécanismes en sont clairement identifiés et nombre d'adultes et d'associations alertent aujourd'hui sur les « modèles de comportements », véhiculés en abondance par notre société...

### Objectifs

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

### Programme

#### Le concept d'adolescence

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

#### L'adolescent

Processus de développement bio-physio et psychologique aux différents stades de l'adolescence :

- > Transformation du corps, de la pensée, relationnel ...
- > Le processus identitaire.
- > Facteurs de protection, facteurs de risques
- > Les conduites comportements à risque.

#### La société et ses adolescents, les adolescents et la société

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

#### La prise en charge des adolescents

- > Cadres conceptuels et modalités de prise en charge.
- > La communication avec l'adolescent.
- > Les démarches éducatives/soignantes.

### Contacts délégués

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine:

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 5

# Qualité des soins et relation soignant-soigné

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

# AFR 5.01 Mener les entretiens familiaux

#### Public

Travailleur social, IDE, psychologue.

#### Organisé par

Grieps

#### Durée

3 jours (2+1)

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

Formation à orientation psychanalytique

#### Contexte

Les entretiens familiaux sont nécessaires dans de nombreuses situations de prise en charge psychologique et/ou sociale d'un enfant, d'un adolescent ou d'un adulte. Les travailleurs sociaux, les psychologues, psychiatres, infirmiers, et éducateurs sont amenés à réaliser des entretiens avec des usagers dans le cadre d'une demande familiale ou d'une proposition de thérapie familiale et peuvent se trouver en difficulté quant au choix de la méthodologie à employer ainsi que les contenus et objectifs à poursuivre. Tout entretien s'inscrit dans un processus qui passe par différentes phases ; de l'accueil à la recherche de la collaboration en passant par le soutien et la valorisation des participants, il répond à une structuration précise selon qu'il obéit à une orientation psychanalytique ou systémique.

L'approche conceptuelle et pragmatique de la systémie considère l'individu en fonction de son histoire, de son environnement et de sa famille ; elle est fondamentale dans le domaine de la protection de l'enfance ; elle est très utilisée dans le travail social. Les deux approches seront développées dans la formation proposée aux professionnels des établissements adhérents à l'ANFH.

#### Objectifs

- > Connaître les enjeux, les difficultés, les conditions et les visées d'un entretien familial.
- > Connaître les principaux modèles, méthodes et outils d'animation d'un entretien familial.
- > Développer des compétences d'animation d'entretien familial.
- > Être mieux à même d'identifier et de gérer les écueils propres aux entretiens familiaux.

#### 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 lors des entretiens familiaux et la dimension thérapeutique du jeu.
- > Présentation du travail d'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.

#### Contacts délégations Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine:

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

# AFR 5.02 Gestion des conflits avec les familles des patients/des résidents

#### Public

Professionnels des établissements médico-sociaux, professionnels des établissements sanitaires.

#### Organisé par

Forma Santé

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contexte

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

cation adaptés. Il s'agit, tout au long du séjour de la personne qui leur est confiée, d'apprendre à entendre les propos des familles, à distinguer les réclamations « légitimes » et les autres, porteuses de sens caché, pour apporter selon la situation, la réponse appropriée.

#### Objectifs

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

#### Programme

#### Identifier les dynamiques familiales

- > La suspicion d'acte de maltraitance ou de non soins.
- > Les situations conflictuelles liées à l'organisation de l'institution.

#### Comprendre la relation famille / institution

#### La spécificité du milieu selon l'origine des participants :

- > La spécificité de la relation famille/institution :
- en EHPAD,
- à l'hôpital,
- en psychiatrie.

#### Diagnostic

#### des sources de conflit

- > L'identification à l'institution, la place de la famille
- > La projection des conflits familiaux sur l'institution, l'incompréhension.

#### Élaborer un schéma « d'alliance thérapeutique »

- > Qu'est-ce qu'une alliance thérapeutique avec un résident / patient ?
- > Les relations fondatrices de l'alliance thérapeutique.
- Ne pas créer les conditions d'un conflit**
- > Réfléchir à ses pratiques.
- > Réfléchir à l'organisation des soins.

#### Quelles attitudes adopter pour faciliter le désamorçage du conflit ?

- Comment élaborer des réponses appropriées ?**
- > Les techniques de base dans

la résolution des problèmes conflictuels.

- > L'expression positive d'un désaccord.
- > Savoir écouter des critiques.
- > Élaborer des solutions ensemble.

#### En cas de situation conflictuelle avérée avec agressivité, comment la recevoir ? Et comment la désamorcer ?

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

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

# AFR 5.03 Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des patients

#### Public

Tous publics.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contexte

Des liens se créent entre les usagers et le personnel des établissements de santé, notamment dans le cadre de séjours de longue durée.

Le décès d'un usager est un événement difficile à gérer pour les professionnels, individuellement et en équipe.

#### Objectifs indicatifs

- > Définir ses représentations de la mort et de la fin de vie.
- > Adopter une distance suffisante pour se préserver tout en conservant une qualité relationnelle.
- > Faire appel aux ressources de l'équipe ou de l'établissement pour gérer une situation ressentie comme difficile.

#### Programme

À déterminer

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

# AFR 5.04 La relation patient soignant à l'ère du digital: la santé connectée

#### Public

Directions, professions médicales et paramédicales.

#### Organisé par

SPH Conseil

#### Durée

2 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Personnels médicaux :

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

#### Contexte

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 dans 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

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine.
- > 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.

#### Programme

##### JOUR 1

#### Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine

- > La santé connectée et la télémédecine.
- > Les différents actes réglementaires de télémédecine et leurs champs d'applications.
- > Les programmes et applications en place en Europe et en Amérique du Nord.
- > Les principales stratégies industrielles pour la santé connectée et la télémédecine.
- > État des lieux des outils de santé connectée actuels et des innovations à venir.
- > 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.
- > Les différentes lois régissant la e-santé et la télémédecine.

- > Les conditions de mise en œuvre des pratiques de télémédecine et de santé connectée.
- > Les préconisations du Conseil national de l'ordre des médecins.
- > Les droits du patient.
- > La responsabilité juridique de l'établissement, du médecin et du prestataire.
- > Les données de santé du patient, cadre juridique et réglementaire.
- > La communication des informations au patient sur ses données de santé.

##### JOUR 2 :

#### Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles

- > Le levier de la santé connectée et de la télémédecine pour faire de l'offre hospitalière un parcours de soins gradués au sein d'un territoire.
- > Les objectifs ciblés et les impacts attendus dans les secteurs hospitaliers et ambulatoires.
- > La redéfinition de l'organisation des soins avec la e-santé.
- > Les rôles des différents acteurs de santé dans la mise en place d'une démarche de e-santé et l'utilisation des objets connectés.

# L'ANFH a adhéré en 2018 au GIE « Datadock » pour conforter sa démarche qualité.



Datadock est la nouvelle plateforme  
de référencement commune  
à l'ensemble des financeurs.  
Cet enregistrement atteste  
de la conformité de l'offre de formation  
aux niveaux critères qualité définis  
par le Décret du 30 juin 2015 relatif  
à la qualité des actions de la formation  
professionnelle continue.

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

Axe 6

## Droit, éthique et gestion des risques

## Axe 6

### Droit, éthique et gestion des risques

# AFR 6.01 La responsabilité soignante

#### Public

IDE et AS en binôme, cadres de santé, infirmières coordonnatrices.

#### Organisé par

Antidote Expertise

#### Durée

3 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contexte

On constate une montée sensible du contentieux concernant les professionnels soignants exerçant en établissements de santé. Une analyse plus pragmatique permet de constater qu'il faut différencier les réclamations des contentieux et prendre de la distance avec la médiatisation de certains cas. Cette inflation ne fait en effet que susciter l'angoisse des professionnels concernés. En outre, les difficultés démographiques et économiques renforcent sans cesse les interrogations, dans la mesure où les situations de glissements de tâches se multiplient sans que l'on puisse y apporter une solution véritable.

Les aides-soignants sont d'autant plus touchés par ce contexte que, dépourvus d'un décret propre, ils dépendent largement des collaborations instaurées dans le cadre du rôle propre infirmier. Les professionnels soignants, IDE et AS ressentent les contradictions impliquées par les situations humaines traitées dans un paysage se modifiant très rapidement.

#### Objectifs

Cette formation a pour objectif d'apporter des éléments d'éclairage juridique et de réflexion aux participants leur permettant de sécuriser leurs pratiques tout en appréhendant les limites de leur responsabilité.

#### Programme

- > Les différents niveaux de responsabilité du personnel soignant IDE et AS.
- > Le cadre juridique spécifique de l'exercice soignant.
- > Le cadre de la délégation de tâche et la notion de pratiques avancées.
- > Les situations à risque juridique élevé et comment y apporter une réponse adaptée et sécuriser les pratiques.
- > La question de l'information du patient, du consentement aux soins et le risque juridique associé.
- > Le rôle de l'IDE dans la coordination des soins sous sa responsabilité.
- > Inscrire sa pratique dans une réflexion éthique bénéfice- risque.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 6

### Droit, éthique et gestion des risques

# AFR 6.02 Éthique et décision dans le soin

#### Public

Binôme soignant en pluridisciplinarité.

#### Organisé par

Formavenir Performances

#### Durée

3 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

#### Contexte

Exercer la profession de soignant exige la préexistence de valeurs personnelles altruistes. Aujourd'hui, celles-ci se trouvent mises en cause, bousculées, pour de nombreuses raisons : les exigences et attentes de plus en plus fortes des usagers, les progrès techniques, les contraintes institutionnelles, le cadre réglementaire...

Si l'éthique est le lieu de la question, la réalité impose de prendre des décisions. Comment chaque soignant peut-il organiser sa pensée, recourir à des outils pour argumenter solidement sa posture, entendre les apports des autres professionnels, participer pleinement au débat, enrichir l'humanisation de l'offre de soins ?

#### Objectifs

- > Étayer les différents concepts qui sont la morale, la déontologie, l'éthique, l'éthique appliquée, la responsabilité, les valeurs.
- > Avoir une approche légale de l'éthique, du droit des patients et de l'exercice professionnel qui en découle.
- > Savoir mettre en place une démarche pour une décision éthique : l'inventaire, la délibération interdisciplinaire, la décision.
- > Savoir reconnaître un problème éthique.
- > Déterminer la place du patient, de sa famille, du soignant dans la décision dans le soin.
- > Aborder le sujet de la bioéthique : législation, enjeux, définition.
- > Apprendre à gérer une situation conflictuelle dans laquelle se pose le problème de la décision éthique.
- > Connaître et participer à un comité d'éthique.

#### Programme

- > Qu'est-ce que l'éthique ? Quelle démarche apporter ?
- > Introduction à l'éthique.
- > Les valeurs humaines en lien avec l'éthique, le soin et la décision.
- > L'éthique professionnelle : une posture critique au service d'un autre vulnérable.
- > Responsabilités professionnelles et éthique.
- > Le secteur sanitaire, un contexte réglementaire fort et évolutif.
- > L'éthique du vivant.
- > Les questions de bioéthique dans l'environnement de la santé.
- > Références juridiques.
- > Autre recueil de données liées à la prise en charge.
- > Modalités d'une réflexion pluridisciplinaire .
- > La grille de JF Malherbe (1992) : l'analyse de cas.
- > La démarche de Nicole Lery (95-98).
- > Grille de P Verspieren (98).
- > La grille de Monsieur PACIFIC.
- > Contexte de certification.
- > Éthique dans les pratiques soignantes.
- > Exposé de la méthodologie des travaux en sous-groupes sur la démarche éthique.
- > Les conflits éthiques rencontrés dans la pratique soignante.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 6

### Droit, éthique et gestion des risques

## AFR 6.03

### Public

Tous professionnels travaillant en EHPAD.

### Organisé par

Efors

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

de 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Les droits des résidents

### Contexte

L'aspect juridique et réglementaire relatif aux droits des patients est en constante évolution. Or, ces avancées restent l'objet de discussions et d'inquiétudes persistantes pour de nombreux professionnels. Les directions des EHPAD, en charge de la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires, doivent organiser les conditions matérielles du respect des droits fondamentaux des résidents souvent en situation de vulnérabilité. Or les professionnels, toutes fonctions confondues (soignants, personnels administratifs, etc.), sont les premières personnes en contact avec le résident ou ses proches et c'est d'eux que dépend le plus souvent la mise en place des éléments nécessaires à une prise en soins sécurisée, de qualité et respectueuse des droits de la personne.

### Objectifs

- > Définir le contexte réglementaire et l'environnement juridique en EHPAD.
- > Prendre en compte de manière effective les droits des personnes âgées et les exigences de la loi dans la pratique professionnelle.
- > Garantir le respect des droits fondamentaux des résidents en utilisant les outils nécessaires.
- > Analyser les pratiques.
- > Identifier ses responsabilités professionnelles au regard des droits des patients.
- > Repérer les situations à hauts risques de responsabilité susceptible d'être engagée et mettre en œuvre des mesures correctives.
- > Réfléchir en équipe sur l'éthique de la prise en soins du résident et le respect de ses droits.

### Programme

#### Connaissance du contexte réglementaire et de l'environnement juridique des EHPAD

- > Contexte d'émergence des différentes lois.
- > La reconnaissance des droits fondamentaux de la personne âgée.
- > Les droits renforcés par la loi du 28 décembre 2015 (adaptation de la société au vieillissement).

#### Les droits des personnes âgées et les exigences de la loi dans la pratique professionnelle

- > Les droits généraux des patients et des résidents.
- > Le respect de la vie privée, de l'intimité et de la vie familiale
- > La possibilité de désigner « une personne de confiance ».
- > Les directives anticipées.
- > Le consentement « libre et éclairé ».
- > Le refus de soins et les

différentes situations de refus.

- > Le principe de dignité et de liberté confronté aux obligations de soins.
- > Le principe de non-discrimination.
- > La liberté d'aller et venir.
- > Confidentialité et droits de l'entourage.
- > Gestion des effets personnels.

#### Le respect des droits fondamentaux des résidents en utilisant les outils nécessaires

- > Procédures sur la traçabilité et la continuité des soins.
- > Retour sur la Charte des personnes accueillies et les règlements intérieurs d'EHPAD.
- > Le livret d'accueil, le projet de vie, de soins et le contrat de séjour.
- > Les procédures et protocoles mis en place pour prévenir la perte d'autonomie.

- > Les outils de suivi et d'évaluation de ces différents outils.

#### Les responsabilités des professionnels au regard des droits des patients

- > Les grands principes de la responsabilité.
- > Responsabilité personnelle du professionnel et responsabilité de l'établissement.
- > Les infractions pénales susceptibles d'être commises.
- > « Cartographie » des situations à risque.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 6

### Droit, éthique et gestion des risques

## AFR 6.04

### Public

Tous publics.

### Organisé par

EMS

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Droits et obligations du patient et de sa famille

### Contexte

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

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

### Objectifs

- > Connaître et comprendre les textes et la jurisprudence qui fondent les droits et les devoirs des personnes accueillies (droit au respect du secret professionnel, droit à la dignité, accès du patient à son dossier...).
- > Mesurer les conséquences juridiques et pratiques en cas de non-respect de ces droits.
- > Être capable de fournir des informations claires au regard de la réglementation actuelle dans son champ de compétence professionnelle.

### Programme

#### JOUR 1

##### Connaître les principaux textes pour mieux intégrer les dispositions concernant les droits des usagers

- > Les dispositions applicables aux droits des personnes et leur portée.
- > Les textes de références applicables aux droits des patients à l'hôpital et leur portée juridique.
- > La loi du 4 mars 2002, relative aux droits des patients
- > L'impact de la loi de modernisation de notre système de santé sur les droits des usagers.

#### JOUR 2

##### Enrichir les connaissances de chacun en matière de secret et confidentialité et identifier les situations susceptibles de porter atteinte au respect des droits des patients et développer les bonnes pratiques

- > Notion de secret professionnel.
- > Concilier gestion de l'information et exigences de secret et de confidentialité à l'hôpital.
- > Situations pratiques : le rôle de chacun, médecins, soignants, parents, mineurs/majeurs protégés.
- > Les droits du mineur/majeur sous tutelle hospitalisé.
- > Situations relatives aux soins.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 6

### Droit, éthique et gestion des risques

## AFR 6.05

### Public

Tous personnels médicaux ou paramédicaux en contact avec des patients et des entourages de patients confrontés à la formulation de directives anticipées.

### Organisé par

À déterminer

### Durée

À déterminer

### Lieu & dates

À déterminer

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

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

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Les directives anticipées : garantir la volonté du patient

### Contexte

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 manquant d'humanité.

Les professionnels de santé peuvent être confrontés à des situations très complexes, et les directives anticipées donnent la parole au patient et lui permettent de s'impliquer dans son projet de fin de vie. Aussi, une sensibilisation des professionnels à cette problématique est nécessaire.

### Programme

À déterminer

### Objectifs

- > Avoir une connaissance des textes régissant les directives anticipées et la personne de confiance.
- > Être en capacité de mener un entretien avec le patient et/ou des proches.
- > Savoir préparer le patient à cette démarche.
- > Analyser les enjeux et les conditions des directives anticipées.

## Axe 6

### Droit, éthique et gestion des risques

## AFR 6.06

### Public

Tous professionnels soignants.

### Organisé par

À déterminer

### Durée

À déterminer

### Lieu & dates

À déterminer

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## Prévention des erreurs médicamenteuses

### Contexte

Dans les établissements de santé, la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse évitable repose notamment sur la sécurisation du circuit du médicament. Ce processus est complexe par son caractère transversal, la multiplicité des acteurs impliqués dans la prise en charge thérapeutique du patient et une quantité très importante de médicaments de tous types. Les établissements de santé sont incités à mettre en œuvre une politique de prévention et de maîtrise des erreurs médicamenteuses évitables, afin de garantir la prise en charge thérapeutique du patient.

### Objectifs indicatifs

- > Savoir différencier l'iatrogénie médicamenteuse, de l'erreur médicamenteuse évitable.
- > Connaître les données épidémiologiques, les conséquences cliniques, les circonstances de survenues (facteurs de risque, malades à risque).
- > Savoir analyser des dossiers et des cas relatifs à l'iatrogénie médicamenteuse.
- > Connaître les moyens de prévention de l'iatrogénie médicamenteuse, informer les patients, organiser les soins par la sécurisation du circuit du médicament, éduquer des malades sur les médicaments et leurs risques...
- > S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité.

### Programme

À déterminer

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie HACHON  
03 26 87 78 22  
s.hachon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr



# **Les Actions de formation coordonnées (AFC)**

# Sommaire des Actions de formation coordonnées

<b>Axe 1 Gestion des organisations</b> ..... <b>85</b>	<b>Axe 5 Qualité des soins et relation soignant-soigné</b> ..... <b>99</b>
> Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe ..... <b>86</b>	> La relation soignant-soigné ..... <b>100</b>
> La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel ..... <b>87</b>	> Le temps du repas : un moment de convivialité partagé ..... <b>101</b>
> Gestion des dossiers de retraite ..... <b>88</b>	> Les techniques d'apaisement ..... <b>102</b>
> Préparation à la retraite ..... <b>89</b>	> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle ..... <b>103</b>
<b>Axe 4 Prise en charge des patients, des résidents et des usagers</b> ..... <b>91</b>	> Animation d'activités « flash » occupationnelles ..... <b>104</b>
> Le travail de nuit ..... <b>92</b>	> Concevoir et animer des ateliers de médiation corporelle ..... <b>105</b>
> Prise en charge des soins palliatifs ..... <b>93</b>	<b>Axe 6 Droit, éthique et gestion des risques</b> ..... <b>106</b>
> Initiation à la Langue française des signes ..... <b>94</b>	> Sécurité des personnes, des biens et des bâtiments ..... <b>107</b>
> Connaître et prendre en compte les déficiences sensorielles visuelles et auditives des personnes âgées ..... <b>95</b>	
> Parentalité et addictions ..... <b>96</b>	
> Les troubles des conduites alimentaires ..... <b>97</b>	

## Gestion des organisations

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFC 1.13

#### Public

Tous publics (si possible plusieurs membres d'une même équipe).

**Organisé par**  
Inforelec

**Durée**  
2 jours

**Lieu & dates**  
Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé par le plan de formation  
2300 € par groupe, soit 287,50 € par agent sur une base de 8 participants.

# Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe

#### Contexte

Le développement d'un travail en équipe plus efficient au sein des établissements de la Fonction publique hospitalière doit permettre d'améliorer la qualité du service. À ce titre, la qualité de la communication au sein des équipes a un impact sur l'efficacité du travail d'équipe, l'organisation et la continuité du service.

#### Objectifs

- > Identifier les enjeux et conditions de réussite du travail en équipe.
- > Mesurer l'importance de la communication pour un travail en équipe et un service de qualité.

- > Savoir communiquer de façon efficace avec ses collègues.
- > Savoir adopter le bon positionnement et construire des relations positives.
- > Savoir gérer les tensions et les difficultés dans le travail en équipe.
- > Améliorer la communication interne au sein de son équipe.
- > Développer sa capacité à coopérer et travailler en équipe.
- > Concevoir une charte des « bonnes pratiques de travail en équipe ».
- > Formaliser son plan d'actions.

#### Programme

- > Les enjeux du travail en équipe.
- > Les conditions de réussite du travail en équipe.
- > Les composantes de la communication au sein d'une équipe.
- > Les impacts de la communication sur la qualité et l'efficacité au travail.
- > Transmettre un message.
- > La subjectivité.
- > L'importance de la communication non verbale.
- > Le choix des mots et du discours.
- > Les techniques.
- > La synchronisation.
- > Les attitudes clés.
- > Les rôles et positionnements relationnels.
- > Repérer ses « zones de confort et de risque » par rapport aux différentes situations et interlocuteurs.
- > Identifier son positionnement relationnel.
- > L'affirmation de soi et l'assertivité au service du travail en équipe, la gestion des émotions dans les situations délicates.
- > Les techniques à utiliser.
- > Les tensions, les désaccords, les divergences.
- > Les conflits.
- > La transmission de l'information au sein de l'équipe.
- > L'optimisation des temps d'échanges.
- > L'importance et les apports du travail collectif au sein de l'institution.

- > La réunion en tant qu'outil de communication et de travail collectif.
- > Savoir coopérer et participer activement à un travail d'équipe.
- > La charte des « bonnes pratiques ».
- > Élaboration de son plan d'actions : actions pour développer le travail en équipe, amélioration des pratiques, partage et retour à votre équipe/à votre hiérarchie.

**Contacts délégations**  
**Alsace**  
Marion HILBIG  
03 88 21 47 03  
m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFC 1.14

#### Public

Tous publics.

**Organisé par**  
Formavenir  
Performances

**Durée**  
3 jours

**Lieu & dates**  
Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé par le plan de formation  
3 540 € par groupe, soit 442,50€ par agent sur une base de 8 participants.

# La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel

#### Contexte

En France, 220 500 à 335 000 personnes (soit 1% à 1,4%) sont touchées par une pathologie liée au stress professionnel.

Les causes du stress sont à rechercher dans :

- > l'organisation du travail (41%) ;
- > la non satisfaction aux exigences personnelles (38%) ;
- > les relations avec la hiérarchie (harcèlement vertical) et les collègues (harcèlement horizontal) (31%) ;
- > les changements dans le travail (31%).

Les évolutions de l'organisation hospitalière et des exigences accrues de performance affectent l'activité et les repères professionnels de tous les agents de la Fonction publique hospitalière. En effet, une enquête nationale sur les « conditions de travail de 2013 » a mis en lumière une intensification des changements organisationnels et des rythmes de travail plus

marquée dans la Fonction publique que dans le secteur privé. De plus, la standardisation des tâches et les exigences de traçabilité tendent à réduire les marges de manœuvre des agents.

Partant du constat qu'il n'est pas possible d'interférer sur le contexte des structures hospitalières, cette formation permet d'adapter son comportement individuel et le comportement collectif à un changement de culture organisationnelle.

#### Objectifs

- > Comprendre le stress : physiologie – origine – conséquence.
- > Identifier son propre stress et ses mécanismes.
- > Les différentes formes de stress chronique.
- > La prévention individuelle et collective.
- > Apprendre à mieux communiquer en période stressante.

#### Programme

##### JOUR 1

- > Le stress est une réponse de l'organisme et une adaptation aux facteurs d'agression physiologique et psychologique.
- > Clarification et définition du concept de « stress ».
- > Identification des phases du stress.
- > Le stress. Situation stressante ou ressentis personnels.
- > Les réponses face au stress.
- > Stress et appartenance générationnelle.

##### JOUR 2

- > Les conséquences du stress : inconvénients et avantages.
- > Le stress, l'anxiété, la dépression, les états d'angoisse.
- > Le stress post-traumatique / le stress pathologique
- > Distinguer stress et burn out

- (épuisement professionnel).
- > Le stress et le syndrome d'épuisement professionnel.
- > Les candidats privilégiés du burn out.
- > Le changement organisationnel du point de vue de l'individu.
- > Identifier les émotions sources de stress et/ou favorables à son apparition.
- > Mieux se connaître face au stress – quelles stratégies face aux situations délicates ?
- > Apprendre à se protéger face au stress et à ses conséquences.
- > Les trois niveaux de prévention.
- > Diminuer le niveau de tension musculaire et de tension psychique.
- > Obtenir une sensation d'apaisement psychologique

en gérant ses réactions émotionnelles et impulsions.

- > Maintenir l'esprit en éveil tout au long de la journée, en récupérant par « des mini-pauses ».

##### JOUR 3

- > Apprendre à gérer le stress pour mieux communiquer.
- > Les bases de l'affirmation de soi (assertivité et DESC).
- > La notion de « juste distance ».
- > Les relations au pouvoir dans la communication verbale.
- > Optimiser les stratégies individuelles par des outils et méthodes comportementales et cognitives.
- > Apprendre à gérer ses émotions et le stress pour mieux être à l'écoute et en relation avec le résident.

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFC 1.15

#### Public

Directeurs et responsables des Ressources humaines, personnels du service des Ressources humaines.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par les plans de formation -

# Gestion des dossiers de retraites

#### Contexte

Le système de retraite en France est au cœur d'enjeux économiques, sociaux et démographiques majeurs. Il convient de les connaître afin de comprendre les multiples réformes qui ont abouti à la construction du système actuel. La loi portant sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 est une référence, cependant la Fonction publique hospitalière est assujettie à certaines spécificités. Pour les personnels chargés de gérer les dossiers des agents en cessation d'activité, il importe donc aujourd'hui de bien distinguer les règles existantes non remises en cause par la réforme, des concepts nouveaux et des règles à venir.

Cette formation proposera donc aux participants un éclairage général sur le système de retraite, puis une approche technique du traitement des dossiers et des différents régimes, afin que les stagiaires soient en mesure de fournir des réponses appropriées aux cas qu'ils ont quotidiennement à gérer.

#### Objectifs indicatifs

- > Comprendre et maîtriser la réglementation des retraites applicables dans la Fonction publique hospitalière.
- > Identifier les différents régimes de retraite et leurs spécificités.
- > Maîtriser les procédures de gestion des dossiers de retraites .
- > Améliorer l'information donnée aux agents.

#### Programme indicatif

- > Enjeux et conséquences des dernières réformes (évolutions attendues du système de retraite des agents de la Fonction publique hospitalière).
- > Les différents types de régimes et leurs spécificités.
- > Préparation et constitution des dossiers de retraite.
- > Appliquer les modalités de gestion d'une carrière : modes de calcul des droits et liquidation d'un dossier retraite.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

### Gestion des organisations

# AFC 1.16

#### Public

Tous publics proches de la retraite.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation

# Préparation à la retraite

#### Contexte

La retraite représente un moment particulier de l'existence et peut être parfois vécue de façon difficile du fait de cette rupture avec son rythme de vie, ses habitudes, ses rituels. Préparer ce départ représente un enjeu tant pour l'établissement, en termes d'organisation, que pour l'agent qui va devoir faire face à un certain nombre de changements qu'il lui est nécessaire d'appréhender. Une retraite réussie est une retraite bien préparée. Comment faire pour faciliter cette transition ?

#### Objectifs indicatifs

- > Organiser son départ de la structure /du service (transmission des savoirs) .
- > Comprendre le phénomène de vieillissement.
- > Se maintenir en santé sur le plan physique, affectif, psychologique et sexuel.
- > Organiser son départ.
- > Se situer dans la vie sociale.
- > Élaborer son projet de vie.

#### Programme

À déterminer

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

**CPF,**  
un nouveau dispositif  
pour votre avenir  
professionnel.



Pour avancer dans votre vie professionnelle, vous disposez d'un nouvel outil: le compte personnel de formation CPF pour développer vos connaissances et compétences. Pour plus d'informations, contactez votre délégation.

**Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

Axe 4

**Prise en charge  
des patients,  
des résidents  
et des usagers**

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

# AFC 4.14

#### Public

Personnel travaillant la nuit.

#### Organisé par

Forma Santé

#### Durée

3 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 3 360€ par groupe, soit 420€ par agent sur une base de 8 participants.

# Le travail de nuit

#### Contexte

L'activité des soins la nuit, l'impact de la nuit sur les patients/résidents, la confrontation du personnel soignant à des situations particulières et le relatif isolement, entraînent une spécificité de l'intervention, un regard particulier sur la responsabilité et impliquent un développement de compétences spécifiques :

- > répondre à l'anxiété des usagers,
- > faire face à des situations d'urgence,
- > assurer une continuité des soins à travers les transmissions et des dispositifs de coordination avec les équipes de jour.

De plus, l'horloge biologique, par la nécessité de se tenir éveillé la nuit et de récupérer le jour, tout en faisant face aux impératifs sociaux et familiaux, n'est pas sans risque de retentissement sur l'équilibre personnel. Cela nécessite une organisation spécifique pour prévenir au mieux ces risques.

#### Objectifs

- > Réfléchir sur ses représentations du travail de nuit.
- > Connaître la législation.
- > Identifier et comprendre les conséquences physiologiques, psychologiques et sociales du travail de nuit.
- > Verbaliser sur le sentiment d'isolement et positiver en y découvrant les avantages.
- > Identifier les causes de l'anxiété nocturne des résidents/patients et mettre en œuvre des attitudes adaptées.
- > Améliorer la gestion des problèmes liés à la prise en charge des personnes démentes, souffrantes, en fin de vie.
- > Améliorer la gestion des problèmes liés au bruit la nuit.
- > Gérer les risques liés à la nuit : situations d'urgence et sécurisation du bâtiment.
- > Concrétiser la solidarité jour-nuit.

#### Programme

##### Préambule

- > Travail de nuit : une organisation et des besoins différents.
- > Regards sur les pratiques des professionnels de nuit.

##### Le travail de nuit...du côté de la loi

- > La législation autour du travail de nuit.
- > Focus sur une difficulté rencontrée par les personnels de nuit.

##### Le travail de nuit... du côté du professionnel

- > J'identifie les conséquences du travail de nuit.
- > Je comprends ses difficultés.
- > Je verbalise mon sentiment d'isolement la nuit.
- > Les avantages à travailler la nuit.

##### Le travail de nuit... du côté de la personne accueillie

- > Pourquoi les personnes sont-elles plus anxieuses la nuit ?
- > Quelle attitude adopter ? Que dire ? Que faire ?
- > Les personnes souffrant de démence : mener une réflexion éthique entre le niveau de risques acceptables, la liberté d'aller et venir et le risque de chutes.
- > Gérer la douleur.
- > Les personnes en fin de vie.
- > Un motif de plainte récurrent des patients / résidents : le bruit la nuit.
- > Organiser les soins en les adaptant au repos de la personne.
- > Focus sur la sécurité de l'usager.

##### Le travail de nuit... du côté de l'équipe de jour

- > Optimiser les relations entre équipes de jour et de nuit.
- > Les transmissions entre les équipes - les moyens.
- > L'élaboration et la mise en œuvre d'outils nécessaires à l'amélioration de la coordination.
- > L'organisation de la nuit.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

# AFC 4.15

#### Public

Personnels soignants.

#### Organisé par

Infor Santé

#### Durée

4 jours (2+2)

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 4 260 € par groupe, soit 532,5 € par agent sur une base de 8 participants

# Prise en charge des soins palliatifs

#### Contexte

L'accompagnement des personnes en soins palliatifs puis en fin de vie est une mission complexe. Il nécessite des connaissances pour comprendre le cheminement psychologique des malades et de leur famille, mais aussi l'acquisition de techniques relationnelles pour soulager les personnes dans cette ultime étape, mieux comprendre les réactions des familles et faciliter les échanges au sein de l'équipe. Il suppose aussi une réflexion des participants sur leur conception de l'accompagnement, une analyse des pratiques existantes pour améliorer la prise en charge, adapter les soins ainsi que leur fréquence, au confort et soulagement de la personne âgée, jusqu'au bout de sa vie. Enfin, dans cette ultime étape de son existence, le malade vit une relation authentique avec lui-même où, dans ces moments de vérité, son questionnement peut bouleverser tout soignant.

#### Objectifs

- > Exprimer son vécu d'accompagnement des soins palliatifs.
- > Définir le cadre de soins palliatifs : légal, éthique et les valeurs qui guident la démarche des soins palliatifs.
- > Distinguer les soins palliatifs et les soins terminaux.
- > Connaître les principaux symptômes de fin de vie, savoir les prendre en charge et prodiguer des soins de confort adaptés.
- > Prendre en charge la douleur.
- > Tenir compte des problématiques spécifiques de la fin de vie.
- > Tenir compte des processus psychiques de la fin de vie.
- > Comprendre les démarches et discerner les besoins des personnes et de leurs proches et proposer un projet de soin individualisé.
- > Savoir accompagner les proches avant, pendant et après le décès.
- > Être capable d'identifier ses limites, de repérer les situations potentiellement difficiles pour soi et trouver les ressources adaptées.
- > Élaborer son plan d'amélioration des pratiques.

#### Programme

- > Expression succincte du vécu d'accompagnement en soins palliatifs, repérage et classification des problèmes, difficultés, craintes occasionnées.
- > Le cadre législatif : circulaire Laroque - Lois du 09 juin 1999, du 04 mars 2002, du 02 mars 2010...
- > Définitions et historique des soins palliatifs.
- > Les grands principes de prise en charge des patients.
- > Le passage du curatif au palliatif.
- > La phase palliative et la phase terminale.
- > Le réseau des soins palliatifs.
- > Prise de décision et anticipation : une démarche au service de l'usager et de l'équipe.
- > Les différentes manifestations et pathologies liées à la fin de vie.
- > Les modalités de prise en charge de ces symptômes.
- > Les soins de confort.
- > Phase terminale et agonie.
- > La douleur : définition et mécanismes, les types de douleur, les composantes de la douleur...
- > Prévention de la douleur induite par les soins.
- > L'évaluation de la douleur.
- > Les techniques non médicamenteuses, les traitements médicamenteux.
- > Préparation de l'intersession.
- > Les derniers instants de la vie.
- > Les répercussions de la maladie sur la qualité de vie de la personne.
- > Répondre aux besoins : physiologiques, psycho-affectifs, et spirituels.
- > L'importance d'une relation empathique et d'une communication efficace.
- > Repérage et classification des problèmes, difficultés : alimentation, hydratation, mobilisation.
- > Les soins de confort et de nursing : ce qui est fait, comment et par qui ?
- > les outils de suivi et de coordination.
- > Prendre soin des proches et les soutenir.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

# AFC 4.16 Initiation à la Langue française des signes (LSF)

#### Public

Tous publics.

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation

#### Contexte

Les personnes atteintes de surdité doivent faire face à une double stigmatisation, celle de la maladie et celle de la surdité. Les personnes sourdes et malentendantes représentent une population fragilisée quant à l'accès aux soins. Il existe un décalage culturel avec les entendants. Les professionnels de santé devant prendre en charge ces patients sont confrontés à des problèmes de communication. Les réflexes face à une personne sourde ou malentendante reposent généralement sur de fausses croyances notamment que la communication écrite peut pallier les difficultés orales. Or, un grand nombre de personnes sourdes et

malentendantes ont une mauvaise compréhension de l'écrit. Il existe aussi une surestimation de l'efficacité de la lecture labiale. La compréhension de ce qui est dit ne s'élève qu'à 50 % du message. C'est pourquoi l'ANFH Grand Est souhaite proposer une formation ouverte à l'ensemble des professionnels pour mieux prendre en charge les personnes sourdes et malentendantes, sans ou avant d'avoir besoin d'un interprète.

#### Objectifs indicatifs

Permettre aux professionnels de communiquer de façon simple en langue des signes pour satisfaire des besoins concrets.

#### Programme indicatif

- > Eléments culturels.
- > Bases lexicales et structurales de la Langue française des signes.
- > Compréhension d'énoncés simples, expression, capacité à la communication minimale avec un sourd, initiation progressive à la LSF et début de construction grammaticale.
- > Appropriation de l'espace, du rythme, du mouvement ; entraînement à la perception et à l'expression visuelle ; découverte et utilisation des outils corporels (corps, mains, bras, visage, yeux, etc.).

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

# AFC 4.17 Connaître et prendre en compte les déficiences sensorielles visuelles et auditives des personnes âgées

#### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.

#### Organisé par

IFSO

#### Durée

3 jours

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation -  
4 341   par groupe, soit 542,63 à par agent sur une base de 8 participants

#### Contexte

Le handicap sensoriel reste relativement méconnu du fait de son invisibilité dans les cas de malvoyance et de malentendance ou de représentations hâtives se résumant à l'idée de ne plus voir ou ne plus entendre. C'est dire l'importance de considérer prioritairement ce handicap souvent négligé dans les actions d'accompagnement, de prévention, de soins et d'accessibilité environnementale. Les professionnels travaillant auprès de personnes âgées banalisent parfois ces situations ou sont vraiment démunis, connaissant peu les spécificités de ces types de déficiences. « Les conséquences sont pourtant manifestes. La déficience sensorielle est un accélérateur de dépendance qui génère quasi mécaniquement isolement, chutes, dépressions. Elle aggrave ainsi la situation de nombreuses personnes âgées et il convient de devenir vigilant, attentif et actif pour ralentir ce processus en agissant sur tous les facteurs. » (Francis GUILTEAU ; directeur général de la MFAM). Il est donc

essentiel que les professionnels acquièrent des connaissances et des points d'ancrage afin de mettre en œuvre des actions et des postures relationnelles adaptées.

#### Objectifs

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

#### Programme

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

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFC 4.18

### Public

Tous travailleurs sociaux en lien avec des parents dépendants.

### Organisé par

Formavenir Performances

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 3 750€ par groupe, soit 468,75€ par agent sur une base de 8 participants

## Parentalité et addictions

### Contexte

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 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.
- > La protection de soi dans l'accompagnement de l'utilisateur et de sa famille.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

### Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

## AFC 4.19

### Public

Personnels médicaux, soignants et non soignants des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux.

### Organisé par

Formavenir Performances

### Durée

4 jours (2+2)

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 4 680 € par groupe, soit 585 € par agent sur une base de 8 participants.

Personnels médicaux financement sur le plan de formation du DPCM de l'établissement

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Les troubles des conduites alimentaires

### Contexte

L'augmentation considérable des troubles anorexiques et boulimiques constatée par tous les acteurs du soin a fait des troubles des conduites alimentaires (TCA) un des enjeux majeurs de santé publique actuelle. Les TCA concernent toutes les tranches d'âge mais en particulier les moins de 26 ans. Ce problème de santé publique demande à être traité tant sur l'aspect préventif que curatif par les équipes pluridisciplinaires des établissements de la Fonction publique hospitalière et dans un souci de cohérence de l'ensemble du parcours de soins (prise en charge intra et extra hospitalière).

### Programme

#### Les troubles du comportement alimentaire : aspect psychiques

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

### Objectifs

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

prise en charge, à l'hôpital ou en ambulatoire, la pluridisciplinarité est primordiale.

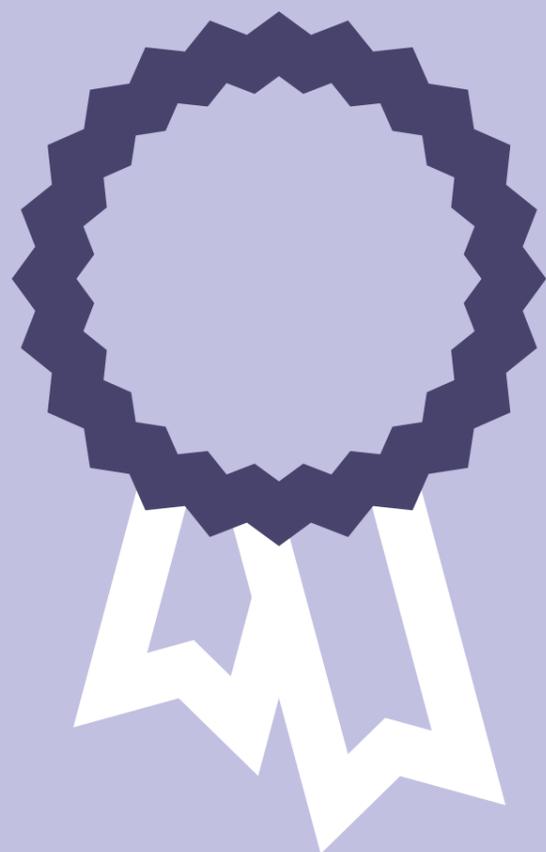
- > Le projet thérapeutique et le contrat avec la personne prise en charge.

#### Repérage, prise en charge et accompagnement

- > Situer le cadre législatif et les recommandations de bonnes pratiques.
- > Éclairages sur les notions en lien avec les conduites alimentaires.
- > Du comportement alimentaire normal au comportement alimentaire pathologique.
- > La prévention des troubles nutritionnels.
- > Point spécifique sur le contrôle du poids et sur l'équilibre alimentaire : chasser les idées reçues.
- > Les enjeux d'un programme d'Éducation thérapeutique du patient présentant des troubles du comportement alimentaire.

- > Comment aider la personne à mieux gérer son alimentation.
- > Prise en charge de la dénutrition ou du patient à risque.
- > Les transmissions d'informations.
- > L'accompagnement des personnes souffrant de troubles du comportement alimentaire et de leur famille.

**Retrouvez  
toutes les formations  
sur le site  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

Axe 5

**Qualité des soins  
et relation  
soignant- soigné**

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

## AFC 5.05

### Public

Personnels soignants des établissements de la Fonction publique hospitalière.

### Organisé par

Cèdre Santé  
Évolution

### Durée

3 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 3150 € par groupe, soit 393,75 € par agent sur une base de 8 participants.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## La relation soignant-soigné

### Contexte

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

### Programme

- > Repères réglementaires et législatifs de la relation soignant-soigné
- > Le relation soignant-soigné : un aspect central dans la prévention de la maltraitance ordinaire.
- > La relation soignant-soigné : un indicateur permanent d'une démarche de bientraitance.
- > Impacts des textes sur la relation soignante.
- > Les besoins et attentes spécifiques du patient.
- > Savoir identifier et mettre en évidence les besoins d'expression et de communication.
- > Les grilles d'analyse pouvant être utiles pour « s'ajuster » aux besoins et attentes.
- > Les difficultés de communication liées à des perceptions, logiques et langages différents.
- > Appréhender la « réalité perçue de la personne » et ses manifestations.
- > Les difficultés liées au non ajustement des réponses et du

tion pour améliorer la relation avec le patient ou le résident ainsi que le vécu respectif de la prise en charge et apporter un soutien plus efficace.

### Objectifs

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

niveau de communication.

- > Les difficultés liées au positionnement inadéquat du soignant dans la relation.
- > La non-conscience des limites à la relation et le surinvestissement du soignant.
- > La non-conscience des mécanismes de défense à l'œuvre chez le soignant.
- > La non-écoute active du soignant.
- > Les difficultés liées aux manifestations des mécanismes de défense à l'œuvre chez le soigné.
- > Les réactions psychologiques et émotionnelles liées au stress, au deuil...
- > Acquérir les outils de base de la communication dans le savoir-faire et le savoir-être.
- > La gestion de ses propres émotions par une parole appropriée.
- > Trouver des solutions adaptées aux situations difficiles rencontrées dans les relations interpersonnelles avec le patient et les familles.

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

## AFC 5.06

### Public

Tous professionnels présents à l'instant repas.

### Organisé par

Forma Santé

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 2 240 € par groupe, soit 280€ par agent sur une base de 8 participants.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Le temps du repas : un moment de convivialité partagé

### Contexte

Les repas ponctuent les journées des patients/résidents. Ils sont non seulement un repère temporel mais aussi un moment attendu avec ses rituels (place attitrée, menu affiché, serviette pliée d'une certaine manière...). C'est une rencontre sociale. Les fumets, saveurs, couleurs, gestes, tout concourt au plaisir de ce temps là, à condition qu'il soit préparé et organisé comme tel. Les soignants peuvent faire du repas un moment privilégié de convivialité, l'intégrant dans le projet de soins et de vie individualisé. Ils peuvent prendre le temps de préparer la table ou le plateau, de servir, d'aider la personne dépendante, le tout dans une ambiance propice au plaisir simple, mais si important de se restaurer et non plus seulement de se nourrir.

### Programme

- > Représentations du personnel.
- > Représentations des personnes accueillies.
- > Quand manger devient difficile.
- > Intégrer le repas comme un moment social.
- > Favoriser la sociabilité.
- > Projet de soins – projet de vie.
- > Réaliser un recueil de données spécifiques.
- > Ambiance du moment repas.
- > Attentions et respect de la personne.

### Objectifs

- > Définir le repas, le temps du repas et leurs symboliques.
- > Identifier les représentations du personnel et des personnes accueillies sur le temps du repas pour adapter l'accompagnement.
- > Adapter la prise du repas aux capacités fonctionnelles de la personne accueillie.
- > Développer la sociabilité à travers ce temps du repas.
- > Intégrer le temps du repas dans le projet personnalisé.
- > Prendre conscience de l'importance du service hôtelier et en connaître les usages : décoration, dressage des tables, présentation des plats...

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

# AFC 5.07

#### Public

Tous publics.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu & dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation

# Les techniques d'apaisement

#### Contexte

Les équipes soignantes sont souvent confrontées à des patients présentant, de par leur histoire de vie et leur symptomatologie clinique, des débordements émotionnels liés à des angoisses, de l'anxiété, de la tristesse... pouvant se traduire par de la violence et de l'agressivité. Comment les aider à mieux gérer ces débordements ?

#### Objectifs indicatifs

- > Appréhender les mécanismes de gestion des émotions chez le patient en lien avec la clinique.
- > Comprendre les enjeux psychosomatiques des techniques d'apaisement.
- > Identifier les stratégies de prévention des débordements émotionnels.
- > Utiliser des outils et des techniques permettant au patient de se recentrer, d'apaiser ses tensions, de se ressourcer.
- > Transmettre au patient des techniques lui permettant de surmonter son angoisse et son agressivité en s'appuyant sur ses ressources et dans un cadre thérapeutique structuré.
- > Apprendre au patient à s'impliquer dans sa prise en charge : lui permettre de prévenir ses moments de violence lorsque des tensions internes apparaissent.

#### Programme

À déterminer

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anhf.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anhf.fr

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

# AFC 5.08

#### Public

Infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, assistants de soin en gérontologie, psychomotriciens, éducateurs spécialisés, animateurs...

#### Organisé par

Efors

#### Durée

4 jours (2+2)

#### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 4 160 € par groupe, soit 520 € par agent sur une base de 8 participants

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anhf.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anhf.fr

# Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle

#### Contexte

De par leur vulnérabilité et leur sensibilité, la prise en soins des personnes dépendantes nécessite un accompagnement spécifique et adapté. Dans cette démarche, la prise en compte des 5 sens offre un véritable support à un accompagnement de qualité. Elle facilite notamment la communication, tout en offrant de multiples possibilités de stimulation au service de l'éveil et du bien-être. Bien que nous soyons à priori dotés de capacités tactiles, visuelles, auditives, olfactives et gustatives que nous utilisons depuis toujours, l'accompagnement sensoriel demande une attention particulière et des compétences aiguisées. Chaque sens sera étudié pour en mesurer la portée dans la relation à autrui (relation de soin, relation éducative, relation d'accompagnement, etc.). Cette prise de conscience servira de base pour découvrir et expérimenter l'application concrète de ces méthodes dans les gestes du quotidien. Les professionnels seront en capacité d'apporter plus de bien-être par une stimulation sensorielle ajustée à la sensibilité et aux capacités de chaque usager, notamment par la prise en compte des déficiences sensorielles rencontrées chez certaines personnes.

#### Objectifs

- > Identifier et définir la démarche de soins par stimulation.
- > Reclarifier son rôle et ses missions auprès de l'usager.
- > Appréhender le rôle et l'importance des sens dans la prise en charge des personnes dépendantes.
- > Mettre en œuvre l'écoute active et être attentif à la communication non verbale dans les pratiques de soins et d'accompagnement.
- > Communiquer de façon plus efficace avec la personne dépendante.
- > Appréhender les caractéristiques des approches sensorielles.
- > Définir les différents sens et développer sa sensibilité sensorielle.
- > Mettre en œuvre les différentes techniques de stimulation.
- > Moduler les stimulations en fonction des spécificités des usagers.
- > Offrir un accompagnement global, intégrant la dimension des différents sens.
- > Développer ses compétences d'observateur.
- > Inscrire la stimulation sensorielle dans le projet de vie/de soins des usagers.

#### Programme

##### JOUR 1 et JOUR 2

- > Rôle des professionnels du soin et de l'accompagnement.
- > La relation d'aide.
- > La démarche de soins par stimulation.
- > Les caractéristiques des approches sensorielles.
- > Les sens et leur fonctionnement.
- > La déficience des sens.
- > Les différentes techniques de stimulation (Partie 1).
- > Préparation de l'intersession.

##### JOUR 3 et JOUR 4

- > Exploitation du travail d'intersession.
- > Les différentes techniques de stimulation (partie 2).
- > Les méthodes et techniques de mise en place et de suivi des différentes activités de stimulation.
- > L'approche Snoezelen.
- > L'observation au service de la communication.
- > La stimulation sensorielle dans la pratique quotidienne.
- > Élaboration du plan d'actions pour améliorer les pratiques professionnelles.

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

## AFC 5.09

### Public

Professionnels travaillant auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée.

### Organisé par

À déterminer

### Durée

À déterminer

### Lieu & dates

À déterminer

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par les plans de formation

## Animation d'activités « flash » occupationnelles

### Contexte

Il est possible d'élaborer et d'animer des activités dites « flash » occupationnelles spécifiquement auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée. Ces activités ont un objectif bien précis qui est de prévenir et gérer les troubles du comportement. Ces activités doivent faire partie du projet d'animation réfléchi et coordonné en équipe, chaque animateur devant acquérir des compétences spécifiques de conception et d'animation d'activités « flash » occupationnelles.

### Objectifs indicatifs

- > Comprendre le sens des animations « flash » occupationnelles pour les personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer et démence apparentée et savoir les mettre en œuvre et les animer.
- > Maîtriser les supports et les techniques d'animation d'une activité « flash » occupationnelle.
- > Savoir transmettre les éléments de l'évaluation au reste de l'équipe.

### Programme indicatif

#### Les différentes formes d'animation

- > Animation au quotidien.
- > Activités à visée thérapeutique.
- > Activités « flashes » occupationnelles.

#### Mettre en œuvre des animations flashes occupationnelles pour prévenir ou gérer les troubles du comportement

- > Les différents types d'activités flash : activités créatives (peinture, découpage/collage, danse), chant, musique, déplacements, sorties, visites, utilisation de l'animal, activités sensorielles...
- > Les différents matériels et supports : matériel de récupération, carton, cd...

- > Prendre en compte les capacités, les besoins et les goûts de la personne.
- > Les limites de l'animation de groupe pour les résidents.

#### Animer une activité flash occupationnelle en individuel ou collectif

- > Réactivité dans la mise en place de l'activité (besoin immédiat ou quasi immédiat).
- > Poser le cadre de la séance (durée, déroulement...).
- > Travail de guidage : techniques spécifiques de communication.
- > Observer les manifestations et effectuer des réajustements.
- > Évaluer l'impact sur la personne notamment les troubles du comportement.

#### Élaborer une grille d'évaluation d'une activité « flash » occupationnelle

- > Les éléments à observer, à évaluer.
- > Les objectifs de cette évaluation.
- > Anticipation sur les prochaines activités occupationnelles.
- > Valorisation de l'activité.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Axe 5

### Qualité des soins et relation soignant-soigné

## AFC 5.10

### Public

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

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 3 750 € par groupe, soit 468,75 € par agent sur une base de 8 participants

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anfh.fr

## Concevoir et animer des ateliers de médiation corporelle

### Contexte

La prise en charge des personnes autistes avec déficience constitue un problème majeur de santé mentale. En effet, l'autisme apparaît comme un trouble neuro-développemental 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 lesquels 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'inter-session.
- > 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.
- > Les conditions de réussite.
- > Avant l'animation : motiver les personnes.
- > Pendant l'animation.
- > Après l'animation : la phase d'évaluation.

# Droit, éthique et gestion des risques

## AFC 6.07

### Public

Tous professionnels en lien avec la sécurité des établissements.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 2560€ par groupe, soit 320€ par agent sur une base de 8 participants.

### Contacts délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Aube GROSSET  
03 26 87 78 28  
a.grosset@anhf.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
03 83 15 17 34  
mc.antoine@anhf.fr

## Sécurité des personnes, des biens et des bâtiments

### Contexte

Les établissements sanitaires sont par nature des espaces ouverts au public, 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 ce soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, ou pour 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.

# Les services destinés aux établissements

L'ANFH offre aux responsables de formation et aux directeurs des ressources humaines des établissements adhérents un ensemble d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

## Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

Pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre des politiques RH-formation, l'ANFH accompagne les établissements hospitaliers dans leurs démarches en mettant à leur disposition de nombreux outils méthodologiques et informatiques.

## Plateforme en ligne pour l'achat de formation et centrale d'achat

La plateforme d'achat en ligne de l'ANFH est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'ANFH. Disponible sur le site ANFH.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

La plateforme de l'ANFH offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

— Plateforme achat de l'ANFH  
plateforme-achats.anfh.fr

## Outil de commande en ligne de formations ANFH « La ForMuLE »

L'ANFH étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'ANFH.

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'ANFH a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'ANFH et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

- visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'ANFH;
- rechercher des formations et les enregistrer en favoris;
- passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés;
- consulter les données statistiques relatives à ses commandes.

## Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'ANFH. L'ergonomie générale de Gesform Evolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'ANFH utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.

Un outil unique permettant de dématérialiser l'entretien auprès des cadres,



de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité Technique d'Établissement (CTE). Possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes...).

## Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'ANFH développe un dispositif de cartographie des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers, les besoins de formation et d'Études promotionnelles.

## Datadock

Les instances de l'ANFH ont fait le choix de contribuer au mouvement général visant à favoriser l'amélioration de la qualité des organismes de formation. Datadock contribue à garantir la qualité des organismes de formation auxquels les établissements de l'ANFH font appel.

## L'animation des réseaux professionnels

L'ANFH assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de réseaux professionnels. Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore,

par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

## Information des adhérents La Lettre de l'ANFH

L'ANFH diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'ANFH*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

— Les numéros de *La Lettre de l'ANFH* sont disponibles sur ANFH.fr.

## Informez les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches... l'ANFH édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale ANFH ou à partir d'ANFH.fr.

## Des guides pour les acteurs de la formation

► Coordination de la formation dans les GHT  
Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'ANFH propose un guide, constitué de 14 fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.  
► Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF

Ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

► Un guide sur l'éligibilité  
Ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.

► Un guide des métiers  
Guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes...), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

► Un guide technique du DPC  
Outil pour faciliter la mise en œuvre du DPC dans les établissements publics de santé, il complète et renforce le dispositif d'accompagnement proposé aux établissements adhérents.

L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'ANFH et de ses délégations sont accessibles à partir d'ANFH.fr, rubriques « Kiosque » et « Sur le web ».

## Dispositif spécifique Multi +

Le dispositif Multi + permet aux agents de mieux appréhender leur environnement professionnel, de repérer les étapes-clés d'une carrière au sein de la Fonction publique hospitalière et de développer une culture commune. Il a été enrichi d'une plateforme de formation en ligne pour améliorer l'interactivité avec le groupe et la mise à jour des contenus.

— Plus d'infos  
> www.anfh.fr



# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2020	Délégation Alsace				Délégation Champagne-Ardenne			Délégation Lorraine		
			Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
AFR 1.01	1	GHT - Co-développement: résolution de cas concrets entre pairs										
AFR 1.02	1	GHT - Coordination de la formation au sein d'un GHT										
AFR 1.03	1	GHT - Elaboration et mise en œuvre du plan de formation - MODULE 1										
AFR 1.04	1	GHT - Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT - MODULE 2										
AFR 1.05	1	GHT - Parcours modulaire GHT Système d'information composé de 6 modules										
AFR 1.06	1	Manager à l'échelle du GHT	11 et 12 mai et 18 juin				6, 7 février et 27 mars	17, 18 septembre et 9 octobre				
AFR 1.07	1	Les fondamentaux de l'achat public en GHT										
AFR 1.08	1	Le management et l'animation de la fonction achat en GHT										
AFR 1.09	1	Le contrôle de gestion des achats en GHT										
AFR 1.10	1	Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou en établissement médico-social										
AFR 1.11	1	Mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et PSP	3, 4 février et 24 février									
AFR 1.12	1	Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD	11 et 12 février	13 et 14 octobre			27 et 28 avril	1 et 2 octobre	7 et 8 avril	17 et 18 novembre		
AFR 2.01	2	Parcours de formation modulaire au CEP										
AFR 2.02	2	Les nouveaux modes d'apprentissage							6 et 7 octobre			
AFR 2.03	2	Améliorer ensemble le travail au quotidien. Quelle place pour chacun?	2, 3 et 23 mars						30, 31 mars et 30 avril	10, 11 et 30 septembre	12, 13 novembre et 3 décembre	
AFR 2.04	2	Reclassement professionnel et reconversion	10, 11 mars et 7 avril	8, 9 septembre et 6 octobre			27, 28 janvier et 4 mars	11, 23 septembre et 3 novembre	26, 27 mai et 23 juin	10, 11 novembre et 8 décembre		
AFR 2.05	2	Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques										
AFR 2.06	2	AMA: Evolution des missions et des compétences	module 1: 5 et 6 mars module 2: 26 et 27 mars	module 1: 2 et 3 avril module 2: 14 et 15 mai			Module 1: 15 et 16 octobre Module 2: 5 et 6 novembre		Module 1: 12 et 13 mars Module 2: 9 et 10 avril	Module 1: 24 et 25 septembre Module 2: 15 et 16 octobre		
AFR 2.07	2	Place de l'ASHQ dans les équipes	18 mars	13 mai	23 septembre	7 octobre	17 juin	16 septembre	14 octobre	3 avril	28 septembre	
AFR 2.08	2	Repérer et identifier les compétences-clés (savoirs de base) en situation professionnelle								2, 3 avril et 7 mai		
AFR 2.09	2	Positionnement de l'agent (compétences-clés)										
AFR 2.10	2	Parcours de formation de l'agent aux compétences-clés										
AFR 3.01	3	Manager une petite équipe	13 et 14 février	12 et 13 mars	14 et 15 mai		3 et 4 février	9 et 10 mars	8 et 9 juin	6 et 7 février	14 et 15 septembre	
AFR 3.02	3	Mobiliser et motiver les équipes										
AFR 3.03	3	Transmettre ses compétences	6 et 7 février				2 et 3 avril	28 et 29 mai		19 et 20 mars		
AFR 3.04	3	Gestion du temps de travail et élaboration des plannings										
AFR 3.05	3	Formation des encadrants aux entretiens professionnels et de formation et à l'intégration dans leurs pratiques managériales, du management de compétences					6 et 7 février	5 et 6 mars	14 et 15 mai			

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2020	Délégation Alsace				Délégation Champagne-Ardenne			Délégation Lorraine		
			Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
AFR 3.06	3	Évaluation de la formation en entretien annuel										
AFR 3.07	3	Prévention et gestion de l'absentéisme	5 et 6 mars	28 et 29 septembre			10 et 11 février	2 et 3 mars	16 et 17 mars	4 et 5 mai	18 et 19 juin	24 et 25 septembre
AFR 3.08	3	Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes	15, 16 janvier et 6 février				27, 28 janvier et 2 juillet			16, 17 mars et 5 octobre		
AFR 4.01	4	Dossier informatisé du patient : enjeux et règles	4 et 5 juin	3 et 4 décembre			26 et 27 mars	10 et 11 septembre		5 et 6 novembre		
AFR 4.02	4	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	11 février et 17 mars	14 et 15 septembre			2 et 3 mars	7 et 8 septembre		10 février et 16 mars		
AFR 4.03	4	Repérage précoce des troubles neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	6, 7 avril et 7 mai							11, 12 mai et 8 juin		
AFR 4.04	4	Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique										
AFR 4.05	4	Accompagnement et la prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA)	18 septembre et 1, 2 octobre							4 et 25, 26 juin		
AFR 4.06	4	Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives										
AFR 4.07	4	Tous concernés par le psycho-traumatisme : repérage et prise en charge des victimes								7 et 8 avril	29 et 30 septembre	
AFR 4.08	4	Le psycho-traumatisme chez les enfants et les adolescents	11 et 12 juin							9 et 10 mars		
AFR 4.09	4	Les soins de supports en cancérologie	9 mars et 3 avril				9 avril et 4 juin			27 janvier et 9 mars		
AFR 4.10	4	Accompagnement et prise en charge des conduites addictives	13, 14 et 27 janvier	25, 26 mai et 9 juin			10, 11 février et 26 mars	9, 10 novembre et 2 décembre		6, 7 février et 1er avril	14, 15 septembre et 3 novembre	
AFR 4.11	4	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD	23, 24 janvier et 10 février	12, 13 et 30 mars	14, 15 septembre et 5 octobre		23, 24 mars et 7 avril	14, 15 et 22 septembre		10, 11 février et 6 mars	21, 22 septembre et 9 octobre	
AFR 4.12	4	Atelier d'animation pour les personnes handicapées	20 et 21 janvier	9 et 10 septembre						13 et 14 février		
AFR 4.13	4	L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge					5, 6 et 7 mai			29, 30 et 31 janvier		
AFR 5.01	5	Mener les entretiens familiaux	29, 30 juin et 30 septembre	28, 29 septembre et 23 novembre	19, 20 octobre et 24 novembre							
AFR 5.02	5	Gestion des conflits avec les familles des patients/ des résidents	16 et 17 mars	11 et 12 mai	21 et 22 septembre	5 et 6 octobre	15 et 16 juin	14 et 15 septembre	12 et 13 octobre	(patients) 23 et 24 mars	(résidents) 1 <sup>er</sup> et 2 octobre	
AFR 5.03	5	Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers										
AFR 5.04	5	La relation patient/soignant à l'ère du digital : la santé connectée	23 et 24 janvier							2 et 3 mars		
AFR 6.01	6	La responsabilité soignante	25, 26 et 27 mars	27, 28 et 29 mai	16, 17 et 18 septembre	4, 5 et 6 novembre	18, 19 et 20 mars	7, 8 et 9 septembre				
AFR 6.02	6	Éthique et décision dans les soins	8, 9 et 10 avril	22, 23 et 24 juin	19, 20 et 21 octobre		12, 13 et 14 février	6, 7 et 8 avril	30 novembre et 1, 2 décembre	2, 3 et 4 mars	14, 15 et 16 octobre	
AFR 6.03	6	Les droits des résidents	26 et 27 mars	2 et 3 juin	22 et 23 octobre		12 et 13 mars	28 et 29 mai	19 et 20 novembre	9 et 10 avril	1 et 2 octobre	
AFR 6.04	6	Droits et obligations du patient et de sa famille	25 et 26 mai	15 et 16 octobre						27 et 28 avril	26 et 27 novembre	
AFR 6.05	6	Les directives anticipées : garantir la volonté du patient										
AFR 6.06	6	Prévention des erreurs médicamenteuses										

# Calendrier des AFC

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2020	Délégation Alsace				Délégation Champagne-Ardenne			Délégation Lorraine		
			Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
AFC 1.13	1	Communiquer avec ses collègues : pour une efficacité du travail d'équipe	27 et 28 janvier	6 et 7 mai	5 et 6 octobre	30 nov et 1er décembre	13 et 14 février			13 et 14 février	21 et 22 septembre	
AFC 1.14	1	Gestion du stress et épuisement professionnel	13, 14 janvier et 5 février	7 et 8 septembre et 9 octobre	21, 22 octobre et 23 novembre		12-13 mars et 7 avril	28-29 mai et 3 juin		23, 24 mars et 29 avril	27, 28 avril et 27 mai	16, 17 septembre et 12 octobre
AFC 1.15	1	Gestion des dossiers de retraite										
AFC 1.16	1	Préparation à la retraite										
AFC 4.14	4	Le travail de nuit	3, 4 et 5 février	22, 23 et 24 juin	12, 13 et 14 octobre		9, 10 et 11 mars	21, 22 et 23 septembre		10, 11 et 12 février	16, 17 et 18 novembre	
AFC 4.15	4	Prise en charge des soins palliatifs								11, 12 mai et 28, 29 mai	9, 10 novembre et 24, 25 novembre	
AFC 4.16	4	Initiation à la langue française des signes										
AFC 4.17	4	Connaître et prendre en compte les déficiences visuelles et auditives des personnes âgées	31 mars, 1 <sup>er</sup> et 2 avril	9, 10 et 11 juin	22, 23 et 24 septembre	3, 4 et 5 novembre				10, 11 et 12 mars		
AFC 4.18	4	Parentalité et addictions	7, 8 octobre et 1 <sup>er</sup> décembre				1 <sup>er</sup> , 2 avril et 6 mai			1 <sup>er</sup> , 2 avril et 6 mai	2, 3 novembre et 2 décembre	
AFC 4.19	4	Les troubles des conduites alimentaires	24, 25 mars et 27, 28 mai	28, 29 avril et 18, 19 mai			10, 11 mars et 6, 7 mai			9, 10 avril et 4, 5 mai		
AFC 5.05	5	La relation soignant soigné	15, 16 et 17 janvier	12, 13 et 14 février	8, 9 et 10 avril		25, 26 et 27 mars			4, 5 et 6 mars	7, 8 et 9 septembre	
AFC 5.06	5	Le temps du repas, un moment de convivialité partagé	19 et 20 mars	4 et 5 juin	10 et 11 septembre		8 et 9 avril			26 et 27 mars	12 et 13 novembre	
AFC 5.07	5	Les techniques d'apaisement										
AFC 5.08	5	Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle	27, 28 janvier et 9, 10 mars	11, 12 mars et 6, 7 avril	18, 19 mai et 15, 16 juin	16, 17 novembre et 14, 15 décembre	10 et 11 février et 24 et 25 mars	7, 8 septembre et 19, 20 octobre		5-6 octobre et 30 nov 1er décembre		
AFC 5.09	5	Animations FLASH et activités occupationnelles										
AFC 5.10	5	Concevoir et animer des ateliers de médiation corporelle	2, 3 mars et 1 <sup>er</sup> avril	8, 9 octobre et 23 octobre			19, 20 mars et 27 avril			9, 10 septembre et 9 octobre		
AFC 6.07	6	Sécurité des personnes, des biens, des bâtiments	3 et 4 décembre				9 et 10 avril			29 et 30 avril		

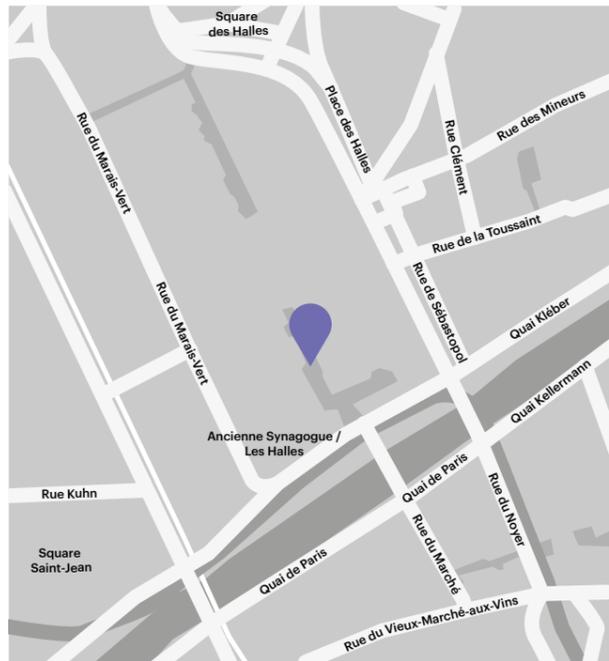
# Index des formations

> Accompagnement des services des systèmes d'information dans le cadre des GHT <b>AFR 1.05</b> .....	24	> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social <b>AFR 4.02</b> .....	57
> Accompagnement et prise en charge des adultes avec Troubles du spectre autistique (TSA) <b>AFR 4.05</b> .....	60	> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés <b>AFR 1.10</b> .....	29
> Accompagnement et prise en charge des conduites addictives <b>AFR 4.10</b> .....	65	> Mobiliser et motiver les équipes <b>AFR 3.02</b> .....	47
> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des patients <b>AFR 5.03</b> .....	72	> Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD <b>AFR 1.12</b> .....	31
> Agent médico-administratif : évolution des missions et compétences <b>AFR 2.06</b> .....	39	> Parcours de formation aux compétences-clés <b>AFR 2.10</b> .....	43
> Améliorer ensemble le travail au quotidien. Quelle place pour chacun ? <b>AFR 2.03</b> .....	36	> Parcours de formation modulaire au CEP <b>AFR 2.01</b> .....	31
> Animation d'activités « flash » occupationnelles <b>AFC 5.09</b> .....	104	> Parentalité et addictions <b>AFC 4.18</b> .....	96
> Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT - module 2 <b>AFR 1.04</b> .....	23	> Place de l'ASHQ au sein de l'équipe <b>AFR 2.07</b> .....	40
> Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction <b>AFR 1.01</b> .....	20	> Positionnement de l'agent sur les savoirs de base <b>AFR 2.09</b> .....	42
> Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap <b>AFR 4.12</b> .....	67	> Préparation à la retraite <b>AFC 1.16</b> .....	89
> Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe <b>AFC 1.13</b> .....	86	> Prévention des erreurs médicamenteuses <b>AFR 6.06</b> .....	81
> Concevoir et animer des ateliers de médiation corporelle <b>AFC 5.10</b> .....	105	> Prévention et gestion de l'absentéisme <b>AF 3.07</b> .....	52
> Connaître et prendre en compte les déficiences sensorielles visuelles et auditives des personnes âgées <b>AFC 4.17</b> .....	95	> Prise en charge des enfants atteints de Troubles du spectre autistique (TSA) <b>AFR 4.04</b> .....	59
> Coordination de la formation continue au sein d'un GHT <b>AFR 1.02</b> .....	21	> Prise en charge des soins palliatifs <b>AFC 4.15</b> .....	93
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle <b>AFC 5.08</b> .....	103	> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD <b>AFR 4.11</b> .....	66
> Dossier informatisé du patient : enjeux et règles <b>AFR 4.01</b> .....	56	> Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en EHPAD) <b>AFR 4.06</b> .....	61
> Droits et obligations du patient et de sa famille <b>AFR 6.04</b> .....	79	> Réalisation des entretiens professionnels, de formation et intégration du management des compétences dans les pratiques managériales <b>AFR 3.05</b> .....	50
> Élaboration et mise en œuvre du plan de formation dans le cadre des GHT - module 1 <b>AFR 1.03</b> .....	22	> Reclassement professionnel et reconversion <b>AFR 2.04</b> .....	37
> Éthique et décision dans le soin <b>AFR 6.02</b> .....	77	> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans <b>AFR 4.03</b> .....	58
> Évaluation de la formation en entretien annuel <b>AFR 3.06</b> .....	51	> Sécurité des personnes, des biens et des bâtiments <b>AFC 6.07</b> .....	107
> Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social <b>AFR 1.11</b> .....	30	> Soins de support en cancérologie <b>AFR 4.09</b> .....	64
> Gestion des conflits avec les familles des patients/des résidents <b>AFR 5.02</b> .....	71	> Transmettre ses compétences <b>AFR 3.03</b> .....	48
> Gestion des dossiers de retraites <b>AFC 1.15</b> .....	88	> Violences sexistes et sexuelles au travail repérer, prendre en charge et orienter les victimes <b>AFR 3.08</b> .....	53
> Gestion du temps de travail et élaboration des plannings <b>AFR 3.04</b> .....	49		
> Identifier et développer les savoirs de base : repérer, diagnostiquer, valoriser et agir <b>AFR 2.08</b> .....	41		
> Initiation à la langue française des signes (LSF) <b>AFC 4.16</b> .....	94		
> Intégrer les nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation <b>AFR 2.02</b> .....	35		
> L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge <b>AFR 4.13</b> .....	68		
> La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel <b>AFC 1.14</b> .....	87		
> La relation patient soignant à l'ère du digital : la santé connectée <b>AFR 5.04</b> .....	73		
> La relation soignant-soigné <b>AFC 5.05</b> .....	100		
> La responsabilité soignante <b>AFR 6.01</b> .....	76		
> Le contrôle de gestion des achats en GHT <b>AFR 1.09</b> .....	28		
> Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT <b>AFR 1.08</b> .....	27		
> Le psycho-traumatisme : repérage et prise en charge des victimes <b>AFR 4.07</b> .....	62		
> Le psycho-traumatisme chez les enfants et les adolescents <b>AFR 4.08</b> .....	63		
> Le temps du repas : un moment de convivialité partagé <b>AFC 5.06</b> .....	101		
> Le travail de nuit <b>AFC 4.14</b> .....	92		
> Les directives anticipées : garantir la volonté du patient <b>AFR 6.05</b> .....	80		
> Les droits des résidents <b>AFR 6.03</b> .....	78		
> Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques <b>AFR 2.05</b> .....	38		
> Les fondamentaux de l'achat public en GHT <b>AFR 1.07</b> .....	26		
> Les techniques d'apaisement <b>AFC 5.07</b> .....	102		
> Les troubles des conduites alimentaires <b>AFC 4.19</b> .....	97		
> Manager à l'échelle du GHT <b>AFR 1.06</b> .....	25		
> Manager une petite équipe <b>AFR 3.01</b> .....	46		
> Mener les entretiens familiaux <b>AFR 5.01</b> .....	70		

D'un coup d'œil

# Comment accéder aux délégations territoriales de l'ANFH Grand Est

## Délégation territoriale Alsace



Immeuble « le Sébastopol » 5<sup>e</sup> étage  
3, Quai Kléber  
67000 Strasbourg  
Tél. : 03 88 21 47 00  
alsace@anfh.fr

### Accès à Strasbourg par la route

Sortie sur la A4, en provenance de Paris: sortie n°51 « Centre-ville » ; « Halles-gare ».

En provenance de Colmar, sur la A35, sortie n° 2 « Place des Halles ».

En provenance de Saverne, sur la A351, sortie n°2 « Place des Halles ».

En ville, par le boulevard du Président Wilson, puis rue des Halles.

### Accès à la délégation Alsace par le tramway

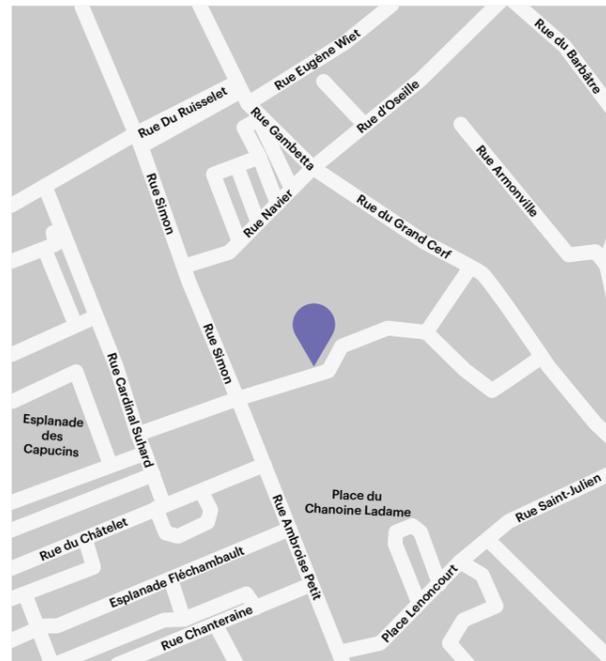
Se rendre au sous-sol de la gare de Strasbourg et prendre

> Le tramway A : direction Illkirch-Graffenstaden

> Le tramway D : direction Port du Rhin/ Kehl

arrêt : Ancienne Synagogue/ les Halles

## Délégation territoriale Champagne-Ardenne



20 Rue Simon  
51723 Reims CEDEX  
Tél. : 03 26 87 78 20  
champagneardenne@anfh.fr

### Accès à Reims par la route

À la croisée des autoroutes

A4 – E50 (Paris – Strasbourg)

A26 – E17 (Lille – Lyon)

A34 – E46 (Ardennes)

### Accès à la délégation Champagne-Ardenne par le bus

Ligne 4 – Hôpital Debré / la Neuviètte mairie

> arrêt : Saint Rémi

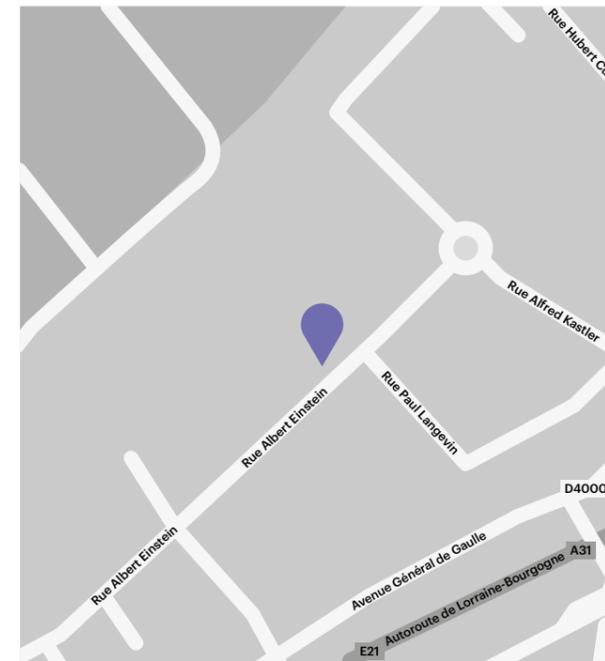
Ligne 6 – gare centre / ZI Farman / Croix Blandin

> arrêt : Saint Rémi

Ligne 9 – Saint Brice Courcelle – Victoire / Cormontreuil / Les Parques

> arrêt : Ruisselet

## Délégation territoriale Lorraine



Les jardins de Saint Jacques  
7 Rue Albert Einstein - Maxeville  
BP 31118  
54523 Laxou CEDEX  
Tél. : 03 83 15 17 36  
lorraine@anfh.fr

### Accès à Nancy par la route

En venant de la A31

Sortie d'autoroute n°19 Nancy - Laxou Champ le Bœuf

Direction Zenith - ZI Saint Jacques II

En venant de la A33

Sortie Nancy Gentilly

Nancy - Laxou Gentilly

Direction Zenith - ZI Saint Jacques II

### Accès à la délégation Lorraine par le bus

Ligne 2 - depuis la gare, direction plateau de Haye - Arrêt

St-Jacques 2

Traverser la passerelle « Mickaël », longer la route près de la TNT (5 minutes à pied)



