



**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

**GRAND EST**

# **Plan d'actions régional 2021**



# Concourir au développement des compétences professionnelles de vos agents : telle est l'ambition de l'Anfh Grand Est à travers ce PAR 2021!

Le plan d'actions régional 2021 traduit, paritairement, les grands enjeux institutionnels et les orientations qui guident l'action de l'Anfh.

Son offre de formation s'articule autour de plusieurs objectifs :

- > soutenir les politiques des ressources humaines des établissements ;
- > construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires ;
- > maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.

Ainsi, pour la deuxième année consécutive, il couvre un champ vaste de compétences, marqué par la complémentarité des thématiques, sur l'ensemble de la région Grand Est.

Construit grâce au recueil des besoins en formation auprès des établissements adhérents et fort de la collaboration avec les instances régionales et territoriales, le plan d'action régional se compose de 75 thèmes.

57 actions de formation régionales et 18 actions de formation coordonnées sont déclinées 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

Cette démarche traduit la détermination de l'Anfh Grand Est à poursuivre l'accompagnement des établissements, des acteurs de la formation et des professionnels de santé dans la progression et le maintien des compétences.

Les équipes de l'Anfh et des établissements s'investissent en collaboration et permettent la construction de cet outil, il convient de le remarquer et de les en remercier.

**Gérard Mertz**

Président régional Anfh Grand Est

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>03</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>06</b>
<b>Projet stratégique</b>	<b>07</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>08</b>
<b>Les chiffres-clés 2019</b>	<b>09</b>
<b>Carte des établissements adhérents</b>	<b>10</b>
<b>Des équipes à votre service</b>	<b>12</b>
<b>Modalités d'inscription et conditions de prise en charge</b>	<b>14</b>

## AFR

### Actions de formation régionales

17

- > **Axe 1** Gestion des organisations ..... 19
- > **Axe 2** Ressources humaines et qualité de vie au travail ..... 27
- > **Axe 3** Encadrement et management des équipes ..... 39
- > **Axe 4** Prise en charge des patients, des résidents et des usagers ..... 47
- > **Axe 5** Qualité des soins et relation soignant-soigné ..... 65
- > **Axe 6** Droit, éthique et gestion des risques ..... 73

## AFC

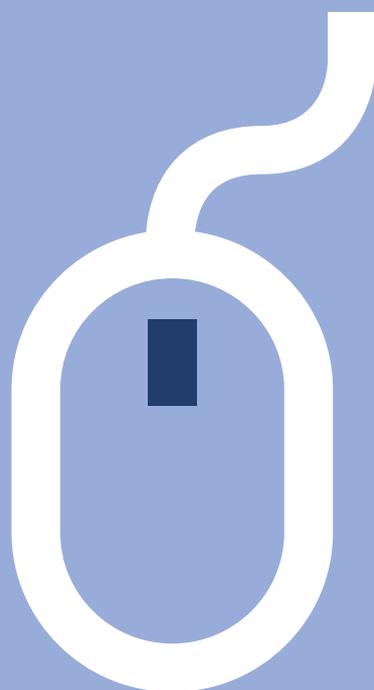
### Actions de formation coordonnées

85

- > **Axe 1** Gestion des organisations ..... 87
- > **Axe 3** Encadrement et management des équipes ..... 93
- > **Axe 4** Prise en charge des patients, des résidents et des usagers ..... 95
- > **Axe 5** Qualité des soins et relation soignant - soigné ..... 103
- > **Axe 6** Droit, éthique et gestion des risques ..... 109

<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>112</b>
<b>Fiche d'inscription</b>	<b>115</b>
<b>Calendrier des AFR</b>	<b>116</b>
<b>Calendrier des AFC</b>	<b>122</b>
<b>Index</b>	<b>124</b>
<b>Comment accéder aux délégations territoriales</b>	<b>126</b>

**Vous trouverez  
ce plan d'actions régional  
Grand Est 2021  
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)**



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 plaquette 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

# 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.

# 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...

# Les chiffres-clés



**207**

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

**101 380** départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**282** dossiers CFP en cours de  
financement (dossiers classiques)\*

**104** dossiers VAE en cours  
de financement\*

**533** bilans de compétences financés\*

**1614** études promotionnelles financées\*\*

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**55,5%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**79 996 K€**

collectés en 2019

Répartition :

**55 969 K€** 2,1% – plan de formation

**16 314 K€** 0,6% – fonds de  
mutualisation pour les études  
promotionnelles

**5 438 K€** 0,2% – CFP/BC/VAE

**57 K€** 4,8% – ESAT

**2 218 K€** 0,5% ou 0,75% – DPC médical

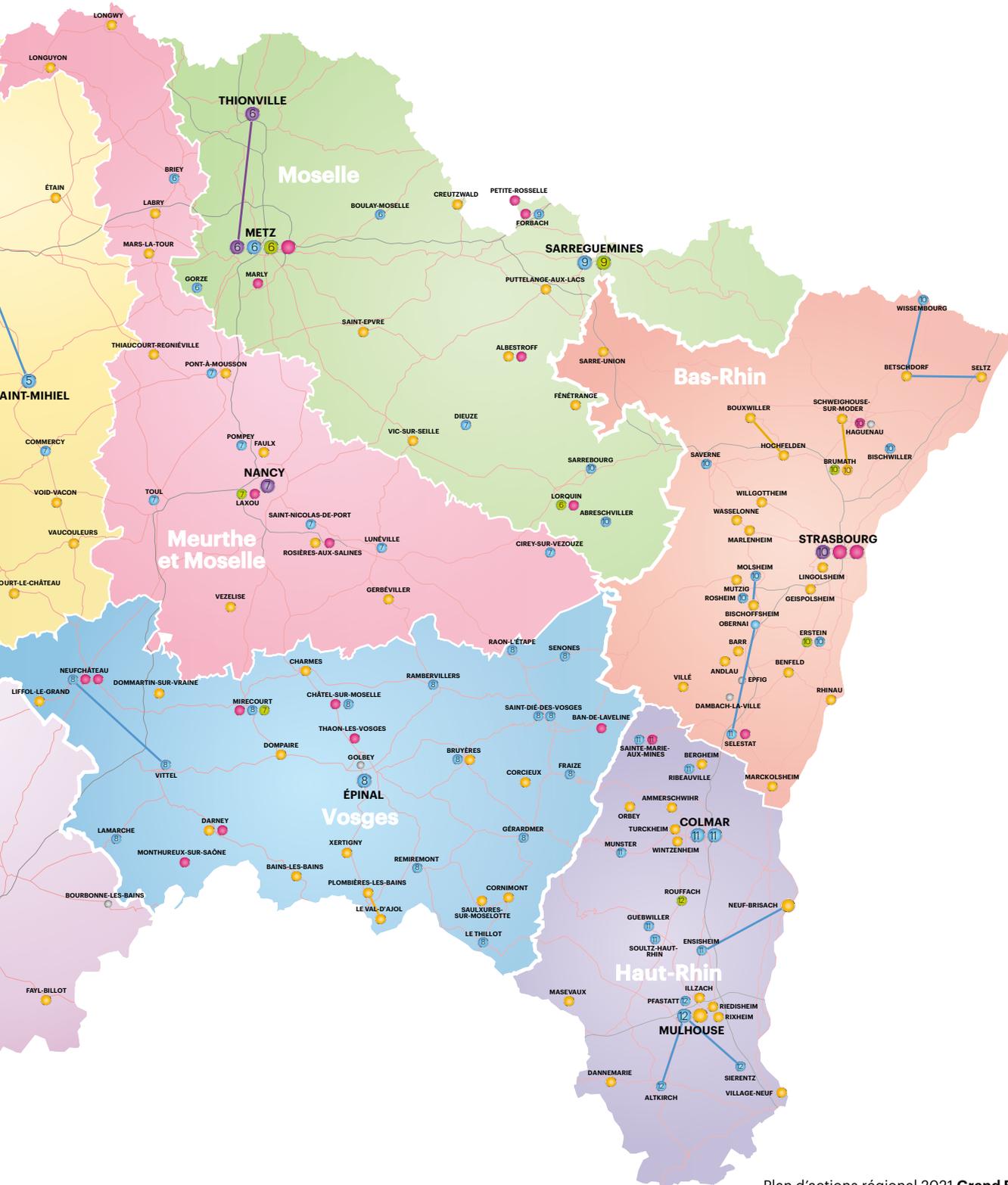
## Présentation

# 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

---

### Assistante

---

**Danièle MAURICE**

- > d.maurice@anhf.fr
- > 03 88 21 47 00

### Conseiller(e)s en formation

---

**Nicolas BURGUND**

- > n.burgund@anhf.fr

**Marion HILBIG**

- > m.hilbig@anhf.fr
- > 03 88 21 47 03

### Conseillère en dispositifs individuels

---

**Aurélié GONZALEZ**

- > a.gonzalez@anhf.fr
- > 03 88 21 47 05

### Conseillères en gestion de fonds

---

**Kadidja BEN YAHIA**

- > k.benyahia@anhf.fr
- > 03 88 21 47 07

**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**

> j.carvalho@anhf.fr  
> 03 26 87 78 24

**Brigitte CHEVALIER**

> b.chevalier@anhf.fr  
> 03 26 87 78 20

**Jessica FRERE**

> j.frere@anhf.fr  
> 03 26 87 78 27

**Céline LEFEVRE**

> c.lefevre@anhf.fr  
> 03 26 87 78 25

### Délégué territorial

**Olivier GOMAND**

> o.gomand@anhf.fr  
> 03 83 15 17 30

### Assistante

**Marie-Christine ANTOINE**

> mc.antoinne@anhf.fr  
> 03 83 15 17 34

### Conseillère en formation

**Marlène SAC**

> m.sac@anhf.fr  
> 03 83 15 17 36

### 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

**Émilie MAROCCO**

> e.marocco@anhf.fr  
> 03 83 15 17 32

**Johan MARTIN**

> j.martin@anhf.fr  
> 03 83 15 17 37

**Anna POCHIT**

> a.pochit@anhf.fr  
> 03 83 15 17 33

# 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 2021 avec 75 thèmes de formation : 57 Actions de formation régionales (AFR) et 18 Actions de formation coordonnées (AFC) qui seront déployées sur l'ensemble de la région Grand Est.

### Retrouvez le PAR sur Internet

Vous trouverez ce plan d'actions régional Grand Est 2021, ainsi que les fiches détaillées des thèmes de formation, sur le site internet de l'Anfh par le biais des espaces territoriaux : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

### 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 2020 pour les formations organisées lors du premier semestre de l'année 2021 ;

> avant le mois de juin 2021 pour les formations du second semestre de l'année 2021 ;

> 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 considérée 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	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  Délégation Champagne-Ardenne: <b>Sylvie HACHON</b> s.hachon@anhf.fr   03 26 87 78 22  Délégation Lorraine: <b>Marlène SAC</b> m.sac@anhf.fr   03 83 15 17 36
<b>Action de formation coordonnée (AFC)</b>	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements	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  Délégation Champagne-Ardenne: <b>Aube GROSSET</b> a.grosset@anhf.fr   03 26 87 78 28  Délégation Lorraine: <b>Marlène SAC</b> m.sac@anhf.fr   03 83 15 17 36

### Modalités d'inscription pour le personnel médical

> AFR: La participation des personnels médicaux d'établissements adhérents au DPCM fera l'objet d'une prise en charge sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM.

> AFC: 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 alors l'objet d'un conventionnement nominatif entre l'organisme de formation et l'établissement. L'organisme adressera directement à l'établissement la facture relative à la participation du praticien concerné.



# Les actions de formation régionales (AFR)

The background is a dark blue gradient with white, thin, wavy lines that resemble topographic contours or a stylized map. Overlaid on this are several geometric shapes: a solid blue square in the upper left, a large blue rounded rectangle in the center, and a dark blue shape on the right side that resembles a stylized letter 'D' or a similar form. The overall aesthetic is modern and professional.

# Sommaire des Actions de formation régionales

<b>Axe 1 Gestion des organisations</b>	<b>19</b>		
> Manager à l'échelle du GHT.....	<b>20</b>	> Le psychotraumatisme chez les enfants et les adolescents...	<b>49</b>
> Le contrôle de gestion des achats en GHT.....	<b>21</b>	> Prise en charge des enfants atteints de Troubles du spectre autistique (TSA).....	<b>50</b>
> Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social.....	<b>22</b>	> Accompagnement et prise en charge des adultes avec Troubles du spectre autistique (TSA).....	<b>51</b>
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD.....	<b>23</b>	> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée .....	<b>52</b>
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés .....	<b>24</b>	> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD.....	<b>53</b>
> Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes .....	<b>25</b>	> La maladie d'Alzheimer : quelles techniques de soins? .....	<b>54</b>
> Les incontournables de la chaîne Accueil, facturation, recouvrement des soins .....	<b>26</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>55</b>
		> Accompagnement et prise en charge des conduites addictives ..	<b>56</b>
<b>Axe 2 Ressources humaines et qualité de vie au travail</b>	<b>27</b>	> Problématiques addictives en psychiatrie.....	<b>57</b>
> Gestion RH : actualités et évolutions réglementaires.....	<b>28</b>	> Dossier informatisé du patient : enjeux et règles.....	<b>58</b>
> Parcours de formation modulaire au Conseil en évolution professionnelle (CEP).....	<b>29</b>	> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social.....	<b>59</b>
> Des clés pour des connaissances, des compétences et une carrière (savoirs de base) .....	<b>30</b>	> L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge...	<b>60</b>
> Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques.....	<b>31</b>	> Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap .....	<b>61</b>
> Agent médico-administratif (AMA) : évolution des missions et compétences .....	<b>32</b>	> Accompagner les aidants.....	<b>62</b>
> Place de l'ASHQ au sein de l'équipe.....	<b>33</b>	> Précarité et rupture des parcours de soins.....	<b>63</b>
> Améliorer ensemble le travail au quotidien. Quelle place pour chacun? .....	<b>34</b>	> Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle .....	<b>64</b>
> Reclassement professionnel et reconversion.....	<b>35</b>		
> Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 1.....	<b>36</b>	<b>Axe 5 Qualité des soins et relation soignant - soigné</b>	<b>65</b>
> Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 2.....	<b>37</b>	> Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.....	<b>66</b>
		> Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs : renseigner et orienter .....	<b>67</b>
<b>Axe 3 Encadrement et management des équipes</b>	<b>39</b>	> La relation patient - soignant à l'ère du digital : la santé connectée.....	<b>68</b>
> Le management agile .....	<b>40</b>	> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.....	<b>69</b>
> Mobiliser et motiver les équipes .....	<b>41</b>	> Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences.....	<b>70</b>
> Réalisation des entretiens professionnels, de formation et intégration du management des compétences dans les pratiques managériales .....	<b>42</b>	> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.....	<b>71</b>
> Évaluation de la formation en entretien annuel.....	<b>43</b>	> Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports .....	<b>72</b>
> Gestion du temps de travail et élaboration des plannings .....	<b>44</b>		
> Prévention et gestion de l'absentéisme .....	<b>45</b>	<b>Axe 6 Droit, éthique et gestion des risques</b>	<b>73</b>
> Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	<b>46</b>	> RGPD, DPO : accompagnement des établissements.....	<b>74</b>
		> La responsabilité soignante.....	<b>75</b>
<b>Axe 4 Prise en charge des patients, des résidents et des usagers</b>	<b>47</b>	> Éthique et décision dans le soin.....	<b>76</b>
> Le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes.....	<b>48</b>	> Les directives anticipées : garantir la volonté du patient.....	<b>77</b>
		> Les droits des résidents.....	<b>78</b>
		> Prévention des erreurs médicamenteuses .....	<b>79</b>
		> Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique - Module 1.....	<b>80</b>
		> Les fondamentaux de la vaccination - Module 2 .....	<b>81</b>
		> HACCP/Hygiène en cuisine .....	<b>82</b>

1.

# Gestion des organisations



### AFR 1.01

## Manager à l'échelle du GHT

#### Public

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

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

3 jours (2+1)

#### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

#### 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. La 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 indicatifs

- > 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'action 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 indicatif

- > 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

### AFR 1.02

#### Public

Contrôleurs de gestion  
Achats, responsables méthodes ou directeurs Achats en réflexion sur la fonction.

#### Organisé par

CKS Santé

#### Durée

3 jours (2+1)

#### Lieu et 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@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

## 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

# AFR 1.03

### Public

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

### Organisé par

Partula Consultants

### Durée

2 heures à distance  
+ 1 jour en présentiel

### Lieu et 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@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.

### Objectifs

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

### Programme

#### Introduction

> Budget/Comptabilité/  
Finances.

#### Les recettes d'un établissement hospitalier ou médico-social

> Quelles sont les recettes d'un établissement hospitalier ou médico-social ?  
> Les grands principes budgétaires (T2A, MIGAC, CPOM).

#### L'EPRD : des recettes permettant de fixer le niveau de dépense de l'établissement

> Le calendrier budgétaire.  
> La construction d'un EPRD.  
> Approbation de l'EPRD.  
> L'exécution budgétaire (du budget à la comptabilité).  
> La clôture de l'exercice comptable et la constatation du résultat.

#### Les différents types de comptabilité

> La comptabilité générale.  
> La comptabilité analytique.

#### Les différents types de dépenses d'un établissement hospitalier ou médico-social

> Les dépenses d'exploitation.  
> Les dépenses liées aux investissements.

#### Différencier la situation budgétaire et la situation financière de l'établissement

> Qu'est ce qu'une situation budgétaire dégradée et comment y remédier ?  
> Comment faire face à une situation financière fragile.

#### Le plan de retour à l'équilibre (PRE) d'un établissement hospitalier ou médico-social

> Définir et analyser les causes de la dégradation de la situation.  
> Alerter les différentes parties prenantes (internes et externes).  
> Analyser les finances de l'établissement.  
> L'importance des autorités de tarification.  
> L'implication des équipes.  
> La mise en œuvre d'un PRE.

**Cette action de formation fait l'objet de groupes distincts en fonction du type de structure, établissements hospitaliers ou médico-sociaux, afin de répondre aux attentes spécifiques des professionnels.**

## AFR 1.04

**Public**

Praticiens hospitaliers,  
tous publics.

**Organisé par**

SPH Conseil

**Durée**

2 jours

**Lieu et 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

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

**Contexte**

Le décret du 21 décembre 2016 met en 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 AGGIR) 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 adverbess 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.

**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

## AFR 1.05

**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**

À déterminer

**Durée**

3 jours (2+1)

**Lieu et 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 partagés

**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

# 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 partagés), nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec des 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 indicatifs**

- > 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 indicatif****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.

## AFR 1.06

**Public**

Praticiens urgentistes.

**Organisé par**

Ernst &amp; Young

**Durée**

8 jours (2+2+2+2)

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

## Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

**Contexte**

Les responsables de services d'urgences doivent concilier l'animation et l'organisation d'une équipe, travailler en transversalité avec le reste de la communauté hospitalière, et avec les partenaires extérieurs (SAMU, SDIS, transporteurs sanitaires, forces de l'ordre, préfecture, professionnels libéraux...). Ils sont à la croisée de beaucoup d'intérêts et de besoins. Beaucoup d'entre eux n'ont jamais eu de formation en management, ce qui a fait surgir le besoin d'une formation spécifique dédiée aux médecins urgentistes.

**Objectifs**

> **Acquérir** les fondamentaux de la gestion et de l'animation d'équipe avec ses spécificités sur un territoire de santé (GHS).

- > **Développer** son positionnement de leader pour bien communiquer, dynamiser et générer une cohésion d'équipe.
- > **Acquérir** les compétences pour assurer le pilotage de projet au sein du service ou de l'institution, tant dans l'élaboration, le suivi, les facteurs clés de réussite, que l'identification des difficultés... afin de permettre aux responsables des structures d'urgences de mener à bien leur projet, comme un élément structurant leur management.
- > **Donner** aux responsables de structures d'urgences les connaissances pour comprendre et utiliser les outils de gestion hospitalière appliqués à leur unité.

**Programme****MODULE 1****Gestion d'équipe au sein d'un service, sur un territoire**

- > Connaître la réglementation et la gestion des ressources humaines médicales.
- > Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.
- > Gérer les situations conflictuelles et prévenir les crises.
- > Identifier les outils du management à distance : délégation, contractualisation, outils collaboratifs, de reporting.
- > Animer une équipe sur un territoire, assurer la cohésion et la motivation en multi-sites.
- > Engager une démarche d'amélioration des conditions d'accueil et d'exercice des étudiants stagiaires.

**MODULE 2****Leadership, communication et performance**

- > Savoir communiquer efficacement avec le groupe et chacun des individus du groupe.
- > Identifier les leviers pour dynamiser une équipe.
- > Appréhender le développement de l'autonomie de son équipe.
- > Apprendre à déléguer.
- > Gérer la pression et les priorités.

**MODULE 3****Conduite de projet**

- > Intégrer la démarche, la méthodologie et les outils de la conduite du projet.
- > Réunir les conditions pour susciter l'adhésion et fédérer l'équipe autour du projet.
- > Accompagner le changement induit par le projet : communication, dispositif d'accompagnement.

**MODULE 4****Pilotage médico-économique d'une structure d'urgences**

- > Connaître les modalités de financement des structures d'urgences.
- > Aborder les notions fondamentales de la comptabilité analytique hospitalière.
- > Comprendre les modalités de valorisation de l'activité des structures d'urgences et mettre en place une dynamique d'amélioration.
- > Construire des tableaux de bord d'activité et parangonage appliqué aux urgences.

*Animation : Binôme urgentiste chef de service / consultant expérimenté dans des projets de transformation hospitalière.*

**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

# AFR 1.07

### Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil, facturation, recouvrement).

### Organisé par

CNEH

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu et 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

# Les incontournables de la chaîne Accueil, facturation, recouvrement des soins

### Contexte

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ils doivent comprendre la complexité du processus de facturation, maîtriser sa logique et décrypter son « jargon » spécifique. Le passage à la facturation directe des soins externes (FIDES ACE) a bien montré qu'elle doit désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients.

Plus récemment, le programme national SIMPHONIE (Simplification du parcours administratif à l'hôpital) propose de nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers.

### Objectifs

- > Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public.
- > Apporter les définitions nécessaires à la compréhension des termes de la facturation des soins.
- > Passer en revue l'ensemble des règles de tarification et de facturation des soins hospitaliers.

## Programme

### JOUR 1

#### Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

- > Donner des repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.
- > Présenter les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.
- > Présenter le processus de facturation des soins et hors soins.

### JOUR 2

#### Appréhender l'activité d'admission

- > Présenter en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance, les droits des patients.
- > Présenter en détail les activités de l'admission : la couverture sociale.

### JOUR 3

#### Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement, connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

- > Présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Présenter les activités de facturation et de recouvrement.
- > Présenter le programme SIMPHONIE.



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



## Axe 2

## Ressources humaines et qualité de vie au travail

### AFR 2.01

#### Public

Tous personnels  
en lien avec la fonction  
ressources humaines

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu et dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh (crédits  
régionaux)

## Gestion RH : actualités et évolutions réglementaires

#### Contexte

La fonction RH est une fonction centrale au sein des établissements de santé. Impacté par de nombreuses réformes et notamment celle de la Fonction publique de 2019, le gestionnaire des ressources humaines est garant de la bonne mise en œuvre de ces différentes évolutions. Il se doit d'intégrer toutes les actualités réglementaires et d'être en veille constante sur ses domaines de compétences.

#### Objectifs indicatifs

- > Appréhender les enjeux de la réforme de la Fonction publique.
- > Avoir des outils pour construire une veille efficace.
- > De manière plus large, connaître les dernières évolutions légales et réglementaires en matière de RH.

---

#### 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

## AFR 2.02

**Public**

Toutes personnes  
amenées à réaliser un  
accompagnement CEP.

**Organisé par**

Synergies DFC

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh (crédits  
nationaux)

# Parcours de formation modulaire au Conseil en évolution professionnelle (CEP)

**Contexte**

La loi du 5 mars 2014 a créé le conseil en évolution professionnelle 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, 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) et un module optionnel sur la conduite d'entretien, permettant aux apprenants de réaliser le niveau 1 du CEP. Ils peuvent être suivis de modules de spécialisation.

**Programme****Niveau 1  
du CEP****Tronc commun obligatoire - 4 Jours**

- > L'organisation du CEP à partir de la réglementation (du général aux spécificités FPH).
- > Les enjeux et les impacts de la GRH sur les projets en évolution professionnelle.
- > Les modalités opérationnelles de la mise en œuvre du CEP et les liens à établir entre les différents dispositifs de formation, les différents acteurs.
- > Les exigences de la fonction de CEP (impartialité, confidentialité...).

**Module optionnel :**

- Conduite d'entretien - 2 jours**
- > Les différentes étapes de l'entretien et la méthodologie.
- > Les techniques d'écoute active : questionnement, reformulation, explicitation...
- > La posture dans le cadre d'un accompagnement individualisé, définir les limites d'un entretien.
- > Le compte rendu, la grille d'entretien, les modalités de suivi avec le bénéficiaire.

**Auto-diagnostic****Modules de  
spécialisation  
facultatifs**

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

### AFR 2.03

#### Public

Personnels amenés à repérer et orienter les agents (encadrement de proximité, RH, médecins du travail...).

Tous professionnels repérés ou ayant déclaré avoir besoin d'acquérir des compétences-clés en situation professionnelle.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

À déterminer

#### Lieu et 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@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

## Des clés pour des connaissances, des compétences et une carrière (savoirs de base)

#### Contexte

L'Anfh propose un nouveau dispositif dans le cadre de l'accompagnement des établissements et des professionnels au développement des compétences-clés (savoirs de bases).

Il repose sur un cadre de référence unique, validé par les instances nationales, et comprenant notamment les éléments suivants :

- > les 8 domaines du socle de connaissances et compétences telles que définies par le Code du travail (décret du 13 février 2015 sur les 7 modules constitutifs de ce socle et décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018 sur le 8<sup>e</sup> module complémentaire relatif à l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail);
- > les « 4 degrés dans les situations d'illettrisme » proposés par l'ANLCLCI;
- > des modalités de positionnement basées sur l'utilisation d'outils communs proposés par l'Anfh;
- > des modalités de déploiement du dispositif lisibles (durée, modalités pédagogiques) selon le degré de maîtrise initiale des agents.

#### Objectifs indicatifs

- > Renforcer l'appui proposé aux établissements adhérents dans leur contribution à la lutte contre l'illettrisme;
- > Favoriser l'accès à la formation qualifiante ou certifiante des agents en situation d'illettrisme ou rencontrant des difficultés en matière de savoirs de base;
- > Contribuer à la sécurisation des parcours et à la mobilité professionnelle des agents de la FPH, dans un contexte de forte évolution des organisations, des métiers et des compétences.

#### Programme indicatif

##### Sensibilisation

Aide à l'appropriation de la problématique de l'ensemble des acteurs (établissements, Anfh, partenaires...) susceptibles d'orienter vers le dispositif.

##### Professionnalisation des acteurs et repérages

Accompagnement de l'ensemble des acteurs amenés à repérer, orienter ou accompagner des agents.

##### Parcours de formation des agents

- > Positionnement de l'agent.
- > Parcours compétences-clés pour les agents relevant des degrés 1-2 du cadre de référence de l'ANLCLCI.
- > Parcours compétences-clés pour les agents relevant des degrés 3-4 du cadre de référence de l'ANLCLCI.

# AFR 2.04

### Public

Personnels des services techniques, logistiques concernés par la formalisation d'écrits.

### Organisé par

SublimAction

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### 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

Écrire pour être compris, écrire pour transmettre. Tout écrit institutionnel nécessite sans cesse d'être réfléchi. L'écrit doit être factuel. Rédiger un écrit pour autrui suppose de formaliser un texte explicite, de savoir organiser ses idées, structurer sa pensée. La construction de l'écrit, l'usage qui en sera fait, a de fortes conséquences. L'écrit doit être soigné tant sur la forme que sur le fond. Pour une mobilisation effective des apports de la formation dans le quotidien, les méthodes et techniques d'écriture proposées sont simples, efficaces et transférables à tous les types d'écrits. De nombreux exercices seront proposés. L'accent sera mis sur le développement de compétences rédactionnelles de base. Des exercices pratiques permettront d'enrichir les compétences en mobilisant les techniques acquises, appliquées à la rédaction d'écrits de types différents : mail, lettre, note d'information ou de service, compte rendu de réunion, rapport, projet...

### Objectifs

- Utiliser les méthodes et techniques facilitant l'écriture.
- Identifier et organiser les informations à transmettre.
- Transmettre des informations objectives et factuelles.
- Identifier le type de document et les différentes formes d'écrits professionnels.
- Améliorer ses capacités rédactionnelles et s'exercer à rédiger différents types de documents : mails, lettres, notes d'information, comptes rendus...

### Programme

- Les règles de base d'un écrit.
- Les enjeux d'un écrit efficace et efficient.
- Adopter un style clair et simple.
- Structurer son écrit : rédiger les idées en paragraphe, en adoptant une méthodologie adaptée à une bonne et rapide compréhension.
- Articuler les idées avec des mots outils, des mots de liaison utiles. Respecter la ponctuation.
- Appréhender les écrits professionnels comme éléments de preuve d'une situation ou d'un fait.
- Identifier les informations à transmettre, transmettre des observations objectives et factuelles : écrire pourquoi, quand, pour dire quoi, comment, à qui ?
- Poser un questionnement pertinent et efficace pour identifier la totalité de l'information à transmettre. Rédiger des observations explicites et exhaustives.
- Distinguer faits, opinions, sentiments.
- Identifier le type de document et le style adapté.
- Les types d'écrits travaillés en formation : le mail, la lettre, le compte-rendu de réunion, la note d'information et la note de service, le rapport circonstancié, l'évaluation des agents. De nombreux exercices de rédaction seront proposés et corrigés en session. Des exemples d'écrits pourront être soumis pour avis au formateur en session ou en intersession.

### 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

# AFR 2.05

### Public

Assistants médico-administratifs ou faisant-fonction.

### Organisé par

OBEA

### Durée

4 jours (2+2)

### Lieu et 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

# Agent médico-administratif (AMA): 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 etc., les AMA voient leur métier et 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 se professionnaliser, 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

- > 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.

# AFR 2.06

### Public

Agents des services hospitaliers, agents des services hospitaliers qualifiés, maîtresses de maison, agents d'entretien qualifiés.

### Organisé par

Forma Santé

### Durée

1 jour

### Lieu et 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

# AFR 2.07

### Public

Praticiens hospitaliers,  
tous publics.

### Organisé par

À déterminer

### Durée

3 jours

### Lieu et 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 déléguations

#### 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

# 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 indicatifs

- > 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'action partagé.
- > Évaluer collectivement le plan d'action.
- > Définir des axes d'amélioration dans une démarche co-constructive pérenne.

### Programme indicatif

#### 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 des 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.

# AFR 2.08

### Public

Directeurs, personnels RH, référents handicap/RPS, DSI, personnels d'encadrement, services de santé au travail, représentants du personnel et du CHSCT.

### Organisé par

À déterminer

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux).

### Prérequis:

Accompagner des agents rencontrant des troubles de santé impactant leur activité professionnelle et/ou à la mise en place d'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? 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 indicatifs

- > 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.

### Programme indicatif

#### 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 reclassement 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'aptitude.
- > Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude/de reclassement/de reconversion professionnelle.

#### 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.

# AFR 2.09

### Public

Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux (titulaires ou contractuels)

### Organisé par

Gereso

### Durée

2 jours

### Lieu et 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

# Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 1

### Contexte

La garantie des fonctionnaires demande à l'hôpital de maintenir ses propres agents en activité. Les établissements doivent mettre en œuvre tous les moyens possibles pour reclasser leurs agents. Le contexte économique, organisationnel et financier des établissements de santé rend difficile la gestion des inaptitudes, des reclassements et des postes aménagés, d'autant plus que les dossiers sont nombreux au regard du contexte d'emploi de certains métiers, notamment les soignants. Le champ du maintien dans l'emploi revêt également d'autres freins. Les outils et processus en place ne permettent pas aux établissements de faire face à la difficulté de gestion et les solutions envisagées sont insatisfaisantes, tant pour la structure que pour l'agent lui-même. De part et d'autre des dispositifs existants sont utilisés mais semblent insuffisants en termes d'outils, de méthode ou encore de processus. Les établissements de santé expriment

un besoin de mettre en place des solutions leur permettant d'entrer dans la problématique du maintien dans l'emploi par une véritable démarche, humaine et néanmoins structurée, qui apporterait des solutions réalistes et satisfaisantes.

### Objectifs

- > Identifier les enjeux du maintien dans l'emploi et de la prévention de l'inaptitude et connaître les obligations de l'employeur en résultant.
- > Connaître les différents congés pour indisponibilité physique des personnels médicaux et non médicaux en fonction de leur statut.
- > Savoir gérer la fin de congé et connaître les procédures applicables en cas d'inaptitude temporaire ou définitive.
- > Identifier les process curatif en matière d'inaptitude et de maintien dans l'emploi et développer les modalités de prévention primaire.

### Programme

#### Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques et de maintien dans l'emploi

- > Les enjeux humains et financiers.
- > Les différents concepts : inaptitude, restriction d'aptitude, invalidité, handicap.
- > L'employeur garant de la santé et de la sécurité au travail, mais également de la compatibilité entre maintien dans l'emploi et fonctionnement normal des services.

#### Les acteurs de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi

- > La médecine de prévention et les autres acteurs médicaux.

- > Les instances consultatives.
- > Les différents métiers de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi.

#### Les différents congés pour indisponibilité physique des personnels statutaires

- > Les différents congés maladie (MO, CLM, CLD).
- > Accidents imputables au service et maladies à cause exceptionnelle.
- > L'ordonnance du 19 janvier 2017 : principe et conséquences de la présomption d'imputabilité.
- > Accident de service et accident de trajet.
- > La maladie professionnelle.

#### Les différents congés pour indisponibilité physique des

#### personnels contractuels

- > Les différents congés maladie des contractuels : MO, grave maladie.
- > La rémunération.

#### Les congés maladie des personnels médicaux

- > La protection sociale attachée aux différents statuts.
- > Les types de congés accordés et leur indemnisation.
- > Cas particulier du praticien contractuel.

#### La fin de congé : de la reprise à l'inaptitude

- > La reprise après un arrêt de travail.
- > L'inaptitude temporaire.
- > L'inaptitude totale et définitive et la sortie de l'emploi.

# AFR 2.10

### Public

Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux (titulaires ou contractuels)

### Organisé par

Gereso

### Durée

2 jours

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

### Prérequis

Avoir suivi le module 1 - AFR 2.09

### 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

# Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 2

### Contexte

La garantie des fonctionnaires demande à l'hôpital de maintenir ses propres agents en activité. Les établissements doivent mettre en œuvre tous les moyens possibles pour reclasser leurs agents. Le contexte économique, organisationnel et financier des établissements de santé rend difficile la gestion des inaptitudes, des reclassements et des postes aménagés, d'autant plus que les dossiers sont nombreux au regard du contexte d'emploi de certains métiers, notamment les soignants. Le champ du maintien dans l'emploi revêt également d'autres freins. Les outils et processus en place ne permettent pas aux établissements de faire face à la difficulté de gestion et les solutions envisagées sont insatisfaisantes, tant pour la structure que pour l'agent lui-même. De part et d'autre des dispositifs existants sont utilisés mais semblent insuffisants en termes d'outils, de méthode ou encore de processus. Les établissements de santé expriment un besoin de

mettre en place des solutions leur permettant d'entrer dans la problématique du maintien dans l'emploi par une véritable démarche, humaine et néanmoins structurée, qui apporterait des solutions réalistes et satisfaisantes.

### Objectifs

- > Connaître la réglementation en matière de maintien dans l'emploi et d'inaptitude définitive.
- > S'approprier les dispositifs existants.
- > Repérer les typologies d'agents en situation d'usure professionnelle ou à risques, utiliser le dispositif associé.
- > Adapter la capacité organisationnelle de son établissement aux nécessités actuelles de postes aménagés et de reclassements.
- > Accompagner l'agent dans le maintien dans l'emploi, l'adaptation à un poste aménagé, la reconversion, le reclassement.
- > Définir des stratégies de prévention de l'usure professionnelle.

### Programme

#### Rappel de la réglementation statutaire

- > Les situations de congé pour raison de santé.
- > Le retour après une absence pour raison de santé, et hors raison de santé.
- > Traitement de la situation d'inaptitude.

#### De la maladie à l'inaptitude de l'agent : gestion opérationnelle

- > Le processus des droits aux congés de maladie, imputable et non imputable au service.
- > Accompagnement de l'agent, traitement et suivi du dossier.
- > Situation de disponibilité d'office.

#### La fin des droits

- > La reprise des fonctions à

temps plein ou à mi-temps thérapeutique.

- > Le poste aménagé.
- > La non reprise des fonctions : situation statutaire de l'agent (disponibilité d'office, retraite pour invalidité, licenciement pour inaptitude).
- > L'inaptitude partielle/ totale – temporaire/définitive.
- > Le reclassement.

#### Adapter la capacité organisationnelle aux nécessités actuelles des situations d'inaptitudes

- > Adapter l'organisation aux restrictions de l'agent : des fiches de « postes aménagés ».
- > « Contractualiser » le poste aménagé avec l'agent.
- > Le statut de RQTH.

> La commission « maintien dans l'emploi ».

#### Stratégies de prévention de l'usure professionnelle

- > Identification des facteurs de risques.
- > Les leviers de prévention.
- > La GPMC au service du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques.
- > Définir un plan d'action pour le maintien dans l'emploi et la prévention des risques professionnels
- > Combiner démarche corrective et actions de prévention.
- > Définir et analyser des indicateurs.

# 956 000 agents formés dans toute la France.



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

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.

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

# 3.

## **Encadrement et management des équipes**



# AFR 3.01 Le management agile

### Public

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

### Organisé par

À déterminer

### Durée indicative

2 jours

### Lieu et dates

À déterminer

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

### Contexte

Les organisations évoluent dans des contextes de changement permanent. Face à de nouveaux enjeux institutionnels et liés à l'évolution des attentes des collaborateurs, le manager doit évoluer dans ses pratiques. Basées notamment sur les principes d'adaptation permanente, de développement de la coopération, d'augmentation de l'autonomie et des compétences, les méthodes agiles prennent aujourd'hui toute leur place. Le rôle et la posture du manager doivent lui permettre de concilier son impulsion en laissant une marge de manœuvre pour ses équipes, d'encourager les initiatives, d'apprécier les essais afin que chacun progresse. L'agilité managériale devient une compétence-clé, garante du savoir agir ensemble pour rester performant.

### Objectifs indicatifs

- > Définir le mode de management agile.
- > Développer les compétences d'agilité pour soi et son équipe.
- > Favoriser la prise d'initiatives et le travail collaboratif dans son équipe.
- > Soutenir les équipes.

### Programme indicatif

- > Identifier les principes de l'organisation agile.
- > Comprendre et gérer dans la complexité.
- > Définir les rôles et postures du manager agile.
- > Être un manager pédagogue et force d'exemple.
- > Utiliser les 4 leviers du travail collaboratif: confiance, cohésion, convivialité, créativité.
- > Définir les rôles et responsabilités des membres des équipes.
- > Utiliser les outils de gestion adéquats pour un fonctionnement agile.
- > Accompagner les équipes dans le changement.
- > Accompagner en fonction des profils et valoriser les progrès.

### Contacts délégués

#### 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

## AFR 3.02 Mobiliser et motiver les équipes

**Public**

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

**Organisé par**

OBEA

**Durée**

2 jours

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Aujourd'hui plus que jamais, l'animation et la mobilisation de l'équipe occupent une place centrale dans le processus de management. Les managers doivent pouvoir faciliter les relations, mettre en place une communication efficace et positive, donner des signes de reconnaissance, rassurer face aux changements, utiliser les complémentarités existantes au sein des membres de leurs équipes... Pour, au final, participer positivement aux évolutions et transformations à opérer, et conditionner leur succès.

**Objectifs**

- > Renforcer et adapter le management pour amplifier les motivations et traiter les cas de démotivation.
- > Développer dynamisme et cohésion d'équipe tout en allant vers le bien-être et l'autonomie.
- > Utiliser les techniques et méthodes de délégation permettant de responsabiliser les membres de l'équipe.
- > Animer l'équipe par la confiance, la relation constructive et la reconnaissance.
- > S'appuyer sur les complémentarités au sein de l'équipe pour travailler ensemble efficacement.
- > Définir leur « plan d'actions de progression » personnalisé pour poursuivre leur évolution.

**Programme****JOUR 1****Dynamisation d'équipe : les enjeux de la posture du manager et de la relation managériale**

- > La posture du manager.
- > La relation managériale.
- > Les leviers de motivation à mobiliser par le manager.
- > Identifier les variables des outils de motivation à utiliser et leur impact sur l'équipe.
- > Savoir utiliser le dialogue pour mieux mobiliser et rester à l'écoute de son équipe.

**JOUR 2****Travailler ensemble : prendre appui sur les forces collectives et les complémentarités de l'équipe**

- > Organiser les activités au sein de l'équipe et le « travailler ensemble ».
- > Instaurer un dialogue constructif.
- > Déléguer et responsabiliser pour impliquer.

**S'adapter au changement pour pouvoir accompagner les changements permanents**

- > Préparer le changement.
- > Identifier les impacts liés aux différents changements.
- > Accompagner le changement.
- > Gérer les impacts liés aux différents changements.
- > Rassurer face aux changements permanents du secteur.
- > Développer une posture de manager « bienveillant » pour préserver la qualité de vie au travail dans ces situations de changement/transformation des organisations.

**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 3

## Encadrement et management des équipes

### AFR 3.03

#### Public

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

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

2 jours

#### Lieu et 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 :

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 indicatifs

- > 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 indicatif

##### 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'action

##### 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

## AFR 3.04 Évaluation de la formation en entretien annuel

**Public**

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

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

1 jour

**Lieu et 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

**Contexte**

Si la formation a longtemps été vécue comme une action isolée, elle entre dorénavant dans un dispositif plus global de projet stratégique d'établissement et de service. Elle est un outil, un levier stratégique des ressources humaines, qui doit être réfléchi dans une démarche projet et de processus d'amélioration de la qualité.

Plus précisément, la formation est un dispositif qui comprend plusieurs étapes, de l'analyse de besoins à la création d'un cahier des charges, la mise en œuvre de la formation ainsi que son évaluation. Alors qu'une évaluation à chaud de la formation est effectuée en fin de formation avec le formateur, qu'en est-il des effets de la formation quelques semaines, mois après? Quels suivis dans les établissements et pourquoi suivre les effets de ces formations? Quelles pourraient être la finalité et les répercussions positives d'une évaluation parfaitement réalisée pour l'établissement et pour les salariés? Pour cela, l'entretien annuel semble être le moment privilégié du dialogue entre un salarié et son cadre et l'occasion de faire le bilan à distance des effets de la formation.

**Objectifs****Objectif général**

> Identifier les connaissances et compétences développées par l'agent à l'issue des formations qu'il a suivies au cours de l'année et réunir les conditions lui permettant de les investir en situation professionnelle, au service de l'organisation.

**Objectifs spécifiques**

> Dresser le bilan des formations suivies par l'agent évalué au cours de l'année.

> Identifier les connaissances acquises et les compétences développées par l'agent.

> 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**

> Rappels sur les objectifs et les enjeux de l'entretien professionnel.

> Le sens de la formation continue.

> Dresser le bilan des formations suivies par l'agent au cours de l'année.

> Les enjeux associés à l'évaluation.

> L'évaluation de la formation, de quoi parle-t-on?

> Évaluer les acquis de formation et leur transfert en situation de travail.

> Préciser le rôle du cadre dans la préparation et pendant la formation.

> Quelle articulation entre les demandes du salarié et les besoins de l'institution?

### AFR 3.05

#### Public

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

#### Organisé par

Advitam

#### Durée

3 jours (2+1)

#### Lieu et 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

Faire de la gestion du temps de travail et de l'élaboration des plannings un outil au service des résidents en préservant la qualité de vie au travail des professionnels.

#### 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 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.antoin@anfh.fr

# AFR 3.06

### Public

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

### Organisé par

Grieps

### Durée

2 jours

### Lieu et 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

# 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... ?

### Programme

#### Les fondamentaux de la gestion de l'absentéisme

- > Clarifier les notions et les enjeux de l'absentéisme.
- > 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'action 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, solution de transmission du savoir faire.

### Objectifs

- > Développer auprès du personnel encadrant 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.

## AFR 3.07

**Public**

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

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

3 jours ( 2+1)

**Lieu et 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.

# 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 lors de la Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité : « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Concernant plus spécifiquement la Fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues. Premier employeur de France, la Fonction publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La vie professionnelle 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 indicatifs**

- > 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 indicatif****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 à 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.

**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

# 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

Praticiens hospitaliers, tous publics.

#### Organisé par

Formavenir  
Performances

#### Durée

2 jours

#### Lieu et 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 déléguations

##### 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

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

### 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.

- > 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.

#### 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.

# AFR 4.02

### Public

Personnels soignants médicaux et paramédicaux, personnels éducatifs et sociaux.

### Organisé par

Grieps

### Durée

2 jours

### Lieu et 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.

### 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

# Le psychotraumatisme 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 psychotraumatisme 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 psychotraumatisme, 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.
- > Resituer 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 traumatisation.

### 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.

#### Intégrer les causes neuro-biologiques dans les phénomènes de stress

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

#### Resituer le psychotrauma dans le contexte de l'enfant, de l'adolescent et de sa famille

- > Fonctionnement familial sain.

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

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

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

- > Éléments de langage et attitudes du professionnel, qui aident l'enfant ou le jeune en ESPT.

#### Les outils selon les contextes de traumatisations

- > Les abréactions et la fonction des émotions.
- > Les besoins de la victime.
- > Impact sur l'individu et les liens interindividuels.
- > Fonction du groupe/les outils pour le groupe : enfants, ados 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 4.03

#### Public

Personnels 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 (2+1)

#### Lieu et 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

## 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 problèmes », 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 de leur encadrement.
- > La diversité des approches thérapeutiques qu'il y a lieu de connaître et les modalités de prise en charge.
- > L'enjeu de la scolarisation en milieu ordinaire en accord

avec la loi de 2005 (3<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 : la nécessaire valorisation des familles et le travail sur le lien.
- > La nécessité d'ouverture théorico-clinique, la complémentarité des approches et la sortie des clivages idéologiques.

## AFR 4.04

**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**

Formavenir  
Performances

**Durée**

3 jours

**Lieu et 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

## 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 :**

- > 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.).

**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.

## Axe 4

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

### AFR 4.05

#### Public

Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction.

#### Organisé par

Grieps

#### Durée

3 jours (2+1)

#### Lieu et 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

## Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

#### Contexte

La formation des professionnels à la prise en soin des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations.

Adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

#### Objectifs

- > Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique.
- > Repérer la personne âgée fragile.

- > Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs.
- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation.
- > Évaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé.
- > Renforcer sa posture bienveillante dans la prise en soin.
- > Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

#### Programme

##### JOUR 1

- > Définir et déterminer les problématiques liées au vieillissement.
- > S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité.
- > Adopter une approche soignante appropriée.

##### JOUR 2

- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées.
- > Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante.

##### JOUR 3

- > Optimiser les parcours intra hospitaliers.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Savoir préparer la sortie d'hospitalisation.

#### Travail intersession :

Analyse de cas et du processus de prise en charge.  
Choix de 2 cas de patients avec des problématiques différentes, explication du déroulé de la prise en charge, partage du processus de prise en charge et les résultats obtenus.

## Axe 4

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

### AFR 4.06

#### Public

L'ensemble du personnel (administratif, encadrant, soignant) intervenant au sein des EHPAD ou des USLD.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

3 jours

#### Lieu et 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

## 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 neurocognitifs liés à la maladie d'Alzheimer. Le guide souligne que les traitements non médicamenteux et la prise en charge psycho-comportementale constituent des traitements de première intention des troubles chroniques du comportement liés à la maladie et détaille les prises en charge adaptées de ces troubles. Selon une enquête menée en 2014, 94 % des établissements d'hébergement accueillant des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou assimilée déclarent mettre en œuvre des interventions ciblées sur les troubles psycho-comportementaux (agitation, agressivité, symptômes psychotiques), pointant ainsi l'importance de ces interventions dans l'accompagnement et dans la diminution des troubles du comportement (TC). Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels peu voire pas formés à les mettre en œuvre, comme l'indique

également la HAS, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation.

### Objectifs indicatifs

- > 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 indicatif

#### 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'action personnel/institutionnel.

## Axe 4

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

# AFR 4.07

### Public

Tous les professionnels de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés (AS, AES, AVS, ASHQ, IDE, psychologues, professionnels de rééducation).

### Organisé par

Advitam

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu et 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

# La maladie d'Alzheimer : quelles techniques de soins ?

### Contexte

Avec le plan Maladies neuro-dégénératives, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer reste une priorité. Cette formation permet aux professionnels de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien-être et autonomie. Cette formation est proposée dans le cadre du Développement professionnel continu (DPC) des professionnels de santé concernés par l'orientation n°28 de l'arrêté du 31 juillet 2019 fixant la liste des orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2020 à 2022: « Dépistage et prise en charge des maladies neuro-dégénératives (Alzheimer, Parkinson et SEP) ».

### Objectifs

- > Connaître les caractéristiques de la maladie d'Alzheimer pour reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à cette maladie.
- > Apprendre à gérer les troubles du comportement des personnes ayant une maladie d'Alzheimer et leur dispenser des soins.
- > S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes avec le patient/résident et sa famille.
- > Acquérir des techniques de soins adaptés.
- > Analyser sa pratique de soins pour proposer des pistes d'amélioration.
- > Construire des projets adaptés aux situations liées à la maladie d'Alzheimer.

### Programme

**Évaluer et analyser ses pratiques professionnelles ainsi que ses connaissances de départ en lien avec la maladie d'Alzheimer**

**Connaître les caractéristiques de la maladie d'Alzheimer pour reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à cette maladie**

- > La maladie d'Alzheimer.
- > Les autres types de démences.

**Apprendre à gérer les troubles du comportement des personnes ayant une maladie d'Alzheimer et leur dispenser des soins**

- > Représentations sur les troubles du comportement.
- > Mieux repérer et mettre en place une démarche de prévention face aux troubles psycho-comportementaux.
- > Focus particulier sur les situations d'agressivité et de violence.

**S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes avec le patient/résident et leur famille ; acquérir des techniques de soins adaptés**

- > Adapter l'accompagnement au quotidien en favorisant une démarche bienveillante.
- > Présentation des méthodes préventives et de soutien.
- > Construction d'un projet d'atelier thérapeutique.

### Travail d'intersession

**Analyser sa pratique de soins pour proposer des pistes d'amélioration**

**Construire des projets adaptés aux situations liées à la maladie d'Alzheimer**

- > Interroger ses pratiques en évolution à la lumière des apports cognitifs acquis au cours des deux premiers jours de la formation et de la mise en pratique sur le terrain.
- > Se questionner sur la notion d'accompagnement.
- > Mettre du sens sur les accompagnements menés.

## AFR 4.08

**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

**Lieu et 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

# 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 Maladies neuro-dégénératives (MND) 2014-2019 présente 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.

**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.

**Programme****JOUR 1**

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

**JOUR 2**

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

**JOUR 3**

- > Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe, des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance.
- > Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND.
- > Comprendre l'importance du travail en équipe 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 4.09

#### Public

Professionnels soignants des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

#### Organisé par

Formavenir  
Performances

#### Durée

3 jours (2+1)

#### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## 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, épisodes d'angoisse ou de dépression aiguë...), syndromes confusionnels... Alcool, drogues, médicaments, jeux mais également « cyber addiction » sont autant d'addictions qui peuvent mettre en danger la santé des personnes accueillies et interrogent l'accompagnement proposé par les professionnels.

En effet, **prévenir et accompagner une personne présentant une ou plusieurs conduites addictives, nécessite de construire et de mettre en place des démarches de coopération et une prise en charge pluridisciplinaire.** Ainsi, chaque professionnel doit pouvoir construire une relation d'aide « juste » avec la personne accompagnée en s'appuyant sur l'entourage, l'établissement et un réseau de partenaires.

### 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.

### 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.

#### 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 4.10

#### Public

Équipe pluridisciplinaire exerçant en psychiatrie : IDE, aides-soignants, éducateurs, AMP...

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée indicative

3 jours

#### Lieu et dates

À déterminer

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Problématiques addictives en psychiatrie

#### Contexte

De nombreux patients présentent des conduites addictives associées, dans les secteurs de psychiatrie adultes. Les équipes se sentent souvent dépourvues face à ces patients qui transgressent et consomment des produits.

#### Objectifs indicatifs

- > Identifier les liens entre pathologies mentales et conduites addictives.
- > Appréhender les impacts que peuvent avoir les drogues chez des patients souffrant de maladies mentales.
- > Se situer vis à vis de la loi et connaître son champ d'action par rapport aux consommations.
- > Adopter, en équipe, les conduites adaptées face à la transgression.
- > Définir et mettre en œuvre des actions d'éducation à la santé et de prévention en équipe pluridisciplinaire.

---

#### Programme

À déterminer.

#### 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 4

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

### AFR 4.11

#### Public

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

#### Organisé par

Forma Presta

#### Durée

2 jours

#### Lieu et 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

## 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 quelque titre que ce soit.

Il assure la traçabilité de toutes les actions effectuées. Il est l'outil de communication, de coordination et d'information entre les acteurs de soins et les patients. Le dossier du patient permet de suivre et de comprendre le parcours de soins du patient. C'est un élément essentiel de la qualité des soins en permettant leur continuité dans le cadre d'une prise en charge pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle. 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.

## AFR 4.12

### Public

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

### Organisé par

Irfa Evolution

### Durée

2 jours

### Lieu et 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.
- > **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.

### 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'usager.
- > Les acteurs du projet personnalisé.
- > La participation de l'usager, 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.
- > 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.

### 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 4.13

#### Public

Professionnels travaillant  
auprès d'adolescents.

#### Organisé par

Demeter Santé

#### Durée

3 jours

#### Lieu et 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 (premiers « joints », ivresse, relation sexuelle...) aux vertus initiatrices, à l'instar des rites de passage, et intégratrices au groupe d'appartenance de cette classe d'âge. L'adolescence est également une période de grande vulnérabilité et les jeunes en difficulté, mus par le désir de se sentir exister et de ne pas être exclus, **peuvent adopter des comportements excessifs** (binge drinking, exposition

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

### 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 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 4.14

#### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes en situation de handicap.

#### Organisé par

Formavenir  
Performances

#### Durée

2 jours

#### Lieu et 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@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

## 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 cognitives, sensorielles, motrices chez le résident.

### AFR 4.15

### Accompagner les aidants

#### Public

Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologues et personnel administratif.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

2 jours (1+1)

#### Lieu et 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

Le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge n'a cessé de croître au cours de ces dernières années et la France en compte entre 8 et 11 millions. Les associations et sites dédiés aux proches aidants se sont progressivement multipliés et depuis 2010, une journée nationale leur est consacrée.

La concertation « Grand âge et autonomie » lancée en octobre 2018 leur a consacré un atelier de réflexion spécifique aboutissant notamment à la recommandation de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. En particulier la formation des professionnels, initiale ou continue, est un des axes soutenus en ce sens.

#### Objectifs indicatifs

- > Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant.
- > Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Repérer les facteurs de risques et les signaux d'alerte de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés.
- > Proposer les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponible sur le territoire.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.

#### Programme indicatif

##### JOUR 1

- > Qui est l'aidant ?
- > Les besoins et attentes des aidants.
- > Les modalités de collaboration entre professionnels, personne vulnérable et aidants.
- > Quelles actions possibles au sein des structures représentées ?
- > Identification des comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Présentation du travail d'intersession.

##### JOUR 2

- > Retour sur le travail d'intersession.
- > Les frustrations de l'aidant.
- > Les situations à risques et les signes avant-coureurs.
- > De la demande implicite à la souffrance explicite.
- > L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : les enjeux du travail en réseau.
- > La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé.

#### Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement.

# AFR 4.16

### Public

Tout personnel médical, paramédical, social.

### Organisé par

Grieps

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu et 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

# Précarité et rupture des parcours de soins

### Contexte

La précarité touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constante pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation du parcours de soin des personnes en situation de précarité. À cette fin, les professionnels de santé doivent acquérir ou renforcer leurs compétences afin d'assurer une prise en charge globale et adaptée de ces publics.

### Objectifs

- > Définir la précarité sous toutes les formes qu'elle peut prendre et l'auto-exclusion.
- > Repérer les signes de la précarité.
- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > Mettre en œuvre l'alliance thérapeutique.
- > Identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration au niveau territorial et régional.
- > Décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures.
- > Identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique.

### Programme

#### En amont :

#### Webinaire « parcours de soins coordonné, de quoi s'agit-il ? »

- > Appréhender ce que sont les parcours.
- > Identifier les freins à la constitution des parcours.
- > Cerner les différentes modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soin.

#### JOUR 1

#### La précarité, de quoi parlons nous ?

- > Appréhender ce qu'est la précarité.
- > Identifier les facteurs et déterminants de précarité.
- > Mesurer les effets de la précarité.

#### JOUR 2

#### Les démarches de prise en soin des situations de précarité

- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > Proposer une démarche de prise en soin adaptée à la situation de précarité.
- > Appréhender le cœur de la démarche de soin.

#### Travail intersession

- > Décrire une situation de soin de l'accueil au suivi en individuel.
- > Analyser la situation selon la matrice forces/faiblesses/opportunités/menaces.

#### JOUR 3

#### L'élaboration d'un parcours de soin coordonné

- > Identifier les acteurs de la prise en soin des personnes en situation de précarité.
- > Améliorer ses pratiques de prise en soin.

#### Suivi post formation

- > Accompagnement du suivi du plan d'action.

## Axe 4

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

### AFR 4.17

#### Public

Tout personnel médical, paramédical et social.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée indicative

3 jours

#### Lieu et dates

À déterminer

#### 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

## Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle

#### Contexte

En 2016, environ 270 000 personnes se sont découvertes une infection à Chlamydia et 50 000 infections à gonocoque ont été diagnostiquées. Les jeunes de 15 à 24 ans représentaient, en 2016, 11% des découvertes de séropositivité au VIH. Le nombre de ces infections a encore augmenté en 2017. La stratégie nationale de santé sexuelle 2018-2022 s'inscrit en cohérence avec les objectifs de la stratégie nationale de santé, en particulier avec ses objectifs « Promouvoir la santé sexuelle et l'éducation à la sexualité », « Améliorer le parcours de santé en matière d'IST, dont le VIH et les hépatites virales : prévention, dépistage, prise en

charge », « Améliorer la santé reproductive ».

Elle propose une démarche globale d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive, qui vise à garantir à chacun une vie sexuelle autonome, satisfaisante et sans danger, ainsi que le respect de ses droits en la matière, mais aussi à éliminer les épidémies d'IST et à éradiquer l'épidémie du Sida d'ici 2030.

#### Objectifs indicatifs

**Aborder les questions de sexualité avec les patients dans le cadre du rôle propre de chacun des professionnels et des pratiques collaboratives.**

#### Programme indicatif

- > Définition des concepts de santé sexuelle, reproductive et de droits humains.
- > Utilisation des sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques.
- > Identification des caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées.
- > Attitude de bienveillance pour éviter les stigmatisations et les discriminations.
- > Accompagnement du patient à renforcer son autonomie et sa capacité d'action sur sa santé sexuelle.
- > Repérage des personnes et des structures ressources internes et externes.
- > Analyse de sa pratique professionnelle.

5.

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



# AFR 5.01

### Public

Tout personnel médical, paramédical, administratif.

### Organisé par

À déterminer

### Durée

3 jours (2+1)

### Lieu et 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@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

# Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

## Contexte

Parler de distance relationnelle et de modification profonde de la relation avec les usagers au sein de l'hôpital demande une démarche pédagogique s'appuyant sur la quadrature suivante :

- > des apports cognitifs pour appréhender, clarifier certaines notions ou concepts ;
- > des liens forts avec le vécu expérimentiel des participants quel que soit leur exercice professionnel ;
- > des mises en situations professionnelles simulées pour mobiliser les concepts partagés et pour mieux comprendre les attitudes et postures professionnelles adaptées en fonction des situations rencontrées ;
- > des analyses réflexives de pratiques professionnelles afin de mettre en lumière les ressources, les difficultés mais aussi les potentialités à venir des stagiaires devant les enjeux futurs de leur pratique.

## Objectifs indicatifs

- > Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille en toutes situations y compris celles d'imprévu et de contraintes.
- > Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- > Analyser les émotions/mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- > Distinguer communication, information et relation.
- > Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille.
- > Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante - patient - famille, en fonction des contraintes situationnelles.

## Programme indicatif

### JOUR 1

#### Clarifier les concepts

- > Appréhender la place de l'utilisateur au sein de l'hôpital et l'impact potentiel sur la relation avec les professionnels.
- > Développer des compétences communicationnelles.
- > Distinguer les notions d'information, de communication et de relation.
- > Explorer collectivement le concept de distance relationnelle en s'appuyant sur son vécu expérimentiel.

### JOUR 2

#### Savoir se situer dans la juste distance relationnelle

- > Approfondir la définition du concept de distance relationnelle.
- > Identifier les attitudes et contre attitudes du professionnel favorisant ou défavorisant la relation et la distance.
- > L'impact de la proximité.
- > Repérer les attitudes, contre attitudes, mécanismes de défense et leur impact.
- > Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle.

#### Travail intersession

### JOUR 3

#### Pratiques professionnelles et analyse de pratiques professionnelles

- > Analyser sa pratique professionnelle en situations communicationnelles et/ou relationnelles.
- > Expérimenter la triade patient - famille - professionnel.
- > Se situer dans un travail collectif pour cheminer vers une juste distance relationnelle.

## AFR 5.02

**Public**

Personnel administratif  
Personnel soignant.

**Organisé par**

Ambition Santé +

**Durée**

2 jours

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs : renseigner et orienter

**Contexte**

Le personnel administratif et le personnel soignant ou socio éducatif est en contact direct et permanent avec les familles/visiteurs. L'accueil, le renseignement et l'orientation des visiteurs requièrent une posture professionnelle et des compétences spécifiques. L'accueil est le premier soin que le professionnel doit assurer auprès de toute personne entrant dans un établissement. Il conditionne souvent la perception globale du séjour dans celui-ci. Au-delà des exigences réglementaires, l'accueil est un moment important qui doit permettre à la personne soignée et à ses proches d'être en confiance, informés et écoutés. Un réel savoir-faire est requis, d'autant plus qu'un certain nombre de recommandations de la HAS en font clairement mention et que la qualité de l'accueil est un des critères retenus pour la certification des établissements de santé.

**Objectifs**

- Identifier les différentes situations d'accueil et les personnes ressources.
- Adapter l'accueil en fonction de l'environnement.
- Connaître la réglementation en matière de confidentialité et de droit à l'information.
- Adopter une attitude et un vocabulaire professionnels.

**Programme**

- Analyser ses pratiques professionnelles en matière d'accueil physique et téléphonique.
- Les différentes activités et étapes de l'accueil physique et téléphonique.
- Les supports d'accueil et les procédures existantes.
- Les interlocuteurs ressources et le travail d'équipe.
- Les compétences relationnelles et la communication.
- La gestion des situations difficiles.
- La réglementation en matière de confidentialité et de droit à l'information.
- Les axes d'amélioration à engager dans les établissements.

**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 5

## Qualité des soins et relation soignant - soigné

### AFR 5.03

#### Public

Directions,  
professions médicales et  
paramédicales.

#### Organisé par

SPH Conseil

#### Durée

2 jours

#### Lieu et 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

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

### 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 sur les tâches administratives, comme la saisie dans les outils informatiques, actuellement très chronophage, aura un impact sur les activités des professionnels de la santé. La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

### Objectifs

- > 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 télé- médecine

- > 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 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 profession- nelles

- > 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.

## AFR 5.04

**Public**

Toute personne amenée à participer à une téléconsultation (personnels médicaux, paramédicaux et personnels non médicaux).

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

À déterminer

**Lieu et dates**

À déterminer

**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 professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

**Contexte**

Face à l'avènement de l'e-santé, le besoin d'aider les professionnels dans leur adaptation aux nouveaux outils et aux nouvelles pratiques professionnelles devient primordial. Travailler dans le cadre de la télémédecine questionne la posture, le rôle d'accompagnement des professionnels auprès des patients ainsi que les nouvelles modalités de travail dans des équipes pluriprofessionnelles sur des sites distincts.

Cette nouvelle pratique génère des évolutions d'organisation du travail, de pratiques professionnelles et induit des évolutions des métiers qui nécessitent un accompagnement au changement des établissements.

La HAS a publié en mai 2019 des recommandations au travers d'un guide de bonnes pratiques, « Qualité et sécurité des actes de téléconsultation et de téléexpertise ».

**Objectifs indicatifs**

- > Collaborer dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire, dans la limite du périmètre de sa fonction, et de manière adaptée à tout type de patient, à un acte de téléconsultation.
- > Définir l'acte de téléconsultation dans le cadre de la télémédecine et dans le parcours de soins.
- > Identifier le cadre réglementaire et juridique de la télémédecine et de la téléconsultation.
- > Proposer des outils d'accompagnement des usagers dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS.
- > Adopter une attitude adaptée et rassurante envers le patient.
- > Identifier les impacts de la téléconsultation sur l'organisation du travail et les relations interprofessionnelles.
- > Identifier les conditions et le matériel nécessaires à la réalisation d'un acte de téléconsultation.

**Programme**

À déterminer.

**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

# AFR 5.05

### Public

Tout professionnel de santé exerçant au sein d'un service d'accueil des urgences (SAU).

### Organisé par

À déterminer

### Durée indicative

2 jours

### Lieu et dates

À déterminer

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

# Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences

### Contexte

Dans les établissements de santé, la prévention des comportements agressifs, la gestion des épisodes de violence et le développement des stratégies individuelles et collectives pour y faire face sont devenues des priorités. Il est capital d'être en mesure de détecter, prévenir, gérer au mieux les situations de violences, maîtriser les procédures d'alerte et les moyens de protection, développer des habiletés et des modes d'intervention pour assurer sa propre sécurité et celle des autres.

### Objectifs indicatifs

- > Comprendre et analyser les mécanismes et facteurs d'agressivité, de violence des patients aux urgences.
- > Savoir identifier les situations d'agressivité et de conflits auxquelles peuvent être confrontés les professionnels de santé aux urgences.
- > Acquérir des techniques de communication pour prévenir et désamorcer les situations conflictuelles.
- > Prévenir et gérer le stress des soignants aux urgences provoqué par la violence.

### Programme indicatif

- > La définition et la conceptualisation de la violence et des manifestations agressives aux urgences.
- > Les différents types d'agressivité, les signes annonciateurs, les causes, les conséquences sur sa propre santé.
- > Les outils et ressources efficaces face à l'agressivité d'un patient et/ou de son entourage.
- > Les différentes techniques de communication spécifiques (communication non violente, l'empathie, écoute active, affirmation de soi, etc.) pour libérer les tensions.
- > La récupération après une agression.

### Contacts déléguations

#### 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

## AFR 5.06

**Public**

Personnel soignant.

**Organisé par**

Efors

**Durée**

3 jours (2+1)

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

# Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers

**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**

- 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**

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

**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

# AFR 5.07

### Public

Personnel soignant  
en établissement  
psychiatrique.

### Organisé par

À déterminer

### Durée indicative

2 jours

### Lieu et dates

À déterminer

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

# Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports

### Contexte

Certains établissements psychiatriques font le constat que les « activités » sont insuffisamment employées comme supports de communication avec les patients. Il va donc s'agir de sensibiliser les soignants à l'intérêt du développement des médiations thérapeutiques et de leur permettre de mobiliser ces dernières dans le cadre de soins appropriés pour une amélioration de la qualité de la prise en charge des patients.

### Objectifs indicatifs

- > Identifier la pertinence et les bienfaits du développement des médiations thérapeutiques sur la santé et le bien-être des patients.
- > Appréhender les différentes activités mobilisables en fonction des problématiques de santé.
- > Développer des outils adaptés à la pathologie du patient.
- > Définir et observer des indicateurs permettant d'évaluer les effets des médiations thérapeutiques sur le patient.
- > Intégrer les médiations thérapeutiques comme des prestations de soins.

---

### Programme

- > À déterminer.

### 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

6.

# **Droit, éthique et gestion des risques**



# AFR 6.01

### Public

Tout personnel concerné par le traitement des données personnelles.

### Organisé par

À déterminer

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

# RGPD, DPO : accompagnement des établissements

### Contexte

Base de données, traitement des données... Les données de santé sont des données à caractère personnel particulières car considérées comme sensibles, elles sont omniprésentes au sein des établissements de santé. Bien gérées et sécurisées, elles permettent de gagner en efficacité. Pour s'adapter aux enjeux du numérique et garantir une meilleure maîtrise des données personnelles, une nouvelle régulation européenne, le Règlement général sur la protection des données (RGPD), entre en application le 25 mai 2018. Il renforce les droits des personnes et responsabilise davantage les organismes publics et privés qui traitent leurs données.

### Objectifs indicatifs

- > Présenter la réglementation RGPD en vigueur.
- > Définir la notion de donnée en santé.
- > Donner des outils aux établissements pour la mise en place concrète du RGPD.
- > Définir les étapes de mise en place du RGPD.
- > Élaborer un plan d'actions.

---

### 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

## AFR 6.02 La responsabilité soignante

**Public**

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

**Organisé par**

Antidote Expertise

**Durée**

3 jours

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

**Contexte**

Une montée sensible du contentieux concernant les professionnels soignants exerçant en établissements de santé est constatée. 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**

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

## AFR 6.03 Éthique et décision dans le soin

**Public**

Binôme soignant  
en pluridisciplinarité.

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

3 jours

**Lieu et 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 que 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@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

## AFR 6.04

**Public**

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

**Organisé par**

Elide Formation

**Durée**

2 jours

**Lieu et 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.

**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.

**Objectifs**

- > Identifier le cadre juridique des directives anticipées (loi Léonetti ; loi Claeys-Léonetti, supports HAS), et définir les notions de « personne de confiance », « soins palliatifs », « fin de vie », « agonie », « obstination déraisonnable », « procédure collégiale », « sédation profonde et continue »...
- > Mener les entretiens avec le patient et ses proches pour l'assister à la rédaction des directives anticipées.
- > Intégrer la rédaction des directives anticipées dans le projet de soins et de vie du patient.
- > Connaître les enjeux tant pour le patient que pour les professionnels et la société qu'impliquent la rédaction des directives anticipées.

**Programme****JOUR 1****Avoir connaissance des textes régissant les directives anticipées et le rôle de la personne de confiance**

- > Évaluation des connaissances des participants.
- > Historique et actualité de la législation sur la fin de vie.
- > Cadre légal des directives anticipées et de la personne de confiance.
- > Présentation des supports mis à la disposition du public et des professionnels de santé par la Haute autorité de santé (HAS).
- > Présentation de sites web ressources.

**Être en capacité de mener un entretien avec le patient et/ou ses proches**

- > Réflexion sur ses propres représentations de la fin de vie
- > Mener un entretien avec le patient et/ou ses proches :
  - les règles de base ;
  - les étapes de l'entretien ;
  - les outils de base.
- > Savoir accueillir l'émotion du patient et/ou de ses proches lors de l'entretien :
  - les émotions de base ;
  - accueillir et valider ces émotions.

**S'entraîner aux entretiens : rédiger ses propres directives anticipées****JOUR 2****Savoir préparer le patient à cette démarche**

- > Quand et comment aborder le sujet des directives anticipées avec le patient et/ou sa famille en respectant le rythme propre à chaque patient ?

- > Mettre en lien le projet de vie et de soins du patient et la rédaction des directives anticipées.
- > Repérer les documents existants dans l'établissement pour faciliter la rédaction des directives anticipées.
- > Recenser les personnes ressources et définir une stratégie adaptée personnalisée à chaque établissement pour la conduite des entretiens.

**Analyser les enjeux et les conditions des directives anticipées - réflexion éthique****Analyser ses pratiques professionnelles à partir de situations vécues**

# AFR 6.05 Les droits des résidents

**Public**

Tous professionnels travaillant en EHPAD.

**Organisé par**

Efors

**Durée**

2 jours

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

de 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**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 susceptibles d'être engagées 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.antoin@anfh.fr

# AFR 6.06 Prévention des erreurs médicamenteuses

**Public**

Tous professionnels  
soignants.

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

**Contexte**

Dans les établissements de santé, la prévention des iatrogénies 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**

- Appréhender la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse en milieu hospitalier.
- Sensibiliser les participants aux risques liés aux erreurs médicamenteuses évitables, afin de mieux les appréhender et les prévenir dans leur pratique.
- Établir le suivi et la gestion de la sécurité et des risques liés aux circuits et aux médicaments.

**Programme****Cadre réglementaire  
et référentiel de bonnes  
pratiques**

- Définitions.
- Les enjeux liés au circuit du médicament et aux erreurs médicamenteuses.
- Sécuriser le circuit du médicament.
- Le programme de lutte contre l'iatrogénie médicamenteuse, démarche institutionnelle des établissements de santé.
- Zoom sur le décret de compétences infirmier et l'articulation avec les autres acteurs en lien avec le circuit du médicament.

**Analyser ses pratiques  
professionnelles**

- Séquences de simulations en immersion par la chambre d'erreurs à l'aide de l'Outil IATROMED 360°.
- Les stagiaires seront immergés dans un service de soins, en parcours immersif à 360°.
- Identifier les freins possibles à la mise en œuvre des recommandations et faire émerger les solutions possibles.

**Promouvoir  
les bonnes pratiques**

- Les freins possibles à la mise en œuvre des recommandations et les solutions possibles.
- Les règles de bonnes pratiques concernant la prescription.
- La présentation et le conditionnement.
- Le stockage des médicaments.
- La distribution des médicaments ; impacts et difficultés.
- L'administration.

- Traçabilité de la délivrance, tenue du dossier médical : règles à observer.
- Interface ville-hôpital : l'entrée et la sortie du patient.

**Appréhender les méthodes  
de prévention du risque  
iatrogène**

- Moyens de prévention de l'iatrogénie médicamenteuse.
- Les 10 groupes de médicaments à inscrire dans le programme de lutte contre l'iatrogénie médicamenteuse « indicateur et mesures d'amélioration selon l'Institute of healthcare improvement ».
- Analyse des risques a priori : Méthodes d'EPP et méthodes ALARM : RMM, CREX, REMED®, ORION®.

**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

# AFR 6.07

### Public

Tous professionnels de santé paramédicaux.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

1 jour

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

# Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique - Module 1

### Contexte

Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, il s'agit en effet souvent de la personne de premier recours face à un usager et par conséquent son interlocuteur privilégié. Aussi, pour ces professionnels, la maîtrise des bases de la science de la vaccination va permettre à la fois de renforcer leur adhésion à la vaccination et donc d'accroître leur couverture vaccinale mais aussi de diffuser des messages auprès des usagers afin de permettre à ces derniers de retrouver la confiance en la vaccination et d'être à même de prendre une décision éclairée.

### Objectifs

- > Protéger individuellement les personnels des structures de soins.
- > Protéger les usagers de ces structures en évitant des transmissions « soignant-soignés ».
- > Permettre à ces professionnels de transmettre une information validée scientifiquement et d'influer positivement sur la décision de se faire vacciner des usagers dont ils ont la charge.

---

### Programme

- > Identification de la vaccination comme élément majeur de santé publique.
- > Principe d'immunisation et d'immunité de groupe.
- > Les maladies infectieuses évitables par les vaccins.
- > Identification du bénéfice/risque de la vaccination.
- > Obligations vaccinales et conséquences en cas de refus.
- > Définitions, enjeux, principes et mise en œuvre du calendrier des vaccinations.
- > Enjeux spécifiques de la vaccination des professionnels travaillant dans un milieu de soins/leurs rôles auprès des usagers.
- > Les ressources documentaires à utiliser.
- > Le décodage des fausses rumeurs et la promotion de la vaccination.

### 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

## AFR 6.08

**Public**

Professionnels de santé médicaux et paramédicaux.

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Lieu et 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

## Les fondamentaux de la vaccination - Module 2

**Contexte**

Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, il s'agit en effet souvent de la personne de premier recours face à un usager et par conséquent son interlocuteur privilégié. Aussi, pour ces professionnels, la maîtrise des bases de la science de la vaccination va permettre à la fois de renforcer leur adhésion à la vaccination et donc d'accroître leur couverture vaccinale mais aussi de diffuser des messages auprès des usagers afin de permettre à ces derniers de retrouver la confiance en la vaccination et d'être à même de prendre une décision éclairée.

**Objectifs**

- > Protéger individuellement les personnels des structures de soins.
- > Protéger les usagers de ces structures en évitant des transmissions « soignant-soignés ».
- > Permettre à ces professionnels de transmettre une information validée scientifiquement et d'influer positivement sur la décision de se faire vacciner des usagers dont ils ont la charge.

**Programme****JOUR 1**

- > Les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, épidémiologiques.
- > Les impacts en santé publique.
- > La politique vaccinale.
- > Les obligations vaccinales.
- > Les éléments de pharmacovigilance.
- > Les éléments de responsabilité juridique dans le champ de la vaccination.
- > Les maladies à prévention vaccinale.

**JOUR 2**

- > Définitions du parcours vaccinal, l'offre de vaccination et présentation des compétences vaccinales des différents professionnels.
- > Le calendrier des vaccinations.
- > Identification des cas de recours aux spécialistes.
- > Inciter les usagers à se faire vacciner (informer, expliquer, mener des entretiens motivationnels).
- > Collaborer à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.
- > Les ressources disponibles en matière d'information du public et des professionnels de santé.

## **AFR 6.09 HACCP/Hygiène en cuisine**

**Public**

Personnel en charge de la restauration.

**Organisé par**

Advitam

**Durée**

2 jours

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Dangers chimiques, risques microbiologiques, allergènes, corps étrangers... La sécurité des aliments reste une préoccupation importante pour les établissements de santé. De plus, les différentes crises alimentaires ont conforté l'idée de sécuriser la chaîne alimentaire mais aussi de comprendre les enjeux et les risques liés à l'alimentation.

**Objectifs**

- > Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire.
- > Appliquer ces règles à son environnement professionnel.
- > Prévenir tout risque de contamination et de développement.
- > Analyser les risques et mettre en place les mesures nécessaires pour pallier aux risques alimentaires.
- > Faire le lien avec le Plan de maîtrise sanitaire (PMS).
- > Obtenir le certificat réglementaire obligatoire.

**Programme**

- > Présentation du déroulement de la formation.
- > Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire.
- > Appliquer ces règles à son environnement professionnel.
- > Prévenir tout risque de contamination et de développement :
  - les moyens de maîtrise;
  - la méthode HACCP;
  - la microbiologie en lien avec le HACCP.
- > Analyser les risques et mettre en place les mesures nécessaires pour pallier les risques alimentaires :
  - les sources de contamination (5M);
  - les mesures de maîtrise des dangers (MMD);
  - les CCP (Contrôle du point critique);
  - le plan d'action HACCP.
- > Faire le lien avec le Plan de maîtrise sanitaire (PMS):
  - les principes de base du Plan de maîtrise sanitaire (PMS).

**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

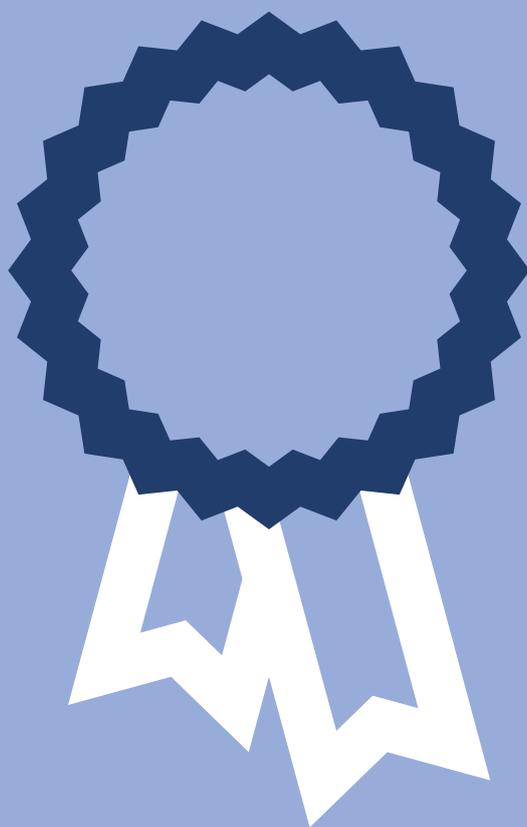
**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr

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

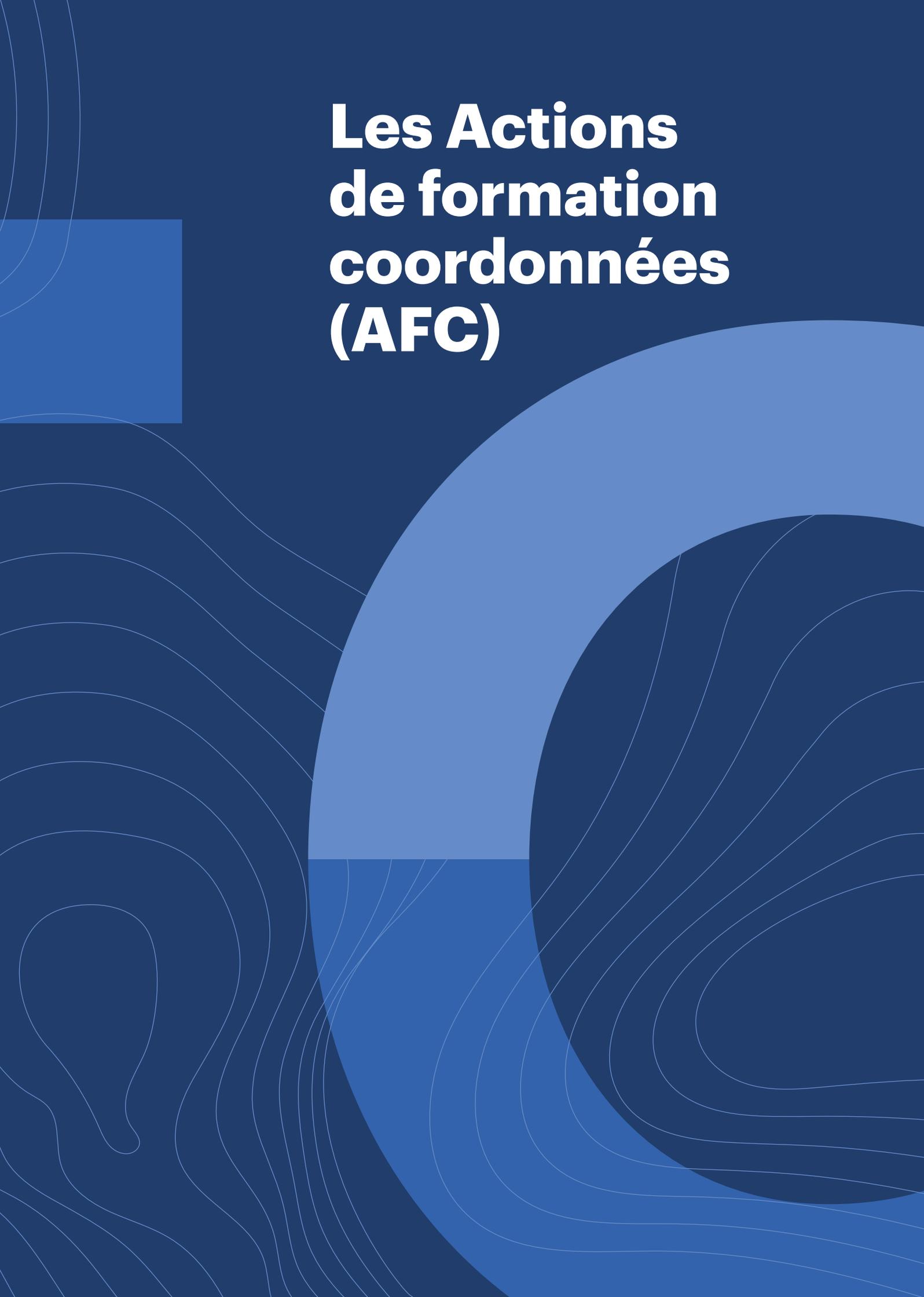


**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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.

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





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

# Sommaire des Actions de formation coordonnées

<b>Axe 1 Gestion des organisations</b>	<b>87</b>	> Les troubles des conduites alimentaires .....	<b>98</b>
> Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe.....	<b>88</b>	> Soins de support en cancérologie .....	<b>99</b>
> Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel .....	<b>89</b>	> Prise en charge des soins palliatifs .....	<b>100</b>
> Gestion des dossiers de retraites.....	<b>90</b>	> Initiation à la Langue française des signes (LSF).....	<b>101</b>
> Se préparer à la retraite .....	<b>91</b>		
<b>Axe 3 Encadrement et management des équipes</b>	<b>93</b>	<b>Axe 5 Qualité des soins et relations soignant - soigné</b>	<b>103</b>
> Manager une petite équipe .....	<b>94</b>	> Le temps du repas: un moment de convivialité partagé .....	<b>104</b>
		> Animation d'activités « flash » occupationnelles.....	<b>105</b>
<b>Axe 4 Prise en charge des patients, des résidents et des usagers</b>	<b>95</b>	> Les techniques d'apaisement .....	<b>106</b>
> Le travail de nuit.....	<b>96</b>	> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle....	<b>107</b>
> Connaître et prendre en compte les déficiences sensorielles, visuelles et auditives des personnes âgées.....	<b>97</b>	> Gestion des conflits avec les familles des patients/ des résidents.....	<b>108</b>
		<b>Axe 6 Droit, éthique et gestion des risques</b>	<b>109</b>
		> Droits et obligations du patient et de sa famille.....	<b>110</b>
		> Sécurité des personnes, des biens et des bâtiments .....	<b>111</b>

1.

# Gestion des organisations



# AFC 1.08

### Public

Tout public (si possible plusieurs membres d'une même équipe).

### Organisé par

Inforelec

### Durée

2 jours

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexes

### 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

### Contacts délégués

#### 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

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

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

## 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'action : actions pour développer le travail en équipe, amélioration des pratiques, partage et retour à votre équipe/ à votre hiérarchie.

## AFC 1.09

**Public**

Tout public.

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

3 jours (2+1)

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan de formation -  
3540 € par groupe, soit  
442,50 € 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

## Gestion du stress et 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;
- > le harcèlement vertical et les collègues;
- > le 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.

- > 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.

## AFC 1.10

## Gestion des dossiers de retraites

**Public**

Directeurs et responsables des ressources humaines, tous professionnels en charge de l'instruction des dossiers de retraites au sein du service des ressources humaines.

**Organisé par**

Accessit Formation

**Durée**

3 jours (2+1)

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan de formation -  
3 000 € par groupe, soit  
375 € par agent sur une  
base de 8 participants

**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**

- > 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****JOUR 1**

- > L'affiliation.
- > Les bases du régime de retraite CNRACL.

**JOUR 2**

- > La coordination des régimes et le calcul des retraites.
- > Les fins de carrière et l'invalidité.

**JOUR 3**

- > Le suivi des pensions de réversion et le capital décès.
- > Le régime additionnel.
- > La responsabilité des établissements.

**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

### AFC 1.11

## Se préparer à la retraite

#### Public

Tout public proche de la retraite (maximum : 3 ans).

#### Organisé par

OBEA

#### Durée

4 jours

#### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 4520 € par groupe, soit 565 € par agent sur une base de 8 participants

#### Contexte

Le départ à la retraite est un tournant essentiel de la vie et engendre donc chez les futurs retraités des questions et des craintes légitimes qu'il est important d'anticiper pour que cette étape soit abordée positivement. Bien préparer sa retraite, c'est se donner autant de chances de la réussir. Parallèlement à cet aspect « personnel » du départ en retraite, il est important également de penser au côté « professionnel » de ce changement et de préparer le transfert de ses compétences acquises vers les personnes plus jeunes qui vont devoir occuper notre poste.

#### Objectifs

- > **Être au clair** avec tous les aspects « administratifs » de la retraite.
- > **Être au clair** avec les aspects « juridiques et fiscaux » de la gestion du patrimoine.
- > **Aborder** sereinement la transition vie professionnelle/retraite.
- > **Préserver** son capital santé.
- > **Organiser** le transfert de ses savoirs et savoir faire aux générations suivantes.
- > **Mettre en place** des solutions de transmission des savoirs en inter-génération.

#### Programme

##### Module 1

#### Les aspects administratifs de la retraite et la gestion de son patrimoine /de sa succession

- > Les dimensions administratives.
- > Les dimensions juridiques de la retraite.
- > La gestion juridique et financière de son patrimoine : optimiser ses revenus.

##### Module 2

#### Les aspects liés à la transition vie professionnelle/retraite

#### La retraite, une autre manière de vivre

- > Les dimensions psychologiques de la retraite : préparer cette nouvelle étape.
- > L'organisation de sa nouvelle vie : construire son projet de vie de jeune retraité.

##### Module 3

#### Les aspects liés à l'organisation de son départ et à la transmission de ses savoirs

- > Réaliser un diagnostic de son poste de travail.
- > Déterminer les compétences et aptitudes nécessaires.
- > Les solutions à mettre en place pour assurer la transmission intergénérationnelle de ses savoirs.

#### L'atelier du bien vieillir

- > Comment entretenir sa forme physique et mentale? Bien vieillir et le plus longtemps possible.
- > Les fondements personnels de ce nouvel équilibre de vie : bien dans sa tête, bien dans son corps.

#### Contacts délégations

##### Alsace

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

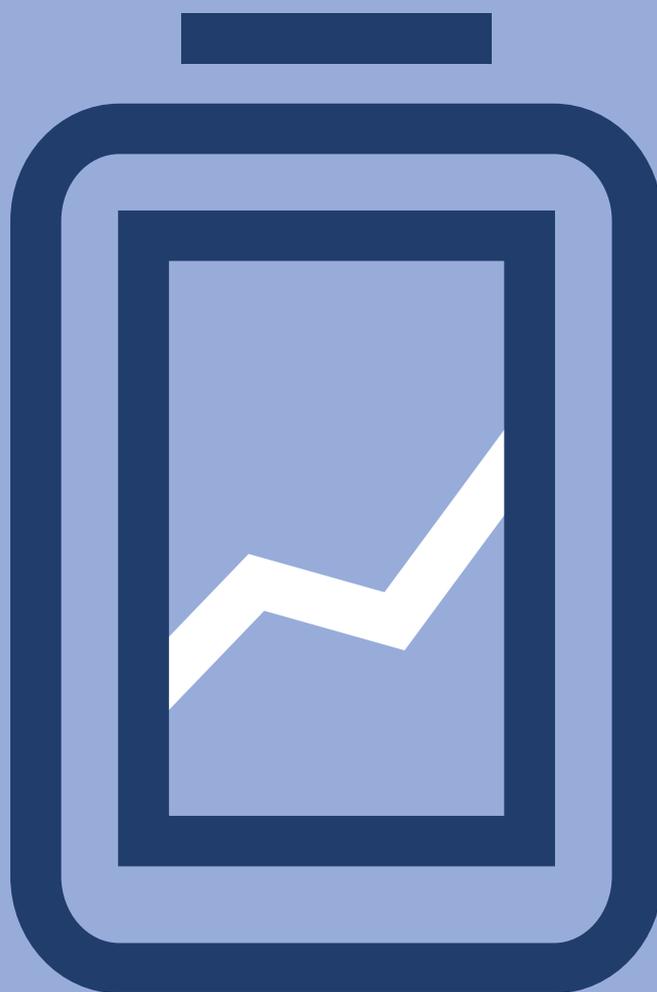
##### Champagne-Ardenne

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

##### Lorraine

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

# 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)

# 3.

## **Encadrement et management des équipes**



# AFC 3.08 Manager une petite équipe

### Public

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

### Organisé par

Inforelec

### Durée

2 jours

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 2260 € par groupe, soit 282,50 € par agent sur une base de 8 participants

### 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 managers et encadrer leur équipe dans de bonnes conditions.

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

### Objectifs

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

### 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.

### 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

# 4.

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



# AFC 4.18 Le travail de nuit

### Public

Personnel travaillant la nuit.

### Organisé par

Forma Santé

### Durée

3 jours

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 3360 € par groupe, soit 420 € par agent sur une base de 8 participants

### 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 acceptable, 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'utilisateur.

#### 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 4.19

#### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.

#### Organisé par

IFSO

#### Durée

3 jours

#### Lieu et 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 € 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

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

### 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 de 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 Guiteau; 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, rééducation/réadaptation des personnes déficientes sensorielles et savoir-faire.
- > Savoir identifier les besoins spécifiques de la personne âgée déficiente sensorielle.
- > Favoriser la mise en place d'attitudes relationnelles adaptées et des stratégies basiques de compensation facilitant l'autonomie et le confort de vie.

### 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 déficiente 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.

## Axe 4

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

# AFC 4.20

# Les troubles des conduites alimentaires

### Public

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

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

4 jours (2+2)

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 4680 € 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@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

### 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 psychique

- > 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.
- > 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.

### 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.

- > 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.

## Axe 4

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

# AFC 4.21 Soins de support en cancérologie

### Public

Soignants, praticiens hospitaliers, cadres de santé, directeurs.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

2 jours (1+1)

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation - 2710 € par groupe, soit 338,75 € par agent sur une base de 8 participants

### 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.

### Objectifs

- > Connaître les différentes méthodes non médicamenteuses pour optimiser la prise en soins 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.

### 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 sur différents soins de support.
- > Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.
- > Élaboration d'un plan de communication pour mobiliser les professionnels.

### Contacts déléguations

#### 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

## **AFC 4.22** **Prise en charge des soins palliatifs**

**Public**

Personnels soignants.

**Organisé par**

Infor Santé

**Durée**

4 jours (2+2)

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan de formation - 4260 € par groupe, soit 532,5 € par agent sur une base de 8 participants

**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 9 juin 1999, du 4 mars 2002, du 2 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'utilisateur 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

&gt; 03 88 21 47 03

&gt; m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Aube GROSSET

&gt; 03 26 87 78 28

&gt; a.grosset@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

&gt; 03 83 15 17 34

&gt; mc.antoine@anfh.fr

## Axe 4

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

# AFC 4.23

### Public

Tous professionnels de santé

### Organisé par

Formavenir Performances

### Durée

10 jours

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur le plan de formation - 10000 € par groupe, soit 1250 € 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

# Initiation à la Langue française des signes (LSF)

### 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.

Cette formation permet une première approche de la langue française des signes et une connaissance des signes principaux afin de pouvoir faciliter l'accueil et l'orientation mais aussi de rassurer une personne sourde ou malentendante, lors de son activité professionnelle.

### Objectifs

- > Appréhender la culture sourde.
- > Appréhender les fondamentaux de la gestuelle et des mimiques par un premier apprentissage des bases communes (alphabet, se présenter, signer son nom, chiffres...).
- > Apprentissage de dialogues de base.
- > Apprendre le vocabulaire spécifique à son activité par des démonstrations filmées et des mises en situation dans le cadre de dialogues simples et efficaces.

## Programme

### MODULE 1

#### Introduction à la langue des signes française et signes de communication

- > Dactylologie.
- > Communication de base.
- > Comprendre la langue française des signes à travers son origine et son histoire.
- > Première approche de la culture sourde et des principes de la gestuelle de communication.

#### Les sourds et la culture sourde :  l ments de courtoisie et comportement

- > Comprendre la surdité (causes, différences...) et l'audition.
- > Sensibilisation sur la différence sourd/malentendant et entendant.
- > Signes de communication et politesse.
- > Postures.
- > Proformes.

#### Les bases de vocabulaire et de dialogues simples et courants

- > Les signes de l'habitat et de ses équipements.
- > Approche de la syntaxe de la LSF.
- > Signes des moyens de transports et locomotion.
- > Signes des administrations.

- > Signes des métiers liés à l'activité des stagiaires, liés à l'établissement.
- > Signes des loisirs et des sports.
- > Signes de l'alimentation.
- > Signes de la santé, soins.
- > Signes des émotions.

### MODULE 2

- >  laboration de dialogues adaptés aux fonctions de chaque stagiaire.
- > Recueil nécessaire à chaque dialogue.
- > Construction et acquisition des dialogues.

# 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)

5.

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



# AFC 5.08

### Public

Tous professionnels  
présents à l'instant repas.

### Organisé par

Forma Santé

### Durée

2 jours

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan  
de formation -  
2240 € par groupe,  
soit 280 € par agent  
sur une base  
de 8 participants

# 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 attirée, 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.

### 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...

### Programme

#### Définir le repas, le temps du repas et leurs symboliques

- > Repas et coutumes.

#### Identifier les représenta- tions du personnel et des personnes accueillies sur le temps du repas pour aider l'accompagnement

- > Représentations  
du personnel.
- > Représentations des  
personnes accueillies.

#### Adapter la prise du repas aux capacités fonctionnelles de la personne accueillie

- > Quand manger devient  
difficile.
- > Troubles de la déglutition.
- > Alimentation et fin de vie.

#### Développer la sociabilité à travers ce temps du repas

- > Intégrer le repas comme  
un moment social.
- > Favoriser la sociabilité.

#### Intégrer le temps du repas dans le projet personnalisé

- > Projet de soins – projet  
de vie.
- > Réaliser un recueil  
de données spécifiques.

#### Prendre conscience de l'importance du service hôtelier et en connaître les usages : décoration, dressage des tables, présentations des plats

- > Ambiance du moment repas.
- > Attentions et respect  
de la personne.

### 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

## AFC 5.09

**Public**

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

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan de formation -  
1960 € par groupe,  
soit 245 € 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

## 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. En effet, nombreux sont les résidents qui souffrent de ces maladies. Leurs prévalences et la gravité de leurs impacts sur la qualité de vie des personnes malades et de leurs aidants imposent une forte mobilisation, marquée par la diffusion de plans spécifiques de prise en charge dont « Le plan maladies neuro-dégénératives 2014-2019 » et de nombreuses recommandations de la part des sociétés savantes. Au terme « approches non médicamenteuses », nous pouvons préférer le terme « approches relationnelles », qui nécessitent de la part des personnels soignants de développer des savoir-être dans la prise en charge au quotidien en y associant « les animations flash ». Ces techniques sont une aide à la prise en charge et aux soins des

troubles du comportement aigus et contribuent à développer une alternative aux médicaments visant à répondre aux troubles de l'humeur psycho-comportementaux et aux besoins des résidents/patients.

**Objectifs**

- > Comprendre les troubles de la personne atteinte de pathologies démentielles, l'origine des symptômes et leur signification pour mieux répondre aux besoins identifiés.
- > Comprendre le sens de l'animation flash occupationnelle pour les personnes souffrant de syndromes démentiels.
- > Découvrir les activités flash, créer des activités adaptées à son service et aux résidents accueillis, savoir les mettre en œuvre et les animer.
- > Capitaliser les acquis, savoir transmettre les éléments aux équipes et élaborer son plan d'actions d'amélioration.

**Programme**

- > Rappel sur les mécanismes de vieillissement.
- > Les troubles cognitifs de la personne atteinte de pathologies démentielles et leur impact sur le quotidien.
- > Les troubles du comportement : de quoi sont-ils l'expression ?
- > Comment identifier les besoins de la personne à partir de son observation pour mieux y répondre ?
- > Animation flash et qualité de vie : intégrer les animations dans l'accompagnement au quotidien.
- > L'animation flash comme support à la relation d'aide et outil d'accompagnement.
- > Expérimentation de différents ateliers.
- > Création d'activités adaptées à son service et sa structure.
- > Élaborer son chariot d'activités flash.
- > Conditions de réussite.
- > Décrypter les besoins de la personne : avant, pendant et après l'animation.

## AFC 5.10

## Les techniques d'apaisement

**Public**

Personnel soignant

**Organisé par**

Grieps

**Durée**

3 jours (2+1)

**Lieu et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan de formation -  
3375 € par groupe,  
soit 421,87 € par agent  
sur une base de 8  
participants

**Contacts délégués****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.antoinne@anhf.fr

**Contexte**

Les équipes soignantes sont souvent confrontées à des patients présentant, en raison de leur histoire de vie et leur symptomatologie clinique, des débordements émotionnels liés à des angoisses, de l'anxiété, de la tristesse...

Un savoir-être adapté et l'utilisation de techniques simples permettant au patient d'apaiser ses tensions et de mieux gérer ses émotions permettraient d'améliorer la qualité des prises en soins dans le cadre de la relation d'aide et prévenir, ainsi, les moments de violence et d'agressivité dans une démarche éthique et bienveillante.

**Objectifs**

- > Appréhender les mécanismes de gestion des émotions chez le patient, en lien avec la clinique.
- > Identifier les enjeux psychosomatiques des techniques d'apaisement.
- > Identifier les stratégies de prévention des débordements émotionnels.
- > S'approprier les techniques et outils pratiques permettant au patient de se recentrer, d'apaiser ses tensions, de se ressourcer.
- > Transmettre au patient des techniques pour surmonter son angoisse et son agressivité dans un cadre thérapeutique structuré, l'amener à s'impliquer dans sa prise en charge.

**Programme****JOUR 1**

- > Acquérir une approche psychosomatique de l'humain.
- > Appréhender les mécanismes de gestion des émotions chez le patient en lien avec la clinique.
- > Comprendre les facteurs générant l'agressivité pour les désamorcer.

**JOUR 2**

- > Identifier les enjeux psychosomatiques des techniques d'apaisement.
- > Connaître les techniques d'apaisement.
- > Expérimenter ces techniques et être en capacité de les appliquer au quotidien.
- > Adopter un savoir être au sens Rogerien du terme.
- > Identifier les éléments d'acquisition des participants et donner les consignes du travail d'intersession.

**JOUR 3**

- > Analyser sa pratique professionnelle en situations communicationnelles et/ou relationnelles et conscientiser ses ressources, ses compétences et ses limites personnelles (et/ou collectives).
- > Co-élaborer des réponses adaptées à des situations complexes, amener le patient à s'impliquer.
- > Réactiver les acquis.

**INTERSESSION**

- > Mettre en pratique des techniques d'apaisement adaptées à la situation des patients.
- > Support de formalisation de la situation et des réponses données (outil de recueil).

## AFC 5.11

**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 et dates**

Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan  
de formation -  
4160 € par groupe,  
soit 520 € par agent  
sur une base  
de 8 participants

**Contacts délégués****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

## Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle

**Contexte**

Du fait de leur vulnérabilité et de 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'utilisateur.
- > 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'action pour améliorer les pratiques professionnelles.

## AFC 5.12

### Public

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

### Organisé par

Forma Santé

### Durée

2 jours

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan  
de formation -  
1900 € par groupe,  
soit 237,50 € 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

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

### 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.**

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

#### 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 désamor- çage 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.

6.

# **Droit, éthique et gestion des risques**



# AFC 6.10

### Public

Tout public.

### Organisé par

EMS

### Durée

2 jours

### Lieu et dates

Voir calendrier en annexe

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan  
de formation -  
2500 € par groupe,  
soit 312,50 € 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.antoin@anfh.fr

# 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 y intégrer les dispositions concernant les droits des usagers

- > Les dispositions applicables aux droits des personnes et leur portée.
- > Les textes de référence 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, 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.

## AFC 6.11

**Public**

Tout professionnel en lien avec la sécurité des établissements.

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Lieu et 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@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

## 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. Ils présentent, par conséquent, des risques importants de forme multiple en matière de sécurité dans leur enceinte. Que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

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

**JOUR 2****Les liens entre le plan de sécurité de l'établissement, le plan de continuité d'activité et le plan Blanc en vue d'une articulation efficace**

- > Les processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence.
- > Les différentes ressources internes pour la mise en œuvre du plan de sécurisation de l'établissement.
- > Le réseau des partenaires externes à mobiliser.
- > Proposer un plan d'actions et de suivi du plan de sécurisation de l'établissement.

# 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 [anhf.fr](http://anhf.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](http://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.](#)

### Informers 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 E-Multi +

Le dispositif E-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](http://www.anfh.fr)





## Planification PAR 2021

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2021	Délégation Alsace			
			Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 1.01	1	Manager à l'échelle du GHT				
AFR 1.02	1	Le contrôle de gestion des achats en GHT				
AFR 1.03	1	Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social	15 février (ets sanitaires)	16 février (EHPAD)		
AFR 1.04	1	Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD	9 et 10 mars	19 et 20 octobre		
AFR 1.05	1	Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés				
AFR 1.06	1	Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes				
AFR 1.07	1	Les incontournables de la chaîne: accueil - facturation - recouvrement des soins	10, 11 et 12 février			
AFR 2.01	2	Gestion RH: actualités et évolutions réglementaires				
AFR 2.02	2	Parcours de formation modulaire au Conseil en évolution professionnelle (CEP)				
AFR 2.03	2	Des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière (savoirs de base)				
AFR 2.04	2	Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques	15, 16 mars et 20 avril	4, 5 novembre et 10 décembre		
AFR 2.05	2	Agent médico-administratif (AMA): évolution des missions et compétences	3, 4 juin et 10, 11 juin			
AFR 2.06	2	Place de l'ASHQ dans les équipes	29 janvier	19 février	26 mars	16 avril
AFR 2.07	2	Améliorer ensemble le travail au quotidien. Quelle place pour chacun?				
AFR 2.08	2	Reclassement professionnel et reconversion				
AFR 2.09	2	Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - module 1				
AFR 2.10	2	Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - module 2				
AFR 3.01	3	Le management agile				
AFR 3.02	3	Mobiliser et motiver les équipes	9 et 10 juin	29 et 30 septembre		
AFR 3.03	3	Réalisation des entretiens professionnels, de formation et intégration du management des compétences dans les pratiques managériales				
AFR 3.04	3	Évaluation de la formation en entretien annuel	17 mars	18 mars		
AFR 3.05	3	Gestion du temps de travail et élaboration des plannings	11, 12 janvier et 1 <sup>er</sup> février	18, 19 mai et 7 juin	4, 5 octobre et 9 novembre	
AFR 3.06	3	Prévention et gestion de l'absentéisme	25 et 26 janvier	26 et 27 avril		
AFR 3.07	3	Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes				
AFR 4.01	4	Le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes	29 et 30 mars			

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 4
					11 janvier (EHPAD)	12 janvier (ets sanitaires)		
					2 et 3 février	12 et 13 octobre		
	10, 11 et 12 mars				2, 3 et 4 juin	3, 4 et 5 novembre		
	27, 28 septembre et 17 novembre				5, 6 octobre et 19 novembre			
	8, 9 avril et 22, 23 avril				21, 22 et 25, 26 janvier			
	16 avril	21 mai	4 juin	11 juin	1 <sup>er</sup> février	15 mars	6 avril	10 mai
	2 et 3 juin	11 et 12 octobre						
	4 et 5 octobre	15 et 16 novembre						
	17 et 18 mars	7 et 8 juin	13 et 14 septembre		15 et 16 mars	27 et 28 septembre		
					11 janvier			
	11, 12 mars et 30 mars	23, 24 septembre et 13 octobre			9, 10 et 29 mars	21, 22 septembre et 11 octobre		
	25 et 26 mars				15 et 16 février	13 et 14 septembre		
					11 et 12 février			

## Planification PAR 2021

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2021	Délégation Alsace			
			Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 4.02	4	Le psychotraumatisme chez les enfants et les adolescents				
AFR 4.03	4	Prise en charge des enfants atteints de Troubles du spectre autistique (TSA)				
AFR 4.04	4	Accompagnement et prise en charge des adultes avec Troubles du spectre autistique (TSA)				
AFR 4.05	4	Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée				
AFR 4.06	4	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD				
AFR 4.07	4	La maladie d'Alzheimer : quelle technique de soins ?				
AFR 4.08	4	Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives				
AFR 4.09	4	Accompagnement et prise en charge des conduites addictives	20, 21 avril et 27 mai			
AFR 4.10	4	Problématiques addictives en psychiatrie				
AFR 4.11	4	Dossier informatisé du patient : enjeux et règles				
AFR 4.12	4	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	14 septembre et 25 novembre			
AFR 4.13	4	L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge				
AFR 4.14	4	Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap	22 et 23 avril			
AFR 4.15	4	Accompagner les aidants				
AFR 4.16	4	Précarité et rupture des parcours de soins				
AFR 4.17	4	Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire				
AFR 5.01	5	Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver				
AFR 5.02	5	Accueil téléphonique et physique des familles / visiteurs : renseigner et orienter				
AFR 5.03	5	La relation patient / soignant à l'ère du digital : la santé connectée	11 et 12 février			
AFR 5.04	5	Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine				
AFR 5.05	5	Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences				
AFR 5.06	5	Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers	8, 9 avril et 23 avril	4, 5 et 19 novembre		
AFR 5.07	5	Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports				
AFR 6.01	6	RGPD, Dpo : accompagnement des établissements				
AFR 6.02	6	La responsabilité soignante	9, 10 et 11 juin	8, 9 et 10 novembre		
AFR 6.03	6	Éthique et décision dans les soins	17, 18 et 19 février	22, 23 et 24 septembre		

**Délégation Champagne-Ardenne**
**Délégation Lorraine**

	<b>Date groupe 1</b>	<b>Date groupe 2</b>	<b>Date groupe 3</b>	<b>Date groupe 4</b>	<b>Date groupe 1</b>	<b>Date groupe 2</b>	<b>Date groupe 3</b>	<b>Date groupe 4</b>
	18 et 19 mai				11 et 12 mars	18 et 19 novembre		
					17, 18 mai et 18 juin			
					19, 20 et 21 avril			
					17, 18 mai et 18 juin	2, 3 septembre et 1 <sup>er</sup> octobre		
	13, 14 avril et 10 mai	11, 12 mai et 14 juin	15, 16 juin et 28 juin					
	18, 19 janvier et 17 février				11, 12 mars et 22 avril	7, 8 octobre et 15 novembre	2, 3 novembre et 13 décembre	
	3 et 4 février				23 et 24 novembre			
					18 janvier et 8 février	13 septembre et 26 novembre		
	10, 11 et 12 février	31 mars, 1 <sup>er</sup> et 2 avril			1, 2 et 3 février			
					6 et 7 octobre			
					14, 15 janvier et 5 février	23, 24 septembre et 15 octobre		
	20 et 21 mai				4 et 5 octobre			
					25, 26 novembre et 10 décembre			
	8, 9 et 10 mars	27, 28 et 29 septembre						
	27, 28 et 29 janvier	26, 27 et 28 mai			7, 8 et 9 avril	17, 18 et 19 novembre		

## Planification PAR 2021

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2021	Délégation Alsace			
			Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 6.04	6	Les directives anticipées : garantir la volonté du patient	11 et 12 mars	18 et 19 novembre		
AFR 6.05	6	Les droits des résidents	22 et 23 mars	7 et 8 octobre		
AFR 6.06	6	Prévention des erreurs médicamenteuses	12 et 13 avril	14 et 15 juin		
AFR 6.07	6	Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique - module 1	9 mars			
AFR 6.08	6	Les fondamentaux de la vaccination - module 2	23 et 24 septembre			
AFR 6.09	6	HACCP / Hygiène cuisine				

### Délégation Champagne-Ardenne

### Délégation Lorraine

	<b>Date groupe 1</b>	<b>Date groupe 2</b>	<b>Date groupe 3</b>	<b>Date groupe 4</b>	<b>Date groupe 1</b>	<b>Date groupe 2</b>	<b>Date groupe 3</b>	<b>Date groupe 4</b>
	14 et 15 janvier	18 et 19 février	17 et 18 juin		9 et 10 février	12 et 13 octobre		
	8 et 9 mars	20 et 21 septembre			14 et 15 avril	11 et 12 octobre		
	8 et 9 février	11 et 12 octobre			22 et 23 mars	22 et 23 novembre		
	4 juin				14 juin	15 novembre		
					15 et 16 juin	16 et 17 novembre		
	1 <sup>er</sup> et 2 février	8 et 9 avril	29 et 30 novembre		27 et 28 mai			

## Planification PAR 2021

# Calendrier des AFC

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2021	Délégation Alsace		
			Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
AFC 1.01	1	Communiquer avec ses collègues : pour une efficacité du travail d'équipe	25 et 26 janvier	22 et 23 mars	22 et 23 novembre
AFC 1.09	1	Gestion du stress et épuisement professionnel			
AFC 1.10	1	Gestion des dossiers de retraite	11, 12 et 26 mars		
AFC 1.11	1	Préparation à la retraite			
AFC 3.08	3	Manager une petite équipe	21 et 22 janvier	18 et 19 février	17 et 18 juin
AFC 4.18	4	Le travail de nuit	27, 28 et 29 janvier	14, 15 et 16 avril	
AFC 4.19	4	Connaître et prendre en compte les déficiences sensorielles, visuelles et auditives des personnes âgées	7, 8 et 9 septembre		
AFC 4.20	4	Les troubles des conduites alimentaires	8, 9 avril et 3, 4 mai		
AFC 4.21	4	Soins de supports en cancérologie	19 mars et 23 avril		
AFC 4.22	4	Prise en charge des soins palliatifs	1 <sup>er</sup> , 2 et 9, 10 février	22, 23 mars et 14, 15 avril	
AFC 4.23	4	Initiation à la langue française des signes (LSF)			
AFC 5.08	5	Le temps du repas : un moment de convivialité partagé	29 et 30 mars	7 et 8 juin	
AFC 5.09	5	Animations « Flash » et activités occupationnelles	1 <sup>er</sup> et 2 février	4 et 5 octobre	
AFC 5.10	5	Les techniques d'apaisement	11, 12 mars et 2 avril	4, 5 octobre et 2 novembre	
AFC 5.11	5	Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle	22, 23 mars et 6, 7 avril		
AFC 5.12	5	Gestion des conflits avec les familles des patients / des résidents	18 et 19 janvier	17 et 18 mai	
AFC 6.10	6	Droits et obligations du patient et de sa famille	4 et 5 février		
AFC 6.11	6	Sécurité des personnes, des biens, des bâtiments	14 et 15 avril		

**Délégation Champagne-Ardenne**
**Délégation Lorraine**

	<b>Date groupe 1</b>	<b>Date groupe 2</b>	<b>Date groupe 3</b>	<b>Date groupe 1</b>	<b>Date groupe 2</b>	<b>Date groupe 3</b>
	20 et 21 avril			18 et 19 février	10 et 11 juin	
	10, 11 et 30 juin	9, 10 septembre et 27 septembre		12, 13 janvier et 10 février	11, 12 février et 18 mars	16, 17 et 30 mars
				22, 23 septembre et 1 <sup>er</sup> octobre		
	31 mai, 1 <sup>er</sup> juin, 2 juin et 3 juin			15, 16, 17 février et 18 mars	19, 20, 21 et 22 avril	29, 30 novembre et 1 <sup>er</sup> , 2 décembre
	4 et 5 février	3 et 4 juin	24 et 25 juin	28 et 29 janvier	15 et 16 avril	
	12, 13 et 14 avril			19, 20 et 21 avril	19, 20 et 21 mai	
	9, 10 et 11 février			23, 24 et 25 mars	15, 16 et 17 juin	
	29, 30 mars et 20, 21 avril					
				20 septembre et 8 octobre		
	2, 3 mars et 23, 24 mars	4, 5 mars et 25, 26 mars		4, 5 janvier et 25, 26 janvier	8, 9 mars, 31 mars, 1 <sup>er</sup> avril	7, 8 juin et 21, 22 juin
	22 et 23 avril					
	11 et 12 mars	16 et 17 septembre		24 et 25 mars	29 et 30 septembre	
	15, 16 février et 22 mars	6, 7 septembre et 11 octobre		8, 9 avril et 10 mai	31 mai, 1 <sup>er</sup> juin et 14 juin	6, 7 septembre et 20 septembre
	6, 7 septembre et 20, 21 octobre					
	6 et 7 avril	17 et 18 juin		12 et 13 avril	31 mai et 1 <sup>er</sup> juin	
				18 et 19 janvier	8 et 9 février	
	28 et 29 septembre					

# Index des formations

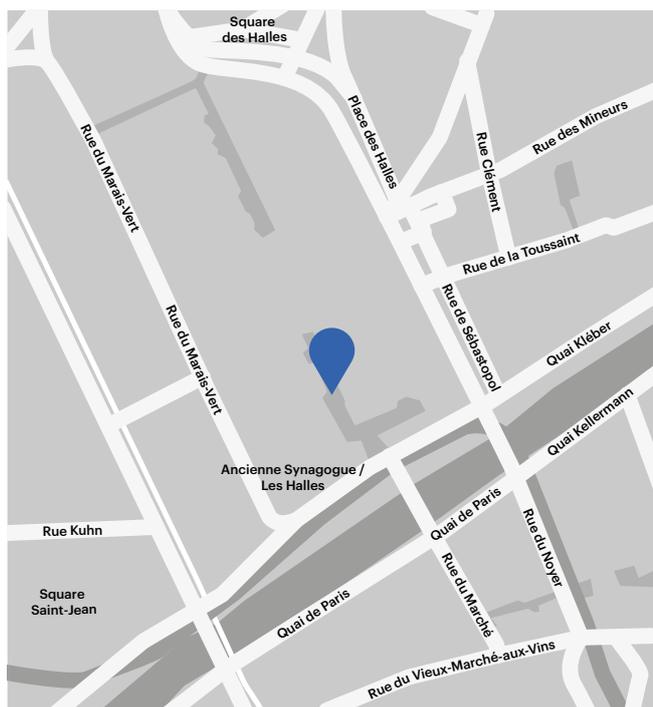
> Accompagnement et prise en charge des adultes avec Troubles du spectre autistique (TSA) <b>AFR 4.04</b> .....	51
> Accompagnement et prise en charge des conduites addictives <b>AFR 4.09</b> .....	56
> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers <b>AFR 5.06</b> .....	71
> Accompagner les aidants <b>AFR 4.15</b> .....	62
> Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs: renseigner et orienter <b>AFR 5.02</b> .....	67
> Agent médico-administratif (AMA): évolution des missions et compétences <b>AFR 2.05</b> .....	32
> Améliorer ensemble le travail au quotidien. Quelle place pour chacun? <b>AFR 2.07</b> .....	34
> Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 2 <b>AFR 2.10</b> ...	37
> Animation d'activités « flash » occupationnelles <b>AFC 5.09</b> .....	105
> Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap <b>AFR 4.14</b> .....	61
> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée <b>AFR 4.05</b> .....	52
> Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe <b>AFC 1.08</b> .....	88
> Connaître et prendre en compte les déficiences sensorielles, visuelles et auditives des personnes âgées <b>AFC 4.19</b> .....	97
> Des clés pour des connaissances, des compétences et une carrière (savoirs de base) <b>AFR 2.03</b> .....	30
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle <b>AFC 5.11</b> .....	107
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver <b>AFR 5.01</b> .....	66
> Dossier informatisé du patient: enjeux et règles <b>AFR 4.11</b> .....	58
> Droits et obligations du patient et de sa famille <b>AFC 6.10</b> .....	110
> Éthique et décision dans le soin <b>AFR 6.03</b> .....	76
> Évaluation de la formation en entretien annuel <b>AFR 3.04</b> .....	43
> Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social <b>AFR 1.03</b> .....	22
> Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes <b>AFR 1.06</b> .....	25
> Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences <b>AFR 5.05</b> .....	70
> Gestion des conflits avec les familles des patients/des résidents <b>AFC 5.12</b> .....	108
> Gestion des dossiers de retraites <b>AFC 1.10</b> .....	90
> Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel <b>AFC 1.09</b> .....	89
> Gestion du temps de travail et élaboration des plannings <b>AFR 3.05</b> .....	44
> Gestion RH: actualités et évolutions réglementaires <b>AFR 2.01</b> .....	28
> HACCP/Hygiène en cuisine <b>AFR 6.09</b> .....	82
> Initiation à la Langue française des signes (LSF) <b>AFC 4.23</b> .....	101
> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge <b>AFR 4.13</b> .....	60
> La maladie d'Alzheimer: quelles techniques de soins? <b>AFR 4.07</b> .....	54
> La relation patient - soignant à l'ère du digital: la santé connectée <b>AFR 5.03</b> .....	68
> La responsabilité soignante <b>AFR 6.02</b> .....	75
> Le contrôle de gestion des achats en GHT <b>AFR 1.02</b> .....	21
> Le management agile <b>AFR 3.01</b> .....	40
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémedecine <b>AFR 5.04</b> .....	69
> Le psychotraumatisme chez les enfants et les adolescents <b>AFR 4.02</b> .....	49
> Le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes <b>AFR 4.01</b> .....	48
> Les directives anticipées: garantir la volonté du patient <b>AFR 6.04</b> .....	77
> Les droits des résidents <b>AFR 6.05</b> .....	78
> Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques <b>AFR 2.04</b> .....	31
> Les fondamentaux de la vaccination - Module 2 <b>AFR 6.08</b> .....	81
> Les incontournables de la chaîne Accueil, facturation, recouvrement des soins <b>AFR 1.07</b> .....	26
> Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports <b>AFR 5.07</b> .....	72
> Les techniques d'apaisement <b>AFC 5.10</b> .....	106
> Les troubles des conduites alimentaires <b>AFC 4.20</b> .....	98

> Le temps du repas: un moment de convivialité partagé <b> AFC 5.08</b> .....	104
> Le travail de nuit <b> AFC 4.18</b> .....	96
> Manager à l'échelle du GHT <b> AFR 1.01</b> .....	20
> Manager une petite équipe <b> AFC 3.08</b> .....	94
> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social <b> AFR 4.12</b> .....	59
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés <b> AFR 1.05</b> .....	24
> Mobiliser et motiver les équipes <b> AFR 3.02</b> .....	41
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD <b> AFR 1.04</b> .....	23
> Parcours de formation modulaire au Conseil en évolution professionnelle (CEP) <b> AFR 2.02</b> .....	29
> Place de l'ASHQ au sein de l'équipe <b> AFR 2.06</b> .....	33
> Précarité et rupture des parcours de soins <b> AFR 4.16</b> .....	63
> Prévention des erreurs médicamenteuses <b> AFR 6.06</b> .....	79
> Prévention et gestion de l'absentéisme <b> AFR 3.06</b> .....	45
> Prise en charge des enfants atteints de Troubles du spectre autistique (TSA) <b> AFR 4.03</b> .....	50
> Prise en charge des soins palliatifs <b> AFC 4.22</b> .....	100
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD <b> AFR 4.06</b> .....	53
> 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 4.08</b> .....	55
> Problématiques addictives en psychiatrie <b> AFR 4.10</b> .....	57
> Réalisation des entretiens professionnels, de formation et intégration du management des compétences dans les pratiques managériales <b> AFR 3.03</b> .....	42
> Reclassement professionnel et reconversion <b> AFR 2.08</b> .....	35
> RGPD, DPO: accompagnement des établissements <b> AFR 6.01</b> .....	74
> Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle <b> AFR 4.17</b> .....	64
> Sécurité des personnes, des biens et des bâtiments <b> AFC 6.11</b> .....	111
> Se préparer à la retraite <b> AFC 1.11</b> .....	91
> Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 1 <b> AFR 2.09</b> .....	36
> Soins de support en cancérologie <b> AFC 4.21</b> .....	99
> Vaccination: un enjeu majeur de prévention en santé publique- Module 1 <b> AFR 6.07</b> .....	80
> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes <b> AFR 3.07</b> .....	46

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](mailto: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 ».

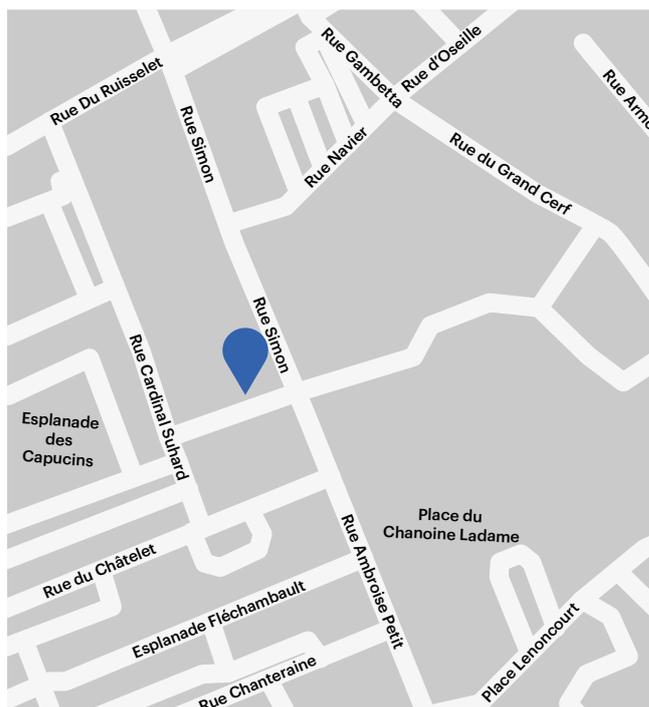
En ville, par le boulevard du Président Wilson,  
puis rue des Halles.

### 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](mailto: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 Neuville mairie

➤ arrêt : Saint Rémi

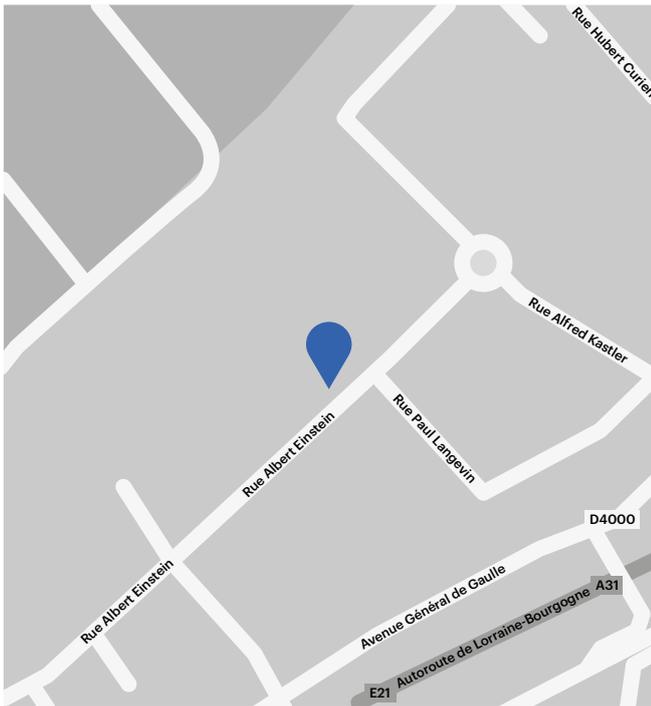
Ligne 6 – gare centre / ZI Farman / Croix Blandin

➤ 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@anhf.fr](mailto:lorraine@anhf.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)









**Anfh**

–

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

–

01 44 75 68 00  
[communication@anhf.fr](mailto:communication@anhf.fr)  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

