

**Plan d'actions
régional
2022
Grand Est**



Découvrez la nouvelle offre de formation de l'Anfh Grand Est œuvrant à l'attractivité et à la fidélisation des professionnels!

L'Anfh Grand Est, à travers son Plan d'actions régional (PAR), met à disposition des outils et des ressources méthodologiques pour accompagner les agents et les établissements adhérents dans la mise en œuvre respectivement de leur projet professionnel et de leur plan de formation.

En 2022, ce n'est pas moins de 75 actions de formation qui sont proposées dans cet outil à partir des thématiques recensées au niveau des établissements des secteurs de la santé, du médico-social et du social des trois territoires qui composent la région Grand Est :

- > 55 actions de formation régionales (financées sur les fonds régionaux);
- > 16 actions de formation coordonnées (organisées par l'Anfh mais financées sur le plan des établissements);
- > 4 actions de formations liées à l'offre « Entretien professionnel ».

Afin de faciliter vos recherches, comme les années passées, ces actions de formation sont structurées dans le PAR 2022 selon 6 axes majeurs :

- > **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.

De plus, pour accompagner l'évolution majeure que constitue le déploiement de l'entretien professionnel, une offre complète de formation est mise en œuvre. Elle s'adresse aux établissements, aux évaluateurs et aux évalués pour faciliter l'appropriation de ce dispositif. Elle se décline selon plusieurs formats pédagogiques (tutoriels, webinaires, e-learning, Application Mobile-learning, formations modulaires) qui sont accessibles en présentiel ou en distanciel. Forte du rapprochement qui a réuni nos trois territoires depuis deux ans et riche de l'expérience que nous venons de traverser, l'Anfh Grand Est ambitionne d'être encore davantage à vos côtés.

Cette proximité contribue à une offre de formation toujours plus adaptée pour apporter une meilleure réponse aux nouveaux défis qui nous attendent (Qualité de vie au travail, développement durable, innovation pédagogique, etc.). Associée à la synergie de travail des équipes de l'Anfh des trois territoires du Grand Est, réunis autour de ce projet partagé, l'ensemble devient une force au service des adhérents. Le tout concourt à construire une offre de formation de qualité qui repose sur le trépied des valeurs de l'Anfh : paritarisme, solidarité et proximité auxquelles s'ajoute encore plus d'efficacité.

Pour répondre à tous ces enjeux, les administrateurs, avec l'appui des équipes territoriales, s'investissent collectivement pour structurer une offre de formation lisible, qui tient compte des contraintes et ressources, des situations et de l'environnement mais également des besoins et des aspirations exprimés. L'ambition de ce Plan d'actions régional est d'être au service du plan de formation des établissements pour leur permettre d'enrichir le projet professionnel des agents en lui donnant du sens. Nul doute qu'il œuvre à l'attractivité et à la fidélisation dans la Fonction publique hospitalière.

Alain Viaux
Président régional Anfh Grand Est

Sommaire

Éditorial	03
Présentation générale de l'Anfh	05
Projet stratégique 2020 – 2023	06
Déclinaison du projet stratégique national dans le Grand Est	07
Financements Anfh	08
Les chiffres-clés 2020	09
Carte des établissements adhérents	10
Des équipes à votre service	12
Modalités d'inscription et conditions de prise en charge	14
Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel	16
Présentation de l'offre bureautique	18
LA ForMuLE Anfh	19
AFR Actions de formation régionales	20
> Axe 1 Gestion des organisations	23
> Axe 2 Ressources humaines et qualité de vie au travail	31
> Axe 3 Encadrement et management des équipes	43
> Axe 4 Prise en charge des patients, des résidents et des usagers	49
> Axe 5 Qualité des soins et relation soignant-soigné	65
> Axe 6 Droit, éthique et gestion des risques	75
AFC Actions de formation coordonnées	86
> Axe 1 Gestion des organisations	89
> Axe 2 Ressources humaines et qualité de vie au travail	93
> Axe 3 Encadrement et management des équipes	97
> Axe 4 Prise en charge des patients, des résidents et des usagers	99
> Axe 5 Qualité des soins et relation soignant - soigné	105
Les services destinés aux établissements	112
Fiche d'inscription	115
Calendrier des AFR	116
Calendrier des AFC	120
Index	122
Comment accéder aux délégations territoriales	124

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 quatre 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 quatre ambitions, déclinées en douze 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.

Déclinaison du projet stratégique national dans le Grand Est

Compte tenu des éléments structurants du Projet stratégique national, des spécificités de notre région et des dispositifs développés par l'Anfh Grand Est, le CRSG, lors du séminaire organisé à Colmar les 10 et 11 juin 2021, a déterminé 3 enjeux déclinés en 4 actions prioritaires. Ces enjeux viennent répondre au Projet stratégique national grâce à des actions concrètes qui seront menées dans notre région sur les prochaines années.



Enjeu 1 Soutenir les établissements dans leurs politiques RH – Difficultés de recrutement – Attractivité

- > **Priorité 1:** Appuyer les établissements dans la fidélisation des agents.
- > **Priorité 2:** Accompagner la mise en œuvre de l'apprentissage.



Enjeu 2 Sécuriser les parcours professionnels

- > **Priorité 3:** Accompagner les transitions professionnelles, les reconversions et le maintien dans l'emploi.



Enjeu 3 Développer la notoriété de l'Anfh Grand Est

- > **Priorité 4:** Améliorer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre pour les agents et les établissements.

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 Ehpad ;
- > appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- > soutien aux mobilités inter fonctions publiques ;
- > dispositifs de simulation en santé ;
- > etc.

Les chiffres-clés



207

Établissements adhérents à l'Anfh Grand Est

Adhérents

98,1%

d'établissements adhérents au 2,1% – plan de formation

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

61 850 départs en formation (au titre du plan de formation)

261 dossiers CFP en cours de financement (dossiers classiques)*

97 dossiers VAE en cours de financement*

404 bilans de compétences financés*

1754 études promotionnelles financées**

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus



40,4%

Taux d'accès à la formation

Données financières

83 429 K€ collectés en 2020

Répartition :

58 365 K€ 2,1% – plan de formation

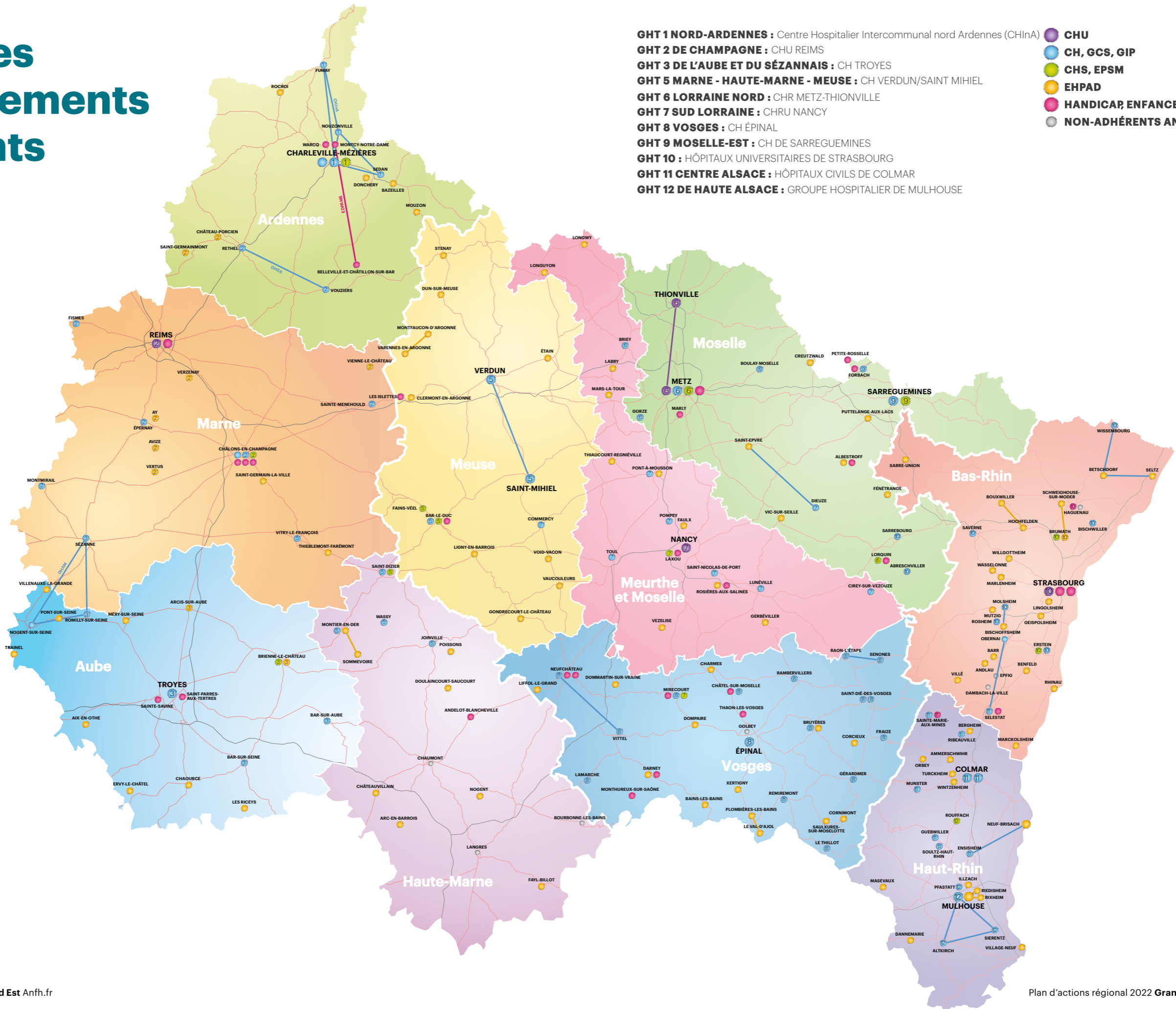
17 023 K€ 0,6% – fonds de mutualisation pour les études promotionnelles

5 674 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

61 K€ 4,8% – ESAT

2 305 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

Carte des établissements adhérents



- GHT 1 NORD-ARDENNES** : Centre Hospitalier Intercommunal nord Ardennes (CHInA)
- 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@anfh.fr

> 03 26 87 78 21

DÉLÉGATION ALSACE

Déléguée territoriale

Anne SIGRIST

> a.sigris@anfh.fr

> 03 88 21 47 01

Assistante

Danièle MAURICE

> d.maurice@anfh.fr

> 03 88 21 47 00

Conseiller(e)s en formation

Nicolas BURGUND

> n.burgund@anfh.fr

> 03 88 21 47 00

Marion HILBIG

> m.hilbig@anfh.fr

> 03 88 21 47 03

Conseillère en dispositifs individuels

Aurélié GONZALEZ

> a.gonzalez@anfh.fr

> 03 88 21 47 05

Conseillères en gestion de fonds

Kadidja BEN YAHIA

> k.benyahia@anfh.fr

> 03 88 21 47 07

Anne LEBORGNE

> a.leborgne@anfh.fr

> 03 88 21 47 04

Christelle MICHEL

> c.michel@anfh.fr

> 03 88 21 47 02

Sarah ZWITZER

> s.zwitzer@anfh.fr

> 03 88 21 47 06

DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE

Délégué territorial

Jean GOURNAY

> j.gournay@anfh.fr

> 03 26 87 78 21

Assistante

Christine PONSART

> c.ponsart@anfh.fr

> 03 26 87 78 20

Conseillères en formation

Aube GROSSET

> a.grosset@anfh.fr

> 03 26 87 78 28

Sylvie HACHON

> s.hachon@anfh.fr

> 03 26 87 78 22

Conseillère en dispositifs individuels

Murielle DUMARGNE

> m.dumargne@anfh.fr

> 03 26 87 78 23

Conseillères en gestion de fonds

Jessica CARVALHO

> j.carvalho@anfh.fr

> 03 26 87 78 24

Brigitte CHEVALIER

> b.chevalier@anfh.fr

> 03 26 87 78 26

Jessica FRERE

> j.frere@anfh.fr

> 03 26 87 78 27

Céline LEFEVRE

> c.lefevre@anfh.fr

> 03 26 87 78 25

DÉLÉGATION LORRAINE

Délégué territorial

Olivier GOMAND

> o.gomand@anfh.fr

> 03 83 15 17 30

Assistante

Marie-Christine ANTOINE

> mc.antoine@anfh.fr

> 03 83 15 17 34

Conseillère en formation

Marlène SAC

> m.sac@anfh.fr

> 03 83 15 17 36

Conseillère en dispositifs individuels

Bettina BION

> b.bion@anfh.fr

> 03 83 15 17 35

Conseiller(e)s en gestion de fonds

Clémentine COLLIN-MOUGENOT

> c.collinmougenot@anfh.fr

> 03 83 15 17 35

Lucie HEIDERICH

> l.heiderich@anfh.fr

> 03 83 15 64 30

Émilie MAROCCO

> e.marocco@anfh.fr

> 03 83 15 17 32

Johan MARTIN

> j.martin@anfh.fr

> 03 83 15 17 37

Anna POCHIT

> a.pochit@anfh.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 2022 comprenant **75 thèmes de formation** : 55 Actions de formation régionales (AFR), 16 Actions de formation coordonnées (AFC) et 4 actions de formation liées à l'entretien professionnel 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 2022, ainsi que les fiches détaillées des thèmes de formation, sur le site Internet de l'Anfh par le biais des espaces territoriaux : <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 et 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 étant 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 e-mail ou courrier, dûment complétée doit se faire sous les conditions suivantes :

- > avant le mois de **novembre 2021** pour les formations organisées lors du premier semestre de l'année 2022 ;
- > avant le mois de **juin 2022** pour les formations du second semestre de l'année 2022 ;
- > l'établissement devra confirmer l'inscription nominative **au minimum 2 mois** avant le début de la formation ;
- > **lieu et calendrier** : voir en annexe à partir de la page 116, les **tableaux de planification**. Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégation territoriale.

Désistement tardif

Sera considéré comme désistement tardif, la non-participation d'un agent inscrit qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation. Il convient à l'établissement de procéder à sa substitution et de communiquer le nom et le grade du remplaçant au minimum trois 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

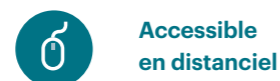
	Frais d'enseignement	Frais de restauration	Frais de déplacement, d'hébergement, et de traitement	À votre écoute
Action de formation régionale (AFR)	Fonds régionaux mutualisés	Fonds régionaux mutualisés	Plan de formation des établissements	<p>Délégation Alsace : Marion HILBIG m.hilbig@anfh.fr 03 88 21 47 03 Danièle MAURICE d.maurice@anfh.fr 03 88 21 47 00</p> <p>Délégation Champagne-Ardenne : Sylvie HACHON s.hachon@anfh.fr 03 26 87 78 22 Christine PONSART c.ponsart@anfh.fr 03 26 87 78 20</p> <p>Délégation Lorraine : Marlène SAC m.sac@anfh.fr 03 83 15 17 36 Marie-Christine ANTOINE mc.antoine@anfh.fr 03 83 15 17 34</p>
Action de formation coordonnée (AFC)	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements	<p>Délégation Alsace : Marion HILBIG m.hilbig@anfh.fr 03 88 21 47 03 Danièle MAURICE d.maurice@anfh.fr 03 88 21 47 00</p> <p>Délégation Champagne-Ardenne : Aube GROSSET a.grosset@anfh.fr 03 26 87 78 28 Christine PONSART c.ponsart@anfh.fr 03 26 87 78 20</p> <p>Délégation Lorraine : Marlène SAC m.sac@anfh.fr 03 83 15 17 36 Marie-Christine ANTOINE mc.antoine@anfh.fr 03 83 15 17 34</p>

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.



Présentation

Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, prévoit la suppression de la notation des agents de la Fonction publique hospitalière, à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire impacte considérablement les pratiques de l'évaluation, la gestion des RH et des carrières des agents.

C'est la raison pour laquelle l'Anfh a souhaité proposer aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation complet, composé d'événements, de formations en présentiel ou distanciel, ainsi que des outils de gestion et de communication.

Les établissements qui le souhaitent (en raison d'un très grand nombre d'agents à former), ont la possibilité de passer commande, directement sur La ForMuLE Anfh, de sessions à organiser en intra.

L'Anfh Grand Est étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations sur les crédits nationaux ou régionaux. Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Entretien professionnel » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/l-entretien-professionnel>



POUR LES ÉVALUATEURS

Deux modules e-learning

« Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière »

- > Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
- > Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Connaître les finalités de l'entretien pour l'établissement, le responsable hiérarchique et l'agent.

« La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter »

- > Connaître les parties constitutives de l'entretien.
- > Connaître les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation d'objectifs.
- > Savoir construire une relation de confiance, pour un entretien professionnel constructif.

Cette formation, d'une durée théorique d'environ 35 minutes, est accessible sur la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>

Une formation

« Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel » (2 jours en présentiel ou distanciel)

- > Comprendre et identifier les enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > S'approprier le kit pédagogique et préparer son intervention.
- > Animer des sessions de formation sur la thématique spécifique de la conduite de l'entretien professionnel au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune.

Organismes retenus (au choix) :

- > CNEH;
- > Déméter Santé.

Des formations thématiques « Se former aux techniques de l'entretien professionnel » (atelier d'1/2 journée en présentiel ou distanciel)

• Module 1: La fixation des objectifs/ indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent

- > À partir d'exemples d'objectifs issus des filières de soins, logistique, administrative, etc.), savoir fixer des objectifs « SMART » et définir des indicateurs associés.
- > Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

• Module 2: La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel

- > Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien.
- > Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel.
- > Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.

• Module 3: La conduite d'un entretien professionnel

- > Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- > S'entraîner entre pairs, via des jeux de rôles, sur les différentes étapes de l'entretien.

• Module 4: La préparation d'un entretien professionnel délicat

- > Échanger entre pairs sur des situations problématiques (format co-développement).
- > Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion.
- > Acquérir des connaissances théoriques en lien avec les situations exposées.

Organismes retenus (au choix) :

- > Déméter Santé;
- > EMS;
- > Prisma.



POUR LES ÉVALUÉS

Une application mobile-learning

« Se préparer à son entretien professionnel » d'environ 10 minutes, disponible sur smartphone, tablette ou ordinateur

- > Sensibiliser les agents sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > Sensibiliser les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.

Disponible en accès libre via App Store, Google play store (smartphone et tablette) et depuis la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>

Une formation

« Se préparer à son entretien professionnel » (session de 2h en présentiel ou distanciel)

- > Identifier les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > Comprendre l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.
- > Favoriser les échanges entre pairs, avec le formateur et le cas échéant un représentant de l'établissement.
- > Connaître les process de mise en œuvre en interne de l'entretien professionnel définis par l'établissement.

Organismes retenus (au choix) :

- > Déméter Santé;
- > Prisma.

Le parcours de sensibilisation mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel » est conçu sous la forme d'un serious game, favorisant une expérience immersive et ludique pour l'utilisateur qui entrera en interaction avec des personnages, des mini-jeux et des quizz.

Les objectifs de ce parcours, d'une durée d'environ 10 minutes, sont les suivants :

- > Se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents utiles et nécessaires.
- > Comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle.
- > S'informer sur la suite de l'entretien professionnel.
- > Valider ses connaissances.

Ce module de sensibilisation est disponible via l'application mobile Anfh, téléchargeable sur App store et Google play et en accès libre sur la plateforme e-formations de l'Anfh.

Présentation

Présentation de l'offre bureautique

Les professionnels de santé sont amenés à utiliser de plus en plus fréquemment les outils informatiques dans leurs activités quotidiennes, quels que soient leur métier au sein de la Fonction publique hospitalière et le type d'établissement dans lesquels ils exercent : centres hospitaliers, EHPAD, établissements sociaux et médico-sociaux.

Face à la demande de nombreux établissements, l'Anfh Grand Est a souhaité mettre à disposition des établissements adhérents, un marché de formations bureautiques. Il s'agit de proposer **une offre complète permettant de couvrir les besoins, d'un niveau initiation à un niveau perfectionnement, pour les logiciels bureautiques.** L'inscription à ces formations peut être réalisée **en individuel, en collectif et selon le niveau de maîtrise de chaque agent.**

De même, les formations peuvent être déployées en intra (avec ou sans mise à disposition du matériel informatique) ou en inter-établissements. Dans ce second cas, un maillage territorial est prévu par le marché pour couvrir, en proximité, l'ensemble des territoires alsaciens, champardennais et lorrains. Deux prestataires ont été retenus pour assurer ces formations, de manière à pouvoir répondre aux besoins de l'ensemble des établissements.

Pour consulter les programmes des formations proposées, contacter les prestataires pour inscription et passer commande, merci de vous rendre sur : <https://laformule.anfh.fr/> et de sélectionner le module correspondant à votre besoin.

DISPOSITIF MODULAIRE DE FORMATION BUREAUTIQUE			
Niveaux		Nombre de jours par module	
Environnement Windows		Découverte, prise en main	1
Pack Office	Word	Initiation : fonctions essentielles	2
		Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2
		Fonctionnalités spécifiques	1
	Excel	Initiation : fonctions essentielles	2
		Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2
		Fonctionnalités spécifiques	1
	Power Point	Initiation : fonctions essentielles	1
		Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	1
	Libre Office	Writer	Initiation : fonctions essentielles
Perfectionnement : fonctions avancées et complexes			2
Fonctionnalités spécifiques			1
Calc		Initiation : fonctions essentielles	2
		Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2
		Fonctionnalités spécifiques	1
Internet		Utilisation du web dans un environnement professionnel	1
Certification PCIE ou TOSA		Épreuves d'examen en lien avec la certification visée par le stagiaire	-

Références à saisir dans la zone « recherche » sur La ForMuLE Anfh :
 > AFPA : 200038-GES-L00-F02-0
 > AS Formation : 200038-GES-L00-F01-0

L'ensemble des frais inhérents à ces formations devront être pris en charge au titre des plans de formation des établissements.

Présentation

LA ForMuLE Anfh

Les Achats de Formation Mutualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh

Qu'est-ce que « LA ForMuLE Anfh » ?


L'Anfh est une centrale d'achat de formation au sens de l'Ordonnance relative aux marchés publics (n° 2015-899 du 23 juillet 2015), du décret OPCA (n° 2006-1685 du 22 décembre 2006) et de ses statuts. Elle passe et contractualise des marchés de prestations de formation pour le compte de ses adhérents, dans le respect des règles des marchés publics. Les établissements ont donc la possibilité de passer des commandes dans le cadre de ces contrats, sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable. Pour aller plus loin dans cette démarche d'accompagnement des établissements, l'Anfh met à leur disposition un outil de commande de formation « LA ForMuLE » permettant de consulter l'offre de formation achetée par l'Association et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements.

Quels sont les objectifs visés par l'outil « LA ForMuLE » ?

- > Faciliter l'achat des formations réalisées par les établissements, en GHT ou non, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent commande de sessions de formation tout en étant dispensés de l'obligation de mise en concurrence.
- > Renforcer l'offre de services auprès des établissements, sans formalité.
- > Offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées.
- > Proposer une offre de formation adaptée aux besoins des établissements de la FPH.

Quelles sont les fonctionnalités principales de « LA ForMuLE Anfh » ?

- > Visualiser l'ensemble de l'offre de formation achetée par l'Anfh.
 - > Rechercher un module de formation.
 - > Consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'un module de formation.
 - > Préparer la commande d'une session de formation.
 - > Valider et envoyer le bon de commande à l'organisme de formation.
 - > Modifier et/ou annuler une commande.
 - > Consulter les données statistiques relatives aux commandes.
- Plus d'infos : <https://laformule.anfh.fr>



Les Actions de formation régionales (AFR)

Sommaire des Actions de formation régionales

Axe 1 Gestion des organisations	23	> La maladie d'Alzheimer: quelles techniques de soins? ...	52
> Management en situation de crise et post-crise	24	> Accompagnement des malades jeunes atteints de maladies neurodégénératives: Alzheimer ou apparentées.....	53
> Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes	25	> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD ..	54
> Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social	26	> Les Premiers secours en santé mentale (PSSM).....	55
> Les incontournables de la chaîne: accueil, facturation, recouvrement des soins	27	> Isolement, contention: impacts de la nouvelle loi	56
> Optimiser votre codage Pathos et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD	28	> Sensibiliser les équipes aux thérapies de réhabilitation psychosociale en psychiatrie	57
> Gestion et conduite de projets.....	29	> Problématiques addictives en psychiatrie.....	58
> Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital	30	> Accompagnement et prise en charge des conduites addictives	59
Axe 2 Ressources humaines et qualité de vie au travail	31	> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge	60
> Accompagnement des professionnels dans la gestion de crise	32	> Le psychotraumatisme chez les enfants et les adolescents	61
> Communication efficace en période de crise	33	> Plaies et cicatrisation	62
> Agent médico-administratif (AMA): évolution des missions et compétences	34	> Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap	63
> Place de l'ASH au sein de l'équipe.....	35	Axe 5 Qualité des soins et relation soignant - soigné	65
> Gestion RH: actualités et évolutions réglementaires.....	36	> La communication non-verbale dans la relation patient/soignant.....	66
> Prévention et gestion de l'absentéisme	37	> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver	67
> Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 1	38	> Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences.....	68
> Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 2 ...	39	> Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports	69
> Des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière (savoirs de base)	40	> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort	70
> Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques.....	41	> Interculturalité et relation d'aide, comprendre les différences culturelles pour mieux accompagner	71
> Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience	42	> Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs: renseigner et orienter	72
Axe 3 Encadrement et management des équipes	43	> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.....	73
> Le management du télétravail.....	44	Axe 6 Droit, éthique et gestion des risques	75
> Le management agile	45	> HACCP/Hygiène en cuisine	76
> Mobiliser et motiver les équipes	46	> Nettoyage et hygiène en institution, liés à une pandémie .	77
> Gestion du temps de travail et élaboration des plannings.	47	> Prise en charge de Mineurs non-accompagnés (MNA).....	78
> Évaluation de la formation en entretien annuel.....	48	> Prévention et gestion des fugues	79
Axe 4 Prise en charge des patients, des résidents et des usagers	49	> La responsabilité soignante.....	80
> Prise en charge non-médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD	50	> Éthique et décision dans le soin.....	81
> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social ...	51	> Les directives anticipées: garantir la volonté du patient.	82
		> Les droits des résidents.....	83
		> Prévention des erreurs médicamenteuses	84
		> RGPD, DPO: accompagnement des établissements.....	85



Gestion des organisations



AFR 1.01 Management en situation de crise et post-crise

Public

Tout public en situation d'encadrement

Organisé par

3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

Qu'elle trouve son origine dans des événements extérieurs à la structure ou qu'elle s'explique par des tensions internes, la gestion d'une crise n'est jamais une partie gagnée d'avance, aussi bien sur le plan organisationnel que sur le plan humain. Une période de grève qui s'éternise, des budgets sous tensions, mais également une pandémie mondiale sans précédent comme celle de la Covid-19, voici des exemples qui illustrent des situations de crise complexes auxquelles les établissements de santé peuvent avoir à faire face. En période de crise, les encadrants sont des maillons essentiels dans la mesure où ils jouent les intermédiaires entre les membres de la direction, qui doivent rapidement prendre des décisions et réfléchir à des scénarii de sortie de crise, et les équipes, auxquelles doivent être relayées les informations pour être mises en place. Management de crise : quelles attitudes adopter ?

Objectifs indicatifs

- > Connaître les différentes étapes de la gestion de crise.
- > Prendre du recul et accompagner les équipes dans le changement.
- > Savoir gérer la sortie de crise.
- > Mettre en place des outils pour prévenir les situations de crise.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 1.02 Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

Public

Praticiens urgentistes

Organisé par

Ernst & Young

Durée

8 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh
Cofinancé sur fonds ARS
Grand Est

Contexte

Les responsables de service 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, etc.). 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, etc., 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.
- Animation** : binôme Urgentiste chef de service/Consultant expérimenté dans des projets de transformation hospitalière.

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.



AFR 1.03

Public

Agents non professionnels des finances des établissements médicaux-sociaux, agents non professionnels des finances des établissements sanitaires

Organisé par

Partula Consultants

Durée

2 heures à distance
+ 1 jour en présentiel

Modalités
pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

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.
> L'exécution budgétaire (du budget à la comptabilité).
> La clôture de l'exercice comptable et la constatation du résultat.

Objectifs

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

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

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

Organisé par
CNEH

Durée

3 jours (2+1)

Modalités
pédagogiques
Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

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'identité-vigilance, 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.

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.



AFR 1.05

Public

Tous publics ;
praticiens hospitaliers

Organisé par

À déterminer

Durée

À déterminer

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

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 GIR) et du besoin en soin (grille PATHOS) est plus que jamais stratégique. À l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages PATHOS et GIR en EHPAD. Cette formation s'inscrit en complémentarité des formations dispensées par l'ARS. Elle offre une nouvelle approche plus stratégique d'optimisation du codage en EHPAD.

Programme indicatif

- > Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification.
- > Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains.
- > Élaboration collective du phasage sous forme de rétro-planning.
- > Préparation d'une coupe de base GIR-PATHOS (en dehors des situations aiguës).

- > Prévalence des états pathologiques.
- > Prévalence des profils de soins.
- > Identification des bonnes pratiques de soins.
- > Outils d'optimisation du codage.
- > Travail sur les preuves présentées dont le fil conducteur est constitué par le respect des bonnes pratiques de soins, dans le respect des guides méthodologiques GIR et PATHOS.

Objectifs indicatifs

- > Comprendre et traduire le codage en conséquences tarifaires.
- > Élaborer un phasage de la démarche sous forme de rétroplanning.
- > Savoir préparer une coupe de base GIR-PATHOS.
- > Présenter les éléments de preuves pertinents.
- > Préparer la semaine de coupe.
- > Passer les coupes GIR et PATHOS.

- > Préparation de la semaine de coupe.
- > Passation de la coupe GIR avec le médecin du département, et de la coupe PATHOS avec le médecin de l'ARS.
- > Signature des coupes ou appel à la Commission régionale de conciliation en cas de désaccord.



AFR 1.06

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou disponible
en distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Gestion et conduite de projets

Contexte

Les professionnels de santé sont de plus en plus amenés à contribuer au déploiement de projets au sein de leur établissement. Courte, dynamique et opérationnelle, cette formation s'adresse à ceux qui souhaitent acquérir les fondamentaux de la gestion de projets. Elle permettra à tout professionnel d'acquérir la démarche méthodologique et les outils nécessaires au lancement, à la gestion et au suivi d'un projet.

Programme indicatif

- > Les concepts-clés de la démarche projet.
- > Travailler en équipe projet.
- > L'organisation d'un projet : méthodologie de la démarche projet (adaptation au contexte et à l'environnement).
- > Les outils de suivi et de contrôle de projet.

Objectifs indicatifs

- > Intégrer les bases de la démarche projet.
- > Connaître les principes d'élaboration d'un projet.
- > Se familiariser avec les outils d'organisation et techniques de suivi de projet.
- > Bâtir un plan d'action adapté : préciser les livrables et les indicateurs de résultat.

- > La communication autour du projet :
 - formaliser le projet ;
 - mobiliser les contributeurs ;
 - négocier avec les partenaires ;
 - assurer le reporting ;
 - faire la présentation des objectifs et des résultats obtenus à l'extérieur (démarche de valorisation).

- > Évaluer et rendre compte des résultats.
- > Élaborer un budget prévisionnel.



AFR 1.07

Organisé par
À déterminer

Durée
À déterminer

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital

Contexte

Le virage numérique est amorcé au sein des établissements de santé. L'intégrer dans les organisations demande de l'investissement et une stratégie doit être élaborée. Aussi, le secteur de l'e-santé est en pleine expansion et connaître les domaines d'application et les usages possibles au service de la gestion d'un établissement paraît essentiel.

Objectifs indicatifs

- > Appréhender les évolutions futures des nouvelles technologies ayant un impact dans la gestion d'un établissement de santé.
- > Identifier les enjeux.

Programme indicatif

- > Faire connaître le potentiel des nouvelles technologies dans la gestion d'un établissement afin de permettre une acculturation des professionnels.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



Ressources humaines et qualité de vie au travail



AFR 2.01

Public
Tout public

Organisé par
À déterminer

Durée
2 jours

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Accompagnement des professionnels dans la gestion de crise

Contexte

Les établissements publics de santé ont été confrontés de manière brutale à la crise sanitaire de 2020-2021. Cette situation soudaine et particulièrement mortifère dans de nombreuses structures a pu engendrer des conséquences psychologiques chez le personnel hospitalier. Au stress et à la peur engendrés par cette situation s'est rajouté le désarroi des équipes qui expriment un fort sentiment d'impuissance et de culpabilité (impossibilité d'accompagnement en fin de vie des résidents touchés par rapport aux conditions d'hygiène liées au Covid-19).

Les difficultés rencontrées par les professionnels (carences en ressources humaines, en équipements de protection individuels, gestion des familles.), la solitude et l'isolement face à la situation, la nécessité de recourir au système D face au manque d'anticipation et de réponses claires ont généré des traumatismes malgré les manifestations de solidarité inter-équipes. Aussi, l'objectif de cette formation est de donner des pistes pour accompagner au mieux les professionnels face à la sortie de crise.

Objectifs indicatifs

- > Avoir des outils pour être en capacité de diminuer son stress de manière efficace.
- > Pouvoir redonner du sens à son travail.
- > Envisager l'avenir sereinement.
- > Mettre à plat toutes les dimensions (personnelles, collectives, hiérarchiques, etc.) qui ont été touchées et fragilisées par la crise.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 2.02

Public
Directeurs, chefs de
pôle, cadres supérieurs
et cadres de proximité
tous services confondus

Organisé par
À déterminer

Durée
2 jours

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Communication efficace en période de crise

Contexte

Les périodes de crise induisent une perturbation dans les repères habituels et pour certains, une difficulté à s'adapter. La crise sanitaire actuelle a mis tous les membres des équipes en tension. Quelle que soit la catégorie professionnelle, la mobilisation, la motivation et le sens des responsabilités sont au cœur des actions de tous. Le leadership, le travail en équipe, les compétences en communication prennent encore plus d'importance.

Pour engager une dynamique constructive dans l'équipe, il est nécessaire de remettre en question les modes de fonctionnements habituels et de faire preuve d'organisation et d'agilité.

Le réseau de communication est essentiel et la circulation de l'information doit être fluide et rapide, sans perte de sens dans la ligne de conduite.

Objectifs indicatifs

- > Identifier les acteurs et le rôle de chacun.
- > Élaborer un organigramme institutionnel, des modes dégradés ou affinés en temps de crise.
- > Identifier les actions urgentes et importantes à mener dans un contexte de crise.
- > Communiquer de manière organisée et efficace.
- > Sécuriser le passage de l'information.
- > Mener un dialogue ouvert et garder du lien pour bien communiquer en interne en temps de crise avec son équipe : écoute, reconnaissance, bienveillance.
- > Apporter des réponses adaptées.
- > Donner du sens pour faire adhérer aux actions proposées.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 2.03 Agent médico-administratif (AMA): évolution des missions et compétences

Public

Assistants médico-administratifs ou faisant-fonction

Organisé par
À déterminer

Durée
4 jours (2+2)

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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 leurs 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 indicatifs

- > 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 indicatif

JOUR 1

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

JOUR 2

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

JOUR 3

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

JOUR 4

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

Contacts des délégations

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

AFR 2.04 Place de l'ASH au sein de l'équipe

Public

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

Organisé par
À déterminer

Durée
1 jour

Modalités pédagogiques
Présentiel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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 indicatifs

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

Programme indicatif

- > 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 des délégations

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

AFR 2.05

Public

Tous professionnels
en lien avec la fonction
ressources humaines

Organisé par
Grieps

Durée
2 jours

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

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 ces domaines de compétences.

Objectifs

- > 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

JOUR 1

Maîtriser les nouveaux droits sociaux des fonctionnaires

- > La nouvelle législation sur les accidents de service et maladie professionnelle.
- > Les nouvelles dispositions impactant la parentalité.
- > Autres dispositions.

Appréhender les nouvelles dispositions de gestion des carrières.

JOUR 2

Mettre en œuvre la réforme de la formation

- > Le compte personnel de formation.

Connaître le dispositif de lutte contre les discriminations

- > Les dispositions concernant les travailleurs handicapés.
- > Les dispositions pour l'égalité des sexes.

Appliquer les dispositions impactant les rémunérations

- > Revalorisations liées au Ségur de la santé.
- > Nouvelles primes.

Maîtriser les nouvelles dispositions concernant les contractuels de droit public

- > Nouvelles modalités de recrutement.
- > Nouvelles formes de contrat.
- > Rupture conventionnelle.

Gagner en autonomie

- > Créer des outils de veille.
- > Les dispositions à caractère collectif.
- > Les dispositions à caractère individuel.

Connaître et appliquer les nouvelles dispositions déontologiques et disciplinaires

- > Les dispositions déontologiques.
- > Les dispositions disciplinaires.



AFR 2.06

Public

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

Organisé par
Grieps

Durée
2 jours

Lieu et dates
Voir calendrier
en annexes

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@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, etc. ?

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.

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.

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.



AFR 2.07

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

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien 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 curatifs 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 le 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).
- Accident imputable au service et maladie 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.

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

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



AFR 2.08

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

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Analyse de situations de gestion statutaire du maintien 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.

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

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

Axe 2

Ressources humaines et qualité de vie au travail

AFR 2.09

Public

Personnels amenés à repérer et orienter les agents (encadrement de proximité, RH, médecins du travail, etc.); tous professionnels repérés ou ayant déclaré avoir besoin d'acquérir des compétences-clés en situation professionnelle

Organisé par
À déterminer

Durée
À déterminer

Modalités pédagogiques
Présentiel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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^e 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'ANLCL;
- 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

- 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

Sensibilisation

Aide à l'appropriation de la problématique de l'ensemble des acteurs (établissements, Anfh, partenaires, etc.) 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'ANLCL.
- Parcours compétences-clés pour les agents relevant des degrés 3-4 du cadre de référence de l'ANLCL.

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

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

Axe 2

Ressources humaines et qualité de vie au travail

AFR 2.10

Public

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

Organisé par
SublimAction

Durée
3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques
Présentiel

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'écritures 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, etc.

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, note d'information, compte rendu, etc.

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 pour quoi, quand, pour dire quoi, comment, à qui ?
- Poser un questionnaire 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 des délégations Alsace
Marion HILBIG
➤ 03 88 21 47 03
➤ m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

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



AFR 2.11

Public
Tout public

Organisé par
À déterminer

Durée
2 jours

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Initiation à la pratique de la
méditation en pleine conscience**Contexte**

Pour pouvoir prendre soin des autres, il faut d'abord prendre soin de soi. Travailler en milieu hospitalier aujourd'hui en France est un défi quotidien, tant pour le corps que pour le mental : les deux sont soumis au stress, parfois jusqu'à l'épuisement. Prendre soin de soi, en tant que personnel hospitalier, est une nécessité pour préserver sa propre santé mentale et physique et pour être capable de garder un certain recul face aux situations quotidiennes.

En France, la HAS (Haute autorité de santé) a reconnu que la méditation en pleine conscience est un moyen pour agir sur la santé mentale et le stress des personnels de la Fonction publique hospitalière.

Méditer, c'est au-delà de simplement s'asseoir ou de faire une pause, c'est (ré)apprendre à se connecter à soi, aux autres, au présent, pour pouvoir mieux le vivre et augmenter son bien-être, et cela s'apprend ou se (ré)apprend.

Objectifs indicatifs

- > Repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
- > Prendre conscience de son état émotionnel.
- > Comprendre les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
- > Apprendre à pratiquer la méditation de pleine conscience pour améliorer son bien-être, gagner en paix d'esprit et en enthousiasme.
- > S'approprier des outils pour pratiquer au quotidien.

Programme indicatif**JOUR 1**

- > Découvrir comment la méditation de pleine conscience fonctionne, impacte notre état émotionnel et peut nous aider à nous sentir mieux au quotidien.
- > Comprendre ce qu'est la méditation de pleine conscience et comment l'intégrer dans un cadre de travail.
- > L'épuisement professionnel, le définir, le comprendre, le reconnaître.
- > Prendre conscience de son état émotionnel et de son impact sur nos actions et nos relations.

- > Le corps, première porte d'entrée pour pratiquer la pleine conscience au quotidien.
- > La respiration, au cœur de la pratique de la pleine conscience, est un outil d'autorégulation naturel.

JOUR 2

- > Apprendre à pratiquer, expérimenter et utiliser la pleine conscience, concrètement.
- > Les sensations et l'attention : comprendre les mécanismes de l'attention et leurs impacts sur l'épuisement.
- > Les pensées, omniprésentes et souvent sources de souffrance.

- > Apprendre à apprivoiser ses pensées et à gagner en paix d'esprit en utilisant la pleine conscience.
- > Les émotions nous dépassent souvent : pratiquer la pleine conscience permet de savoir les reconnaître, les accepter et ne plus nous laisser submerger, emporter par elles.
- > Intégrer la pleine conscience et la pratiquer dans son quotidien, en prenant en compte l'expérience de l'instant dans sa globalité et où que nous soyons.

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

3.

Encadrement
et management
des équipes



AFR 3.01 Le management du télétravail

Public

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

Organisé par

Citica

Durée

1 jour

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Contexte

Le télétravail est un mode d'organisation de plus en plus utilisé dans les établissements du secteur hospitalier. Il permet de travailler sur des problématiques transversales de qualité de vie au travail mais aussi de modernisation de l'environnement de travail, d'évolution des méthodes d'encadrement et d'évaluation ou de continuité des activités. Cette formation vise à former les encadrants à préparer le passage de leur service en télétravail, à connaître les règles de management d'équipes distantes et de savoir évaluer ce mode d'organisation du travail.

Programme

> Présenter le cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH :
- ANI de 2005 / loi de 2012 / décrets de 2016 et de 2020 ;
- les évolutions du cadre juridique que doit connaître un encadrant de service.
> Comment appréhender le déploiement du télétravail dans un service.
> Préparer le passage du service en télétravail.
> Pourquoi déployer le télétravail ? : les enjeux pour un service.
> Anticiper les questions.
> Repérer les points d'alerte.
> Revoir l'organisation.

> Connaître les 10 règles du management du télétravail qui sont les règles qu'un encadrant doit connaître pour bien organiser son service en télétravail.
> Les questions de sécurité et de protection des données en situation de télétravail (partie accompagnée de nombreux témoignages de terrain, sélectionnés dans des établissements hospitaliers).
> Définir l'environnement technique du télétravailleur : informatique et téléphonie.
> Présentation d'un environnement technique adapté au télétravail.
> Comment faire évoluer les outils au sein de son établissement.

> Évaluer le télétravail.
> Savoir évaluer le télétravail dans un service avec proposition de méthode pour le télétravailleur et pour l'encadrant.
> Fourniture de documents d'appui notamment de grilles d'évaluation ou d'auto-évaluation du télétravail.
> Témoignages sur le secteur hospitalier : présentation de retours d'expériences d'établissements hospitaliers qui ont déployé le télétravail.
> Comment les projets ont été déployés ? Quels en sont les résultats ? Quels sont les points d'alerte spécifiques ?

Objectifs

> Connaître le contexte de déploiement du télétravail et les derniers textes parus (loi de 2012, décrets de 2016 et de 2020).
> Appréhender les enjeux spécifiques pour le secteur hospitalier.
> Identifier les freins et les leviers.
> Définir les principales modalités de passage au télétravail du service.
> Connaître les règles du management et du pilotage d'équipes distantes et d'équipes mixtes.
> Savoir évaluer l'impact du télétravail sur le fonctionnement du service.
> Connaître les outils du travail à distance.



AFR 3.02 Le management agile

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Contexte

Les cadres contribuent pleinement à la mise en œuvre des grandes évolutions du secteur sanitaire et social. Ils sont des acteurs incontournables pour accompagner leurs équipes face aux nombreux changements qui s'opèrent et notamment face à la complexité des problématiques et des projets associés qui sont à conduire.

Face à de nouveaux enjeux institutionnels 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.

Cette formation permettra aux professionnels en situation d'encadrement de développer leur agilité managériale et d'accompagner leurs équipes vers l'agilité et l'intelligence collective, remettant ainsi la qualité de vie au travail au cœur des préoccupations de chacun.

Programme

JOUR 1

> Origines et évolutions de l'agilité dans les organisations.
> Identifier et s'approprier les principes de la notion d'agilité managériale.
> La posture du manager agile.
> Passer d'une posture de leader charismatique à une posture de team-leader, centré sur l'équipe, le patient, l'organisation.
> Devenir un facilitateur et un promoteur de réflexion, contribuer à l'épanouissement de ses collaborateurs.
> Créer un environnement favorable à la motivation et l'engagement de ses collaborateurs.
> Être un manager pédagogue et force d'exemples.

JOUR 2

> Développer l'esprit d'équipe.
> Développer l'implication et l'engagement de chacun au sein de l'équipe en donnant du sens.
> Favoriser l'autonomie et la responsabilisation des collaborateurs.
> Mobiliser et fédérer son équipe autour d'une vision partagée.
> Manifester sa confiance.
> Synchroniser le travail de ses collaborateurs.
> Savoir identifier les attitudes encourageant la coopération au sein de l'équipe.
> Créer des synergies pour faire émerger les talents.
> Instaurer la culture du feedback.

Objectifs

> Définir le mode de management agile.
> Développer ses compétences d'agilité de manager.
> Favoriser la prise d'initiatives et le travail collaboratif dans son équipe.
> Développer la coopération et soutenir son équipe.

> Capitaliser l'expérience.
> S'orienter vers une organisation apprenante.



AFR 3.03 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

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel

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, etc., 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 changements/transformation des organisations.

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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



AFR 3.04 Gestion du temps de travail et élaboration des plannings

Public

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

Organisé par
Advitam

Durée
3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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.

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.

La mise en œuvre du planning

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

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

Axe 3

Encadrement et management des équipes

AFR 3.05

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

1 jour

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Évaluation de la formation en entretien annuel

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?

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@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



AFR 4.01

Public

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

Organisé par

À déterminer

Durée

3 jours

Modalités
pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Prise en charge non-médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD

Contexte

La HAS a publié en mai 2018 « un guide parcours de soins » sur les troubles 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, etc.), 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

- > 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 soins 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 soins.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

Programme

JOUR 1

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

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

JOUR 2

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

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

JOUR 3

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

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

Contacts des délégations
Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 4.02

Public

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

Organisé par

Irfa Évolution

Durée

2 jours

Modalités
pédagogiques

Présentiel ou distanciel

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, etc.
- > 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, etc.).
- > Articulation de ces projets : du collectif à l'individuel.

Méthodologie de projet

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

- > 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, etc.
- > 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.

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.

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 projets dans la mise en œuvre et le suivi du projet personnalisé.

Contacts des délégations
Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 4.03

La maladie d'Alzheimer :
quelles techniques de soins ?

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)

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

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 au professionnel 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) ».

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.

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 leur famille.
- > Acquérir des techniques de soins adaptées.
- > Analyser sa pratique de soins pour proposer des pistes d'amélioration.
- > Construire des projets adaptés aux situations liées à la maladie d'Alzheimer.

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.

> 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 adaptées

- > 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



AFR 4.04

Accompagnement des malades
jeunes atteints de maladies
neurodégénératives :
Alzheimer ou apparentées

Public

Tout professionnel intervenant auprès de personnes de moins de 60 ans, atteintes de la maladie d'Alzheimer ou d'une maladie apparentée, en établissement, ayant déjà un prérequis sur la maladie d'Alzheimer

Organisé par
À déterminer

Durée
3 jours (2+1)

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

Contexte

La maladie d'Alzheimer est en constante augmentation depuis une quinzaine d'années, elle touche près d'un million de personnes en France. Cette pathologie évolutive se traduit par des troubles de la mémoire et un déclin des facultés cognitives, le plus souvent associé à des troubles psychologiques et comportementaux, et se caractérise par une perte progressive d'autonomie.

Plus de 30 000 malades d'Alzheimer ont moins de 60 ans et nécessitent une prise en soins adaptée. En effet, ces personnes, souvent anosognosiques, veulent rester pleinement acteurs de leur vie.

Les équipes éprouvent de la difficulté à les accompagner au quotidien et se posent également la question de l'accompagnement des parents et des enfants de ces personnes.

Objectifs indicatifs

- > Sensibiliser sur le contexte actuel d'accompagnement des malades jeunes atteints de maladies neurodégénératives Alzheimer ou apparentées.
- > Identifier les répercussions spécifiques de la maladie chez le sujet jeune dans les différentes dimensions de sa vie : familiale, sociale, professionnelle, etc.
- > Identifier les besoins et les attentes des malades jeunes d'Alzheimer.
- > Intégrer la personne malade en tant qu'acteur dans son environnement et inclure les proches dans cette dynamique.
- > Accompagner la personne malade dans la conception et la mise en œuvre d'un projet de vie adapté.
- > Permettre au professionnel d'avoir des outils occupationnels et thérapeutiques pour ces personnes.

Programme

À déterminer.

AFR 4.05

Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

Public

Professionnels amenés à prendre en charge des résidents présentant des troubles psychiatriques

Organisé par

Advitam

Durée

3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

Les structures médico sociales sont de plus en plus sollicitées pour accueillir des personnes présentant des troubles psychiatriques. Il apparaît important d'accompagner les professionnels de ces structures dans le développement de leurs connaissances des troubles psychiatriques, pour une meilleure prise en soins des résidents.

Objectifs

- > Définir la notion de maladie mentale/démences et de troubles psychopathologiques.
- > Connaître le spectre des différentes maladies géro-psi-chiatriques : pathologies, caractéristiques et manifestations.
- > Identifier les besoins spécifiques ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
- > Acquérir des compétences nouvelles dans l'accompagnement relationnel avec ses limites et dans les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Connaître les différents traitements prescrits.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle.
- > Encourager le personnel à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

Programme

- > Des réponses concrètes sur les représentations autour de la maladie mentale, des démences et des troubles psychopathologiques : établir un langage commun.
- > Identifier les besoins spécifiques et les soins adaptés à ces besoins : l'accompagnement au quotidien.
- > Caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques.
- > Proposer des activités adaptées.
- > La relation avec la personne présentant des troubles psychopathologiques et avec la personne déficiente intellectuelle.
- > Connaître les différents traitements prescrits en psychiatrie.
- > Comprendre et déchiffrer les troubles du comportement.
- > Se positionner en tant que professionnel, repérer les limites de son intervention, passer le relais.
- > Le travail en équipe.
- > Les ressources internes et externes.

TEMPS D'INTERSESSION

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFR 4.06

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM)

Public

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours physiques traditionnels. Ils constituent l'aide qui peut être apportée par toute personne non spécialiste à quelqu'un qui développe un problème de santé mentale, connaît l'aggravation d'un état ou une crise liée à un problème de santé mentale. Les premiers secours sont nécessaires jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue.

Ce programme citoyen est ouvert à tous, soignants et non soignants.

Objectifs indicatifs

- > Acquérir des connaissances concernant les troubles et crises en santé mentale.
- > Maîtriser un plan d'actions.
- > Développer des compétences relationnelles.
- > Informer, renseigner sur les ressources disponibles.
- > Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles de santé mentale.

Programme indicatif

JOUR 1

Troubles psychiques

- > définition et état des lieux;
- > interventions;

Premiers secours en santé mentale

- > pourquoi PSSM?;
- > plan d'action.

Dépression

- > signes et symptômes;
- > interventions.

Plan d'action PSSM pour la dépression

- > pensées et intentions suicidaires;
- > dépression.

Troubles anxieux

- > signes et symptômes;
- > interventions.

JOUR 2

Plan d'actions PSSM pour les troubles anxieux

- > attaques de panique;
- > après un événement traumatique;
- > troubles anxieux.

Troubles psychotiques

- > signes et symptômes;
- > interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques

- > crise psychotique sévère;
- > troubles psychotiques.

Troubles liés à l'utilisation de substances

- > signes et symptômes;
- > interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles liés à l'utilisation de substances

- > intoxication à la substance;
- > conduites agressives;
- > urgences médicales;
- > trouble lié à l'utilisation de substances.



AFR 4.07

Public

Tous professionnels exerçant en secteurs psychiatrique/géronto-psychiatrique

Organisé par
Déméter Santé

Durée
2 jours

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Isolement, contention : impacts de la nouvelle loi

Contexte

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement, la contention, jusqu'à pointer des pratiques quelquefois abusives et/ou réalisées dans des conditions inadaptées sinon inacceptables. Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces techniques de soin et la Haute autorité de santé a publié des recommandations de bonnes pratiques et des fiches méthodologiques pour accompagner les professionnels dans la prévention des risques de dérive et dans la mise en œuvre de pratiques d'isolement, de contention à visée exclusivement thérapeutiques, respectueuses de la dignité et des droits des personnes.

Objectifs

- > Partager un cadre de référence, réglementaire et éthique du recours à l'isolement, la contention.
- > Réinterroger les critères thérapeutiques des pratiques d'isolement, de contention.
- > Analyser les pratiques de privation de liberté sous l'angle de l'éthique professionnelle et prévenir les risques d'abus, de dérives.

Programme

Dimensions éthique et professionnelle du recours à la contention / l'isolement

- > L'isolement/la contention, de quoi parle-t-on vraiment?
- > Représentations, pratiques en vigueur et définition.
- > La valeur thérapeutique de l'isolement/la contention, les chambres d'apaisement.
- > Les effets induits par l'agitation, l'opposition, la violence.

- > Être contenu, isolé, le vécu des patients.
- > Être agressé, menacé, débordé, le vécu des professionnels.
- > La notion d'action thérapeutique réactionnelle.
- > La dimension éthique des pratiques de privation de liberté.
- > Positionnement et valeurs professionnelles.
- > L'évaluation des besoins au regard de la clinique.

Dimension législative et réglementaire du recours à l'isolement/la contention

- > Cadre législatif, réglementaire et droits des patients.
- > Les RBPP et guides méthodologiques de la HAS.
- > L'identification des risques d'abus, de dérives maltraitantes.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 4.08

Public

Cadres de santé, infirmiers, psychomotriciens, psychologues, ergothérapeutes, éducateurs spécialisés des secteurs de psychiatrie

Organisé par
Grieps

Durée
3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques
Présentiel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Sensibiliser les équipes aux thérapies de réhabilitation psychosociale en psychiatrie

Contexte

Depuis quelques années, la nécessité de lutter contre l'exclusion des personnes souffrant de troubles psychiques, en favorisant leur insertion dans le groupe social, s'est imposée. Les professionnels du champ sanitaire et ceux du médico-social sont engagés à promouvoir, par leurs actions et leur collaboration, l'autonomie, l'insertion, la citoyenneté, la dignité et la qualité de vie des personnes concernées. Ces dernières années, le contexte a été favorable à l'émergence de la réhabilitation psychosociale avec la loi de Modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016, le rapport Laforcade relatif à la santé mentale d'octobre 2016, le décret n°2917-1200 du 27 juillet 2017 relatif au projet territorial de santé mentale et plus récemment, l'instruction de la DGOS R4/2019/10 du 16 janvier 2019.

Objectifs

- > Sensibiliser les équipes soignantes à la réhabilitation psychosociale et aux thérapies visant à aider les personnes souffrant de troubles psychiques à se rétablir en obtenant un niveau de vie satisfaisant.
- > Accompagner la mise en œuvre d'une nouvelle culture de soin qui s'appuie sur les compétences et les capacités du malade à s'engager dans une réinsertion sociale relationnelle et/ou professionnelle.
- > Favoriser la prévention de l'apparition du handicap, lutter contre la chronicisation, les ré-hospitalisations, en prenant en compte le projet personnalisé du malade et en accompagnant les familles et les proches.

Programme

- > Cerner les concepts de la réhabilitation, de réinsertion et de réadaptation.
- > Cerner les difficultés liées aux populations concernées.
- > Appréhender les concepts liés.
- > Cerner le processus d'évaluation.
- > S'approprier l'approche de l'entretien motivationnel, savoir évaluer, reconnaître la motivation du patient et savoir adapter la prise en charge en conséquence.
- > Construire des projets individualisés de réhabilitation psychosociale.
- > Cartographier et analyser les pratiques professionnelles autour des différentes mises en œuvre.
- > S'approprier les outils : l'éducation thérapeutique du patient.
- > Identifier les éléments d'acquisition des participants et mise en place d'un plan d'action.
- > Analyser les pratiques professionnelles : retour sur le travail intersession.
- > S'approprier les outils : la remédiation cognitive.
- > S'approprier les outils : l'entraînement aux habiletés sociales et les thérapies cognitivo-comportementales.
- > Connaître le lien entre symptomatologie, habiletés sociales et isolement social.
- > Accompagner la sortie et favoriser l'insertion sociale.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@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 4.09 Problématiques addictives en psychiatrie

Public

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

Organisé par

Anaxis Santé

Durée

3 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

- Identifier les liens entre pathologies mentales et conduites addictives.
- Identifier et comprendre les impacts que peuvent avoir les drogues chez les patients souffrant de maladies mentales.
- Savoir se situer dans un cadre légal, institutionnel et connaître son champ d'action
- Identifier et adopter en équipe les réponses adaptées aux personnes ayant à la fois des troubles psychiatriques et des addictions et auteurs de transgression.
- Identifier les actions de prévention et d'éducation à la santé à mettre en place dans sa pratique pluridisciplinaire.

Programme

JOUR 1

- Les attentes et les représentations des professionnels.
- Rappels sur les différentes psychopathologies.
- Mieux comprendre les troubles addictifs.
- L'intrication des problématiques psychiatriques et addictives.
- La souffrance psychique et physique liée aux conduites addictives dans un contexte de troubles psychiatriques.
- Les conséquences des conduites addictives lors de soin en psychiatrie.

JOUR 2

- Le cadre légal et institutionnel.
- Le soignant face à l'addiction.
- Le champ d'action professionnel.
- Les soins et la prise en charge des conduites addictives en psychiatrie.
- La cadre de travail de l'équipe pluridisciplinaire.

JOUR 3

- Les notions principales de promotion de la santé.
- L'importance d'une prise en charge conjointe.
- Les actions de prévention.

Contact des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@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 Accompagnement et prise en charge des conduites addictives

Public

Professionnels soignants des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

Programme

Le concept d'addiction, notions de toxicologie, profil des usagers

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

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

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

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

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

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

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

Objectifs

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



AFR 4.11

Public

Professionnels travaillant
auprès d'adolescents

Organisé par

Déméter Santé

Durée

3 jours (2+1)

Modalités
pédagogiques

Présentiel ou distanciel

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, etc.) 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, etc.) 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, etc. ;
- > 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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 4.12

Public

Personnels soignants
médicaux et
paramédicaux ;
personnels éducatifs
et sociaux

Organisé par

Grieps

Durée

2 jours

Modalités
pédagogiques

Présentiel ou distanciel

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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE
> 03 83 15 17 34
> mc.antoine@anfh.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, etc.) 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.
- > Restituer le psychotrauma dans le contexte de l'enfant, de l'adolescent et de sa famille.
- > Comprendre les répercussions sur les soignants ou encadrants de l'enfant.
- > Les outils selon les contextes de traumatisations.

Programme

Distinguer stress,
stress dépassé, stress
post-traumatique

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

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

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

Intégrer les causes
neuro-biologiques dans
les phénomènes de stress

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

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

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

Les outils selon les contextes
de traumatisations

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



AFR 4.13 Plaies et cicatrisation

Public
IDE

Organisé par
Sauv-Gard

Durée
3 jours (2+1)

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Contexte

Une formation très complète et pratique pour se remettre en mémoire les techniques de soins, mieux connaître les produits mis à disposition, faciliter les soins en équipe pluridisciplinaire et la communication avec le patient. Au travers de nombreuses études de cas soutenues par des photographies, le soignant pourra réactualiser ses connaissances. L'intersession lui permettra, au travers d'une étude de cas clinique sur un patient réel, de valider ses savoir-faire acquis lors des deux premiers jours.

Objectifs

- > Maîtriser les différents types de plaies, de pansements, les pathologies, les stades de cicatrisation et les complications existantes.
- > Savoir mettre en œuvre les différentes techniques de soin des plaies selon le public (âgés, handicap, enfance).
- > Établir une communication en équipe pluridisciplinaire pour la prise en charge des plaies.
- > Informer le patient (âgés, handicap, enfance) et l'aider à mieux appréhender le soin.

Programme

JOUR 1

- > Approfondir ses connaissances en anatomo-physiologie de la peau et de la cicatrisation pour pouvoir décrire une plaie.
- > Évaluer et accompagner l'évolution d'une plaie (pour bien soigner une plaie, il faut avant tout la comprendre).
- > Traiter la plaie : choisir le pansement adapté selon l'observation de la plaie.
- > Prévenir la douleur et assurer une prise en charge non-médicamenteuse.

JOUR 2

- > Mieux prendre en charge les plaies aiguës selon leur étiologie.
- > Les plaies chroniques ; le choix du pansement n'est pas l'essentiel :
 - cas 1 : l'escarre, une plaie de pression ;
 - cas 2 : les ulcères veineux et artériel, des plaies vasculaires ;
 - cas 3 : les ulcères du pied diabétique, le mal perforant plantaire.

JOUR 3

- > Prendre en soins les plaies en équipe pluridisciplinaire et harmoniser les pratiques (ou comment définir les protocoles).
- > Communiquer avec et éduquer le patient et son entourage à la prise en soins des plaies adaptée au public (âgés, handicap, enfance).
- > Identifier les facteurs d'une plaie lourde et complexe,
- > Cicatrisation et nutrition, pour une collaboration avec la diététicienne.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFR 4.14 Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap

Public

Professionnels travaillant auprès de personnes en situation de handicap

Organisé par
Formavenir
Performances

Durée
2 jours

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

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.

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.

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.**

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

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



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

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

5.

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



AFR 5.01

Public

Tout professionnel de santé en contact avec des patients dont la communication verbale est altérée

Organisé par
À déterminer

Durée
3 jours (2+1)

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

La communication non-verbale dans la relation patient/soignant

Contexte

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité.

Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non-verbale quand le langage verbal n'est plus fiable? Comment faire la différence entre les interprétations du soignant, ses projections et une analyse fine du comportement non-verbal du malade? Quels outils sont mis à la disposition des soignants pour pallier ces déficits? Quelles en sont les limites? Comment faire des familles des alliés? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides?

Objectifs indicatifs

- > Identifier les patients dont la communication verbale est altérée et repérer les situations où les échanges verbaux sont perturbés.
- > S'approprier des techniques de communication non-verbale.
- > Construire une relation de qualité au-delà des déficits.

Programme indicatif

JOUR 1

Prise en charge des patients non-communicants : ressources, difficultés, représentations des soignants

Les représentations des soignants :

- > que veut dire : « Ne pas pouvoir communiquer? » ;
- > implications dans la prise en charge ;
- > pathologies/situations types des patients non-communicants ;
- > schéma-logique de la communication ;
- > le langage verbal, para-verbal, non-verbal ;
- > difficultés – obstacles – freins – risques potentiels dans la prise en charge ;
- > stratégies d'adaptation – ressources.

JOUR 2

Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation soignant/patient

- > Construire une relation de confiance pour bien communiquer, en s'appuyant sur les postures de la relation d'aide.
- > S'approprier des outils pour communiquer avec les patients mal ou non-communicants.
- > S'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les proches.
- > Savoir repérer émotions et besoins pour prévenir frustration, agressivité, repli, refus.
- > Détecter et évaluer la douleur du patient mal ou non-communicant.

JOUR 3

Développer sa créativité pour mieux communiquer avec le patient non-communicant

- > Posture du soignant :
- projections, jugements ;
- centrage, créativité.
- > Législation sur les droits des patients.
- > Le travail en réseau.
- > Outils de la Communication Alternative et Améliorée : tablettes, pictogrammes, nouvelles technologies, etc.



AFR 5.02

Public

Tout personnel médical, paramédical, administratif

Organisé par
À déterminer

Durée
3 jours (2+1)

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel

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

Champagne-Ardenne
Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

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

JOUR 1

Clarifier les concepts

- > Appréhender la place de l'usager 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 proxémie.
- > Repérer les attitudes, contre-attitudes, mécanismes de défense et leur impact.
- > Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle.

JOUR 3

Pratiques professionnelles et analyse de pratiques professionnelles

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

TRAVAIL INTERSESSION

Axe 5

Qualité des soins et relation soignant-soigné

AFR 5.03

Public

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

Organisé par

Practis Formation

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

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.

Programme

JOUR 1

Compréhension et prévention des situations conflictuelles

- > Clarifier les différents concepts en lien avec l'agressivité et la violence.
- > Analyser le contexte des situations vécues au SAU selon les différents points de vue : patients, entourage, personnel.
- > Identifier et analyser les différents types de violence aux urgences et leurs mécanismes d'apparition.

- > Repérer dans son service les domaines d'amélioration en lien avec le déclenchement des situations difficiles : information et communication, comportement, organisation de la prise en charge, des lieux, etc.
- > Identifier son propre mode de communication interpersonnel prévalent et ses conséquences sur autrui.

Objectifs

- > 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.

JOUR 2

Gérer les phases les plus aiguës

- > Savoir désamorcer une situation qui dégénère par un discours et un comportement adaptés.
- > Identifier les conduites à tenir face à la menace physique.
- > Savoir se comporter avec lucidité face à une personne prête à passer à l'acte.
- > Identifier les moyens collectifs de prévention et de gestion des situations difficiles (selon les personnels concernés).
- > Disposer de quelques outils simples pour gérer son stress et prévenir l'épuisement professionnel.
- > Définir des axes de progrès et évaluer la formation.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Axe 5

Qualité des soins et relation soignant-soigné

AFR 5.04

Public

Personnel soignant en établissement psychiatrique

Organisé par

Nonaka Conseil

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Renseignements complémentaires

Avoir l'expérience des médiations thérapeutiques
Se préparer à animer ou coanimer un atelier de médiation thérapeutique

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

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

Contexte

La grande confusion qui règne autour des ateliers de médiation thérapeutique est fréquente pour beaucoup de professionnels soignants exerçant en institution psychiatrique. Activités : Tout est dit... cela renvoie à l'occupational : arts plastiques, expression corporelle, mots-croisés... Qu'importe, pourvu que le patient s'occupe. Occuper est un avantage certes, mais bien maigre quand on sait ce que permet une médiation thérapeutique. Il est également vrai qu'un atelier de médiation thérapeutique peut être un support de communication soignant/soigné. Il serait cependant dommage d'en rester là, d'autant que les ateliers de médiations thérapeutiques sont une alternative à la parole directe. Elles mettent surtout en jeu des problématiques non résolues, souvent vitales pour le patient. Parfois, pour celui qui sait entendre, s'y exprime l'indicible, ce que le tête à tête d'un entretien psychologique ne permet pas.

Programme

Être soignant ou éducateur permet d'avoir des dispositions pour animer un atelier de médiation. Par la pratique de votre métier, vous avez normalement développé une connaissance du public cible, une intuition sur les hommes et les situations. Vous avez probablement également découvert ce que peut apporter un atelier lorsqu'il est bien mené. Être prédisposé ne signifie cependant pas maîtriser la médiation thérapeutique. Cela demande un certain outillage technique et méthodologique. Ce sera un des objectifs de cette formation. C'est le moindre.

Car finalement, le seul outil qui existe pour animer un atelier de médiation thérapeutique, c'est vous-même. Au cours de cette formation, nous vous accompagnerons à modifier votre posture et adopter un autre point de vue. Nous vous sortirons de votre cadre habituel, celui de votre institution et de votre métier, pour acquérir un autre regard. Animer c'est changer de casquette.

Cette formation ne se contentera pas d'assumer des apports théoriques rigoureux ; vous serez immergé dans un bain de simulations, de jeux,

C'est l'expérimentation de ce qu'on appelle le médium, l'outil utilisé dans l'atelier, qui ouvre le champ à cette expression.

Objectifs

Objectif général : améliorer la prise en charge des patients en psychiatrie à l'aide des médiations thérapeutiques.

Objectifs :

- > 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.

d'analyse des pratiques de la médiation thérapeutique

qui vous aideront à vous déplacer et entrer dans la posture de médiateur. Structure de la formation :
> plonger dans les arcanes de la médiation thérapeutique ;
> les fondements de la structuration d'un atelier de médiation ;
> développer sa capacité à accompagner le patient, s'adapter ;
> soutenir le processus de médiation, apaiser les débordements ;
> mettre en pratique les qualités de l'accompagnement, et du cadrage de l'atelier.

AFR 5.05

Public

Personnels soignants

Organisé par

Efors

Durée

3 jours (2+1)

Modalités

pédagogiques

Présentiel

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

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 des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Christine PONSART

> 03 26 87 78 20

> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

AFR 5.06

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)Interculturalité et relation d'aide,
comprendre les différences
culturelles pour mieux
accompagner

Contexte

Certains agents hospitaliers peuvent constater les limites de la prise en charge de patients, lorsqu'ils sont confrontés à la méconnaissance de leur culture et de celle de leur famille d'origine étrangère. Afin que cette différence ne soit pas à l'origine de malentendus, il est important que les professionnels puissent identifier et intégrer les différences culturelles à prendre en compte pour une prise en charge adaptée. Au-delà des impératifs classiques d'accueil et de prise en charge se pose avec acuité la problématique de « la différence » et de la communication avec celui qui est « différent ». C'est dans ce contexte qu'il convient de s'interroger sur le statut de la personne d'une autre culture à partir d'une analyse des représentations inconscientes que suscite inévitablement « l'étranger » et qui constitue la source des attitudes persistantes de rejet et/ou d'indifférence.

Objectifs indicatifs

- > Intégrer et comprendre la dimension culturelle dans la prise en charge du patient.
- > Identifier les enjeux de la diversité culturelle.
- > Connaître les représentations de chacun concernant les différentes cultures et religions et repérer les obstacles possibles à la communication.
- > Savoir communiquer avec une personne de culture différente.
- > Améliorer la prise en charge de l'utilisateur en adaptant les modes relationnels à l'interlocuteur accueilli.

Programme indicatif

- > Approche des différents peuples accueillis et repérage des grandes familles culturelles.
- > La culture comme élément fondamental de l'identité.
- > La place du corps dans les différentes cultures.
- > Décrypter les comportements pour anticiper les tensions et les conflits ; le rôle des préjugés ; la peur de la différence culturelle.
- > Communication verbale et non-verbale : adapter son vocabulaire, ses modes d'expression, développer des capacités d'écoute et d'empathie.
- > Connaître les éléments culturels particulièrement mobilisés au moment de la naissance, de la mort, de la maladie, d'épisodes relevant de la santé mentale.
- > Intégrer les spécificités culturelles dans la prise en charge.
- > Quid de la laïcité des soins.

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Christine PONSART

> 03 26 87 78 20

> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



AFR 5.07

Public

Personnels administratifs ; personnels soignants

Organisé par

Ambition Santé +

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

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, sont 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 différents 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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFR 5.08

Public

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

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

Contexte

La pratique de la téléconsultation est possible grâce aux évolutions des technologies et ouvre de nouvelles perspectives de prises en charge pour les patients. Cette formation doit permettre de développer une dynamique de déploiement de la médecine à distance. « La télémédecine est un levier fondamental de la mise en place de nouvelles organisations susceptibles de relever les défis actuels du système de santé » selon l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP). La mise en place de téléconsultation va contribuer à améliorer les prises en charge, à améliorer l'accessibilité aux soins et contribuer à la régulation des dépenses de santé.

Objectifs

- Collaborer à un acte de téléconsultation sécurisé et adapté au patient dans la limite du périmètre de sa fonction au sein d'une équipe multidisciplinaire.
- Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation.
- Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques (conditions et matériels) nécessaires à sa réalisation.
- Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS.
- Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les phases de pré-consultation, de consultation et de post-consultation.

Programme

JOUR 1

- Historique et définitions de la télémédecine, des enjeux de la téléconsultation.
- Principes éthiques et déontologiques.
- Cadre juridique et réglementaire.
- Les enjeux territoriaux et les enjeux en termes d'organisation des soins.
- La faisabilité et les modèles d'application de la téléconsultation.
- L'information du patient et le recueil de son consentement en amont.
- Les modalités de mise en œuvre et étapes de la téléconsultation.
- L'examen clinique mené à distance.
- L'utilisation des équipements, logiciels et applications sécurisés.

- Coûts, financement et modèles financiers.

- Les impacts de la téléconsultation sur les pratiques professionnelles.
- La prévention et le traitement des Événements indésirables.
- Témoignage d'un directeur d'Hôpital ayant mis en place la téléconsultation dans son établissement.

JOUR 2

- Les responsabilités engagées dans les actes de téléconsultation.
- La contractualisation des engagements avec les différents partenaires: établissement, prestataires techniques.
- La place des professionnels médicaux, paramédicaux et non médicaux.

- Les attentes et besoins des différents acteurs.
- L'évaluation d'une action de téléconsultation.
- La posture professionnelle auprès des patients et de sécurité dans la réalisation des actes.
- Le besoin d'appropriation de l'outil de la part du patient.
- L'écoute active et la relation d'aide: applications dans le cadre de la téléconsultation.
- Le suivi post-consultation.
- Démonstration en situation réelle de séances de téléconsultation.

Qualité des actions de formation
Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formations.



Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'ANFH souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

- > Poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- > Favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
- > Inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.



Droit, éthique et gestion des risques

AFR 6.01 HACCP/Hygiène en cuisine

Public

Personnel en charge de la restauration

Organisé par

Advitam

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

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 alimentaires.
- > 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 les 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;
 - a 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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFR 6.02 Nettoyage et hygiène en institution, liés à une pandémie

Organisé par

À déterminer

Durée

À déterminer

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

L'entretien des locaux participe de la qualité de l'accueil des structures de la Fonction publique hospitalière et permet de lutter contre les risques infectieux. Aussi, l'objectif de cette formation est de sensibiliser tout personnel de la Fonction publique hospitalière sur l'importance de l'entretien des locaux.

Objectifs indicatifs

- > Connaître l'application des techniques et des règles d'hygiène dans le nettoyage.
- > Avoir les outils et protocoles pour lutter contre les risques infectieux.
- > Repérer, lors du nettoyage, le niveau de risque infectieux et mettre en œuvre les moyens appropriés.
- > Maîtriser l'utilisation du matériel et des produits d'entretien.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 6.03 Prise en charge de Mineurs non-accompagnés (MNA)

Public

Personnel éducatif

Organisé par

À déterminer

Durée

À déterminer

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

La loi prévoit la prise en charge du Mineur non-accompagné sans condition de nationalité. Il va s'agir d'accompagner les professionnels éducatifs dans la compréhension des parcours de ces jeunes, leur permettant d'adopter la juste posture éducative.

Objectifs indicatifs

- > Appréhender les parcours migratoires et leurs contextes juridiques.
- > Repérer les différentes approches culturelles correspondantes.
- > Adopter des postures éducatives appropriées.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 6.04 Prévention et gestion des fugues

Public

Professionnels des secteurs social, médico-social, psychiatrique

Organisé par

À déterminer

Durée

À déterminer

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

Les établissements de la Fonction publique hospitalière, qu'il relèvent du secteur social, médico-social ou encore psychiatrique, sont de plus en plus confrontés à la fugue d'usagers, de résidents. Il va s'agir, pour les professionnels confrontés à cette situation, d'apprendre à réagir, à gérer et prévenir la fugue.

Objectifs indicatifs

- > Repérer et analyser les signes précurseurs de la fugue.
- > Appréhender le contexte juridique de la fugue.
- > Gérer la fugue.
- > Prévenir la fugue.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 6.05 La responsabilité soignante

Public

IDE et AS en binôme,
cadres de santé,
infirmiers
coordonnateurs

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

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 établie. 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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFR 6.06 Éthique et décision dans le soin

Public

Tout professionnel
soignant

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

3 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

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, etc.

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 éthiques.
- > 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 J.F. 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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFR 6.07

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

Modalités
pédagogiques

Présentiel ou distanciel

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 des délégations
Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@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 », etc.
- > 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'implique la rédaction des directives anticipées.

Programme

JOUR 1

Avoir connaissance des
textes régissant les direc-
tives 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 6.08

Public

Tous professionnels travaillant en EHPAD

Organisé par

Efors

Durée

2 jours

Modalités
pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

de 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations
Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Les droits des résidents

Contexte

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

Objectifs

- > Définir le contexte réglementaire et l'environnement juridique en EHPAD.
- > Prendre en compte de manière effective les droits des personnes âgées et les exigences de la loi dans la pratique professionnelle.
- > Garantir le respect des droits fondamentaux des résidents en utilisant les outils nécessaires.
- > Analyser les pratiques.
- > Identifier ses responsabilités professionnelles au regard des droits des patients.
- > Repérer les situations à hauts risques de responsabilité 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 Ehpads

- > 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.



AFR 6.09 Prévention des erreurs médicamenteuses

Public

Tous professionnels
soignants

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

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 de la iatrogénie médicamenteuse évitable repose notamment sur la sécurisation du circuit du médicament. Ce processus est complexe par son caractère transversal, la multiplicité des acteurs impliqués dans la prise en charge thérapeutique du patient et la 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 la 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 la 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 la iatrogénie médicamenteuse.
- > Les 10 groupes de médicaments à inscrire dans le programme de lutte contre la 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 des délégations Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFR 6.10 RGPD, DPO : accompagnement des établissements

Public

Tout personnel concerné
par le traitement des
données personnelles

Organisé par

S.I.B

Durée

3 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

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

- > 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'action.

Programme

Replacer le RGPD dans l'histoire de la protection des données en France et en écho avec la réglementation sectorielle (code de la santé publique, instructions ministérielles, codes déontologiques).

- > Historique sur la protection des données personnelles en France et en Santé.

Connaître le champ d'application du règlement, acculturer les participants à la sémantique du RGPD versus sémantique du code de la santé publique.

- > Définitions et grands principes du RGPD dans le contexte du monde de la santé.

Comment élaborer un plan d'actions: comprendre la mission du DPO et la démarche d'accountability.

- > La fonction du DPO au sein de l'Établissement.
- > Le registre et la notion de licéité.
- > La mise en œuvre du registre des traitements: mise en place et maintenance; comprendre les enjeux.
- > Retour sur les notions-clés et définitions.

Connaître les droits des personnes concernées et leurs modalités d'application.


- > Les droits (droits accès, opposition, oubli, portabilité, etc.) des personnes concernées (personnel et patients) applicables ou pas, dans quelles conditions?
- > Savoir sécuriser ses traitements du point de vue juridique.
- > Sécurisation contractuelle dans le contexte marché public.

Savoir sécuriser ses traitements.

- > Sécurité des données et sécurité du SIH, les obligations du RGPD (privacy/security by design et by default, EIVP) et celle de la réglementation déjà en vigueur (PGSSI-S, certification hébergeur, etc.).

L'accountability en pratique: le dossier de conformité du DPO et ses outils.

- > La mise en œuvre d'un système de management des données personnelles dans le contexte Établissement.



Les Actions de formation coordonnées (AFC)

Sommaire des Actions de formation coordonnées

Axe 1 Gestion des organisations	89
> Gestion des dossiers de retraite.....	90
> Se préparer à la retraite	91
Axe 2 Ressources humaines et qualité de vie au travail	93
> Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe.....	94
> Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.....	95
Axe 3 Encadrement et management des équipes	97
> Manager une petite équipe	98
Axe 4 Prise en charge des patients, des résidents et des usagers	99
> Le travail de nuit.....	100
> Les troubles des conduites alimentaires	101
> Prise en charge des soins palliatifs	102
> Initiation à la Langue des signes française (LSF).....	103
> Initiation aux techniques de l'hypnose	104
Axe 5 Qualité des soins et relation soignant - soigné	105
> Le temps du repas : un moment de convivialité partagé	106
> Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées	107
> Les techniques d'apaisement	108
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle...	109
> Gestion des conflits avec les familles des patients/des résidents.....	110



Gestion des organisations



AFC 1.08 Gestion des dossiers de retraite

Public

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

Organisé par

Accessit Formation

Durée

3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation :
3 000 € par groupe, soit
500 € par agent sur une
base de 6 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 retraite.
- > 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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFC 1.09 Se préparer à la retraite

Public

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

Organisé par

OBEA

Durée

4 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation :
4 520 € par groupe,
soit 753,33 € par
agent sur une base
de 6 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.

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.

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.

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.

Contacts des délégations

Alsace

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

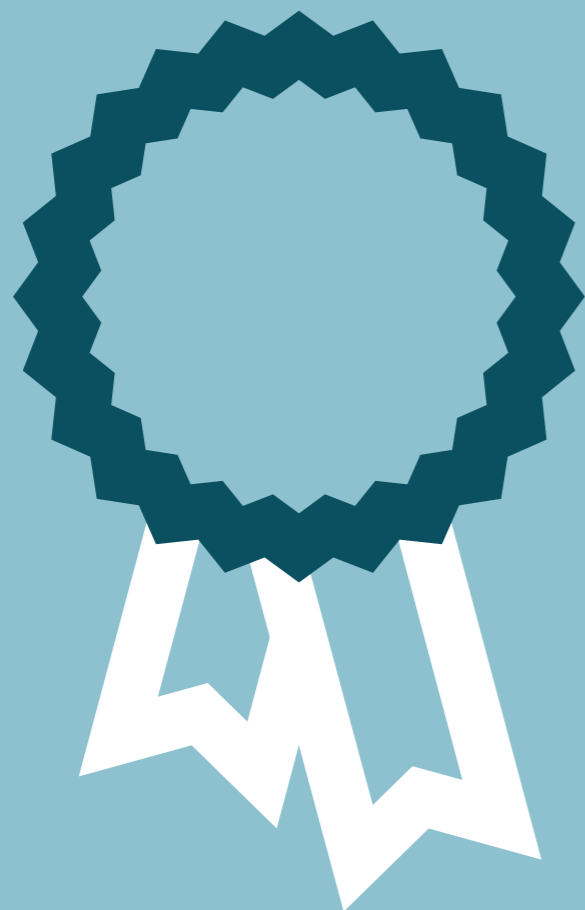
Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Retrouvez
toutes les formations
sur le site
www.anfh.fr



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR



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



AFC 2.12

Public

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

Organisé par
À déterminer

Durée
À déterminer

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 6 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé par le plan de formation

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 indicatifs

- 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 gérer les tensions et les difficultés dans le travail en équipe.
- Développer sa capacité à coopérer et travailler en équipe.

Programme indicatif

- 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.
- L'importance de la communication non-verbale.
- Le choix des mots et du discours.
- Les techniques.
- Les attitudes-clés.
- Les rôles et positionnements relationnels.
- Repérer ses « zones de confort et de risque » par rapport aux différentes situations et interlocuteurs.
- 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.
- La transmission de l'information au sein de l'équipe.
- L'optimisation des temps d'échanges.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFC 2.13

Public

Tout public

Organisé par
À déterminer

Durée
À déterminer

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants
De 6 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé par le plan de formation

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 en collectif à un changement de culture organisationnelle.

Objectifs indicatifs

- Comprendre le stress : physiologie, origine et conséquence.
- Identifier son propre stress et ses mécanismes.
- Les différentes formes de stress chronique.
- La prévention individuelle et collective.

Programme indicatif

- Clarification et définition du concept de « stress ».
- Identification des phases du stress.
- Le stress... Situation stressante ou ressentis personnels.
- 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.
- 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 ses impulsions.
- Maintenir l'esprit en éveil tout au long de la journée, en récupérant par « des mini-pauses ».
- 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.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@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

3.

**Encadrement
et management
des équipes**

Axe 3

Encadrement et management des équipes



AFC 3.06

Manager une petite équipe

Public

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

Organisé par

À déterminer

Modalités

pédagogiques

À déterminer

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation

Contexte

Les agents hospitaliers encadrant une petite équipe, souvent issus de la promotion interne et/ou sans formation au management, rencontrent des difficultés pour se positionner en tant que manager et encadrer leur équipe dans de bonnes conditions.

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

Objectifs indicatifs

- > 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.

Programme indicatif

- > 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.
- > Réaliser le diagnostic de la gestion et du fonctionnement de son équipe.
- > Optimiser ses pratiques d'animation et de dynamisation collective.
- > Savoir gérer les situations difficiles.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@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 4.15 Le travail de nuit

Public

Personnel travaillant la nuit

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques
Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation :
2 300 € par groupe, soit 383,33 € par agent sur une base de 6 participants

Contexte

Travailler de nuit en établissement est souvent un choix que les professionnels expliquent par la qualité de la relation aux usagers, la diversité du travail à effectuer, la liberté d'initiative et d'autonomie ou encore par la solidarité et l'esprit de convivialité au sein de l'équipe de nuit. Les conditions et les exigences spécifiques du travail de nuit rendent néanmoins ce type de professionnels particulièrement vulnérables à l'épuisement professionnel et peuvent avoir des conséquences néfastes sur la santé et l'équilibre psychologique des professionnels ainsi que sur la qualité de la prise en charge des usagers.

À travers l'expression fréquente de leurs sentiments de solitude, de culpabilité, de peur, d'anxiété ou encore de désarroi face à des situations difficiles, les professionnels de nuit témoignent de leur volonté de participer activement à la qualité de l'accompagnement des usagers et d'être reconnu par l'institution comme des professionnels ayant un rôle important et spécifique au sein des équipes.

Objectifs

- Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner les exigences de ce travail pour le professionnel.
- Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réactions possibles et développer sa confiance en soi.
- Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.

Programme

JOUR 1

- Les spécificités du travail de nuit, vécu et représentations des professionnels.
- Le travail de nuit et la préservation de son « capital santé ».
- Trouver son rythme – maintenir un équilibre entre une vie professionnelle et une vie familiale et sociale satisfaisante.
- Les aspects psychologiques et émotionnels du travail de nuit.
- Les comportements des professionnels, les modes de réaction possibles.
- Affirmer ses compétences dans le respect de l'autre et développer la confiance en soi.

JOUR 2

- Le cadre juridique et éthique du travail de nuit.
- Bienveillance des usagers et travail de nuit.
- L'organisation du travail de nuit : cohérence et continuité de la prise en charge des usagers.
- La coordination et la communication avec les équipes de jour.
- La communication aux patients la nuit et les aptitudes aidantes.
- Savoir accompagner l'utilisateur lors des situations complexes ou difficiles.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFC 4.16 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)

Modalités

pédagogiques
Présentiel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation :
4 680 € par groupe, soit 780 € par agent sur une base de 6 participants

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE
➤ 03 83 15 17 34
➤ mc.antoine@anfh.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 existantes 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 4.17 Prise en charge des soins palliatifs

Public

Personnels soignants

Organisé par

Advitam

Durée

3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation :
3 025 € par groupe, soit 504,17 € par agent sur une base de 6 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 au soulagement de la personne âgée, jusqu'au bout de sa vie.

Objectifs

- Connaître le contexte législatif et les fondements éthiques des grandes questions en soins palliatifs.
- Connaître les principes de la démarche palliative et les possibilités de mise en œuvre, en lien avec le ou les guides de bonnes pratiques existants.
- Connaître les spécificités et les questions de prise en charge palliative au niveau des soins relationnels et techniques (notions médicales, de soins, psychologiques, etc.).
- Mettre en pratique un savoir-faire et un savoir-être du soin en fin de vie auprès des patients/résidents.
- Développer ou mettre en œuvre une démarche collégiale interdisciplinaire en lien avec le projet d'établissement.
- Connaître les acteurs institutionnels de la démarche palliative.

Programme

Connaître les principes de la démarche palliative et les possibilités de mise en œuvre en lien avec le ou les guides de bonnes pratiques existant(s).

Connaître le contexte législatif et les fondements éthiques des grandes questions en soins palliatifs

- Loi du 4 mars 2002.
- Commentaires sur la mise en place des directives anticipées (ou discussions anticipées) et la nomination d'une personne de confiance pour les personnes âgées institutionnalisées.
- Le dispositif Leonetti-Clayes relatif à la sédation (DLC).

Connaître les acteurs institutionnels de la démarche palliative

- La démarche palliative dans ces établissements exige une organisation interne.
- Connaître les acteurs.
- Réflexion sur l'accueil et l'information des familles.

Connaître les spécificités et les questions de prise en charge palliative au niveau des soins relationnels et techniques (notions médicales, de soins, psychologiques, etc.)

- Savoir identifier les besoins physiques et psychologiques de la personne en soins palliatifs, de la personne en fin de vie et de son entourage.
- Règles à respecter pour améliorer la prise en soins des résidents en fin de vie.

- La nutrition.
- L'hydratation.
- Les symptômes cardio-respiratoires.

Mettre en pratique un savoir-faire et savoir-être du soin en fin de vie auprès des patients/résidents

- Prise en charge médicamenteuse de la douleur.
- Prise en charge non-médicamenteuse de la douleur : mise en évidence des intérêts et des limites de certaines techniques.
- Communiquer avec la personne en fin de vie.

Ateliers d'analyse des pratiques (après un travail d'intersession).

Développer ou mettre en œuvre une démarche interdisciplinaire.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Axe 4

Prise en charge des patients, des résidents et des usagers

AFC 4.18 Initiation à la Langue des signes française (LSF)

Public

Tous professionnels de santé

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

10 jours (5+5)

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur le plan de formation :
10 000 € par groupe, soit 1 666,66 € par agent sur une base de 6 participants

Contexte

Les personnes atteintes de surdité doivent faire face à une double stigmatisation, celle de la surdité et celle de la maladie. 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 celle que la communication écrite peut pallier aux 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, etc.).
- Apprentissage de dialogues de bases.
- 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

- Dactylogogie.
- 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 : éléments de courtoisie et comportement

- Comprendre la surdité (causes, différences, etc.) 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 ou liés à l'établissement.
- Signes des loisirs et des sports.
- Signes de l'alimentation.
- Signes de la santé, des soins.
- Signes des émotions.

MODULE 2

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@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

N

AFC 4.19 Initiation aux techniques de l'hypnose

Public

Tout public

Organisé par

Grieps

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan
de formation :

2680 € par groupe, soit

446 € par agent sur une

base de 6 participants

Contexte

Une hospitalisation, un soin, une consultation génèrent souvent auprès des patients/résidents des douleurs et/ou de l'anxiété que les équipes médico-soignantes ont à cœur de soulager.

L'hypnose montre toute son efficacité. En effet, de récentes études scientifiques se sont intéressées aux effets de cette pratique dans le cadre de soins. Elles démontrent que l'hypnose produit des effets anxiolytiques et antalgiques importants et améliore la communication entre patients/résidents, proches, soignants.

Objectifs

- > Comprendre l'approche hypnotique.
- > Identifier les différents courants et techniques de l'hypnose.
- > S'entraîner à la mise en œuvre des techniques de l'hypnose opérationnelles et immédiatement transférables.
- > Connaître les limites et contre-indications de l'hypnose.

Programme

Les fondamentaux théoriques et scientifiques de l'hypnose et son champ d'application

- > Historique et connaissances actuelles.
- > Indications et contre-indications de l'hypnose dans le soin.
- > L'hypnose en établissement de santé.

La communication hypnotique

- > La structure d'une transe hypnotique.
- > Le langage hypnotique.

L'expérimentation de la transe hypnotique

- > Les signes de transe hypnotique.
- > Les différentes techniques d'induction.

Le transfert dans sa pratique quotidienne au sein de sa structure

- > Le processus hypnotique en équipe pluridisciplinaire.
- > Le plan d'actions et la restitution de ses acquis à son institution.

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

Champagne-Ardenne

Christine PONSART

> 03 26 87 78 20

> c.ponsart@anhf.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anhf.fr

5.

Qualité des soins et relation soignant-soigné



AFC 5.09 Le temps du repas: un moment de convivialité partagé

Public

Tous professionnels présents à l'instant repas

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation

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, etc. 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 indicatifs

- > 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, etc.

Programme indicatif

Définir le repas, le temps du repas et leurs symboliques

- > Repas et coutumes.

Identifier les représentations 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 des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFC 5.10 Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées

Public

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

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation :
1 960 € par groupe,
soit 326,66 € par agent sur une base de 6 participants

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.

Aux termes « approches non-médicamenteuses », nous pouvons lui préférer les termes d'« 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 flashes ». 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'action d'amélioration.

Programme

- > Rappel sur les mécanismes de vieillissement.
- > Les troubles cognitifs de la personne atteint 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.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFC 5.11 Les techniques d'apaisement

Public

Personnels soignants

Organisé par

Grieps

Durée

3 jours (2+1)

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation :
3 375 € par groupe, soit 562,50 € par agent sur une base de 6 participants

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 émotifs.
- 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.

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).

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.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

AFC 5.12 Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle

Public

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

Organisé par

Efors

Durée

4 jours (2+2)

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation ;
4 160 € par groupe, soit 693,33 € par agent sur une base de 6 participants

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1 et JOUR 2

- Rôle des professionnels du soin et de l'accompagnement.
- La relation d'aide.
- 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.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
➤ 03 26 87 78 20
➤ c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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



AFC 5.13

Public

Professionnels des établissements médico-sociaux, professionnels des établissements sanitaires

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé par le plan de formation

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-

tion 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 », des autres réclamations, porteuses de sens caché, pour apporter selon la situation, la réponse appropriée.

Objectifs indicatifs

- > 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 indicatif

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 désamorceage 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.

LA ForMuLE Anfh

« Les achats de FORmation MUtualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh ».



Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

Christine PONSART
> 03 26 87 78 20
> c.ponsart@anfh.fr

Lorraine

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

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

N'hésitez pas à contacter votre délégation Anfh pour qu'elle vous accompagne à l'utilisation de ce nouvel outil qui vous permettra de réaliser vos commandes de formation intra et pour échanger sur vos besoins de formation.

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, 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, etc.

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 achats 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 : Gesform Evolution

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 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, etc.).

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.

Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formations. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

- poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
- inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

L'animation des 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.](http://anhf.fr)

Informez les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches... l'Anfh édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale Anfh ou à partir de anhf.fr.

Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de 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, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).
► Etc.

La plateforme « e-Formations »

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation.

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

—
[Plus d'infos
> www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

**Vous trouverez
ce plan d'actions régionales
ainsi que les fiches détaillées
des formations sur le site
Internet de l'Anfh, rubrique
«offre de formation».**



Bulletin d'inscription
Actions de formation 2022

Nom de l'établissement:

Code formation:

Intitulé de la formation:

Nom du stagiaire	Prénom	Grade / Métier	Dates / Groupe

Date:

Signature du directeur et cachet
de l'établissement:

Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2022	Dates Alsace		
			Référence La ForMuLE (Code prestation)	Date groupe 1	Date groupe 2
AFR 1.01	1	Management en situation de crise et post-crise			
AFR 1.02	1	Formation au management dédiée au praticiens urgentistes			
AFR 1.03	1	Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou en établissement médico-social	2019-84 et 2019-85	28 février (établissements sanitaires)	1 ^{er} mars (établissements médico sociaux)
AFR 1.04	1	Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des soins	2017-68	23, 24 et 25 février	
AFR 1.05	1	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD			
AFR 1.06	1	Gestion et conduite de projets			
AFR 1.07	1	Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital			
AFR 2.01	2	Accompagnement des professionnels dans la gestion de crise			
AFR 2.02	2	Communication efficace en période de crise sanitaire			
AFR 2.03	2	AMA : Evolution des missions et des compétences			
AFR 2.04	2	Place de l'ASHQ dans les équipes			
AFR 2.05	2	Gestion RH : actualités et évolutions réglementaires		11 et 12 avril CDRS de Colmar	1 ^{er} et 2 juin 7 et 8 novembre
AFR 2.06	2	Prévention et gestion de l'absentéisme	2019-86	13 et 14 octobre	
AFR 2.07	2	Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 1		15 et 16 mars	
AFR 2.08	2	Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude - Module 2		25 et 26 avril	
AFR 2.09	2	Des clés pour des connaissances, des compétences et une carrière (4C)			
AFR 2.10	2	Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques	2019-399	24, 25 février et 28 mars	3, 4 mai et 7 juin 6, 7 octobre et 14 novembre
AFR 2.11	2	Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience		27 et 28 janvier	17 et 18 mars CH de Rouffach
AFR 3.01	3	Le management du télétravail	2020-206	15 mars	16 mars
AFR 3.02	3	Le management agile		3 et 4 février	28 et 29 avril 9 et 10 juin
AFR 3.03	3	Mobiliser et motiver les équipes		21 et 22 février	25 et 26 avril 19 et 20 septembre
AFR 3.04	3	Gestion du temps de travail et élaboration des plannings	2018-151	11, 12 janvier et 1 ^{er} février	17, 18 mars et 6 avril
AFR 3.05	3	Evaluation de la formation en entretien annuel	2019-83	24 mars	6 mai
AFR 4.01	4	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD		17, 18 et 28 janvier	4, 5 et 22 avril CH de Rouffach 12, 13 et 23 sept. EHPAD de Bergheim
AFR 4.02	4	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	2018-34	21 et 22 mars	
AFR 4.03	4	Alzheimer : quelle technique de soin ?	2019-118	16, 17 et 18 mars	1 ^{er} , 2 et 3 juin EHPAD de Bergheim 5, 6 et 7 octobre CH de Rouffach
AFR 4.04	4	Accompagnement des malades jeunes atteints de maladies neurodégénératives : Alzheimer ou apparentées			

Dates Champagne-Ardenne			Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
6 mai (établissements médico-sociaux)	11 mai (établissements sanitaires)		21 février (établissements sanitaires)	22 février (établissements médico sociaux)	7 novembre (établissements sanitaires)	8 novembre (établissements médico sociaux)
5, 6 et 7 décembre			1, 2 et 3 juin	16, 17 et 18 novembre		
5 et 6 mai	9 et 10 mai		22 et 23 juin	23 et 24 novembre		
15 et 16 juin	11 et 12 octobre	28 et 29 novembre	16 et 17 mars	1 ^{er} et 2 décembre		
17 et 18 novembre			16 et 17 mai			
9 et 10 juin (distanciel)			3 et 4 mai (distanciel)			
8 et 9 septembre (distanciel)			30 et 31 mai (distanciel)			
1 ^{er} , 2 mars et 22 mars			3, 4 octobre et 16 novembre			
			22 et 23 septembre	17 et 18 novembre		
5 avril matin et 14 avril matin (distanciel)	6 juin matin et 9 juin matin (distanciel)	4 octobre matin et 11 octobre matin (distanciel)	2 mars			
3 et 4 mars	23 et 24 juin		31 mars et 1 ^{er} avril	12 et 13 mai	29 et 30 septembre	
3 et 4 mars (distanciel)	19 et 20 mai (distanciel)	22 et 23 septembre (distanciel)	28 février et 1 ^{er} mars	3 et 4 octobre	1 ^{er} et 2 décembre	
12, 13 septembre et 27 septembre			2, 3 février et 1 ^{er} mars	2, 3 mars et 7 avril		
1 ^{er} juin			19 mai			
4, 5 et 23 mai	30, 31 mai et 13 juin		31 janvier, 1 ^{er} février et 7 mars	25, 26 avril et 23 mai	7, 8 novembre et 5 décembre	
21 et 22 février			14 et 15 mars	4 et 5 avril		
2, 3 et 4 février	9, 10 et 11 mars	28, 29 et 30 septembre	23, 24 et 25 février	12, 13 et 14 octobre	23, 24 et 25 novembre	

Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2022	Dates Alsace			
			Référence La ForMuLE (Code prestation)	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
AFR 4.05	4	Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD	2019-113	7, 8 et 9 mars	4, 5 et 6 avril	
AFR 4.06	4	Les premiers secours en santé mentale		13 et 14 janvier		
AFR 4.07	4	Isolement, contention : impact de la nouvelle loi		10 et 11 mars		
AFR 4.08	4	Sensibiliser les équipes aux thérapies de réhabilitation psychosociale en psychiatrie	2020-16	9, 10 novembre et 6 décembre		
AFR 4.09	4	Les problématiques addictives en psychiatrie	2020-19			
AFR 4.10	4	Accompagnement et prise en charge des conduites addictives	2018-32	26, 27 janvier et 25 février		
AFR 4.11	4	L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge	2018-33	17, 18 et 19 janvier		
AFR 4.12	4	Le psycho traumatisme chez les enfants et les adolescents	2018-1	7 et 8 juin		
AFR 4.13	4	Plaies et cicatrisation		17, 18 janvier et 2 février	14, 15 et 30 mars EHPAD d'Illzach	26, 27 septembre et 12 octobre
AFR 4.14	4	Atelier d'animation pour les personnes handicapées	2018-31	7 et 8 avril		
AFR 5.01	4	La communication non verbale dans la relation patient / soignant		20, 21 janvier et 24 février	22, 23 septembre et 21 octobre	
AFR 5.02	5	Distance relationnelle entre usagers et professionnels, un équilibre à trouver		24, 25 mars et 27 avril	13, 14 septembre et 13 octobre	
AFR 5.03	5	Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences		22-23 septembre et 7 octobre		
AFR 5.04	5	Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports	2020-20			
AFR 5.05	5	Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort	2019-82	24,25 mars et 7 avril	22,23 et 29 septembre	
AFR 5.06	5	Interculturalité et relation d'aide, comprendre les différences culturelles pour mieux accompagner				
AFR 5.07	5	Accueil téléphonique des familles et des visiteurs (personnels de l'administration)	2019-108-1	3 et 4 mars	28 et 29 avril	15 et 16 septembre CH de Rouffach
AFR 5.08	5	Le rôle du professionnel de santé dans le cadre de la télémedecine	2020-141	29 et 30 septembre		
AFR 6.01	5	HACCP / Hygiène cuisine	2017-187	1 ^{er} et 2 février EHPAD d'Illzach	3 et 4 février	
AFR 6.02	5	Nettoyage et hygiène en institution, lié à une pandémie				
AFR 6.03	6	Accompagnement du public mineurs non accompagnés				
AFR 6.04	6	Prévention et gestion des fugues				
AFR 6.05	6	La responsabilité soignante		4, 5 et 6 avril	10, 11 et 12 octobre	
AFR 6.06	6	Ethique et décision dans les soins	2018-262	11, 12 et 13 avril	23, 24 et 25 mai	
AFR 6.07	6	Les directives anticipées, garantir la volonté du patient	2019-400	27 et 28 janvier EHPAD d'Illzach	29 et 30 septembre	
AFR 6.08	6	Les droits des résidents	2018-85	28 et 29 mars	25 et 26 avril EHPAD d'Illzach	
AFR 6.09	6	Prévention des erreurs médicamenteuses	2019-401	2 et 3 mai	21 et 22 novembre	
AFR 6.10	6	RGPD, Dpo : accompagnement des établissements		12, 13 et 14 avril	11, 12 et 13 octobre EHPAD d'Illzach	

Dates Champagne-Ardenne			Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
7, 8 et 29 avril	6, 7 et 22 septembre		4, 5 et 6 avril	19, 20 et 21 septembre		
			14 et 15 novembre			
27 et 28 juin						
24, 25 mai et 17 juin			5, 6 octobre et 9 novembre			
			19, 20 et 21 septembre			
12, 13 mai et 27 mai			3, 4 mars et 1 ^{er} avril	28, 29 avril et 20 mai		
12, 13 et 14 décembre			6, 7 et 8 avril			
22 et 23 novembre			7 et 8 avril			
7, 8 et 21 mars	12, 13 et 26 septembre	7, 8 et 21 novembre	16, 17 et 31 mars			
19 et 20 octobre			24 et 25 février			
13, 14 janvier et 7 février	13, 14 octobre et 7 novembre		21, 22 mars et 8 avril	24, 25 novembre et 16 décembre		
5, 6 et 30 septembre			10, 11 mars et 25 avril			
2, 3 et 19 mai	15, 16 et 26 septembre		28 et 29 mars	14 et 15 novembre		
			10 et 11 octobre			
17, 18 mai et 3 juin	20, 21 septembre et 7 octobre		14, 15 et 25 mars	22, 23 septembre et 7 octobre		
20 et 21 juin	3 et 4 octobre		10 et 11 octobre			
8 et 9 septembre			19 et 20 mai			
24 et 25 mars	5 et 6 avril		22 et 23 mars			
23, 24 et 25 février			7, 8 et 9 mars	26, 27 et 28 septembre		
25, 26 et 27 avril			21, 22 et 23 février			
15 et 16 mars	15 et 16 novembre		3 et 4 février	6 et 7 octobre		
17 et 18 mars	30 et 31 mars		29 et 30 septembre			
28 et 29 mars	17 et 18 octobre		31 janvier et 1 ^{er} février	26 et 27 septembre		
			7, 8 et 9 juin			

Calendrier des AFC

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2021	Dates Alsace			
			Référence La ForMuLE (Code prestation)	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
AFC 1.08	1	Gestion des dossiers de retraite		12, 13 et 20 janvier	2, 3 et 10 juin	
AFC 1.09	1	Préparation à la retraite	2019-382	31 janvier, 1 ^{er} , 2 et 3 février	7, 8, 9 et 10 juin	13, 14, 15 et 16 juin
AFC 2.12	2	Communiquer avec ses collègues : pour une efficacité du travail d'équipe				
AFC 2.13	2	Gestion du stress et épuisement professionnel		3, 4 mai et 1 ^{er} juin	30, 31 mai et 20 juin	19, 20 septembre et 17 octobre
AFC 3.06	3	Manager une petite équipe				
AFC 4.15	4	Le travail de nuit		23 et 24 février	11 et 12 mai	
AFC 4.16	4	Les troubles des conduites alimentaires	2018-2	4, 5 avril et 25, 26 avril		
AFC 4.17	4	Prise en charge des soins palliatifs				
AFC 4.18	4	Initiation à la langue française des signes	2019-397			
AFC 4.19	4	Initiation aux techniques de l'hypnose		7 et 8 avril	3 et 4 octobre	
AFC 5.09	5	Le temps du repas, un moment de convivialité partagé				
AFC 5.10	5	Animations «Flash» et activités occupationnelles auprès des personnes âgées		13 et 14 janvier	10 et 11 février	
AFC 5.11	5	Les techniques d'apaisement	2019-92	2, 3 et 23 mai CH de Ensisheim	19, 20 septembre et 10 octobre EHPAD de Marlenheim	
AFC 5.12	5	Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle	2018-83	4, 5 mai et 2, 3 juin CH de Pfastatt	19, 20 octobre et 16, 17 novembre EHPAD d'Andlau	
AFC 5.13	5	Gestion des conflits avec les familles des patients / des résidents				

Dates Champagne-Ardenne			Dates Lorraine		
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
8, 9 et 17 juin			17, 18 octobre et 10 novembre (distanciel)		
25, 26, 27 et 28 avril			28 février, 1 ^{er} , 2 et 3 mars	9, 10, 11 et 12 mai	3, 4, 5 et 6 octobre
			16 et 17 mai		
10, 11 mai et 16, 17 mai			28, 29 mars et 9, 10 mai	26, 27 avril et 13, 14 juin	
25, 26, 27, 28, 29 avril et 16, 17, 18, 19, 20 mai			21, 22, 23, 24, 25 février et 7, 8, 9, 10, 11 mars	12, 13, 14, 15, 16 septembre et 26, 27, 28, 29, 30 septembre	
14 et 15 mars			5 et 6 mai	21 et 22 novembre	
12 et 13 mai	2 et 3 juin	22 et 23 septembre	24 et 25 mars	13 et 14 octobre	
22, 23 février et 22 mars			9, 10 et 24 mars	9, 10 mai et 3 juin	1 ^{er} , 2 et 27 juin
18, 19 mai et 14, 15 juin	6, 7 septembre et 4, 5 octobre		2, 3 mai et 31 mai, 1 ^{er} juin	17, 18 octobre et 14, 15 novembre	

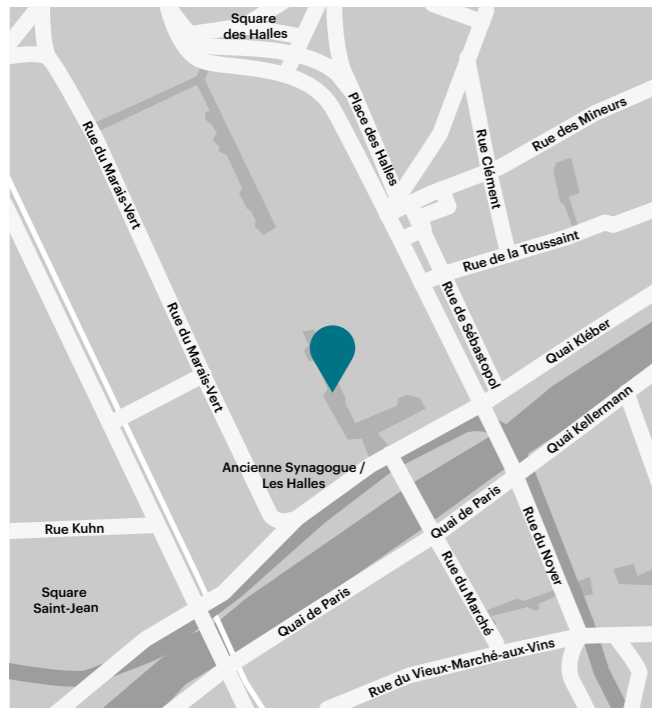
Index des formations

> Accompagnement des malades jeunes atteints de maladies neurodégénératives: Alzheimer ou apparentées AFR 4.04 ..	53	> Les troubles des conduites alimentaires AFR4.16	101
> Accompagnement des professionnels dans la gestion de crise AFR 2.01	32	> Le temps du repas: un moment de convivialité partagé AFR 5.09	106
> Accompagnement et prise en charge des conduites addictives AFR 4.10	59	> Le travail de nuit AFR 4.15	100
> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort AFR 5.05	70	> Management en situation de crise et post-crise AFR 1.01	24
> Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs: renseigner et orienter AFR 5.07	72	> Manager une petite équipe AFR3.06	98
> Agent médico-administratif (AMA): évolution des missions et compétences AFR 2.03	34	> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social AFR 4.02	51
> Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude – Module 2 AFR 2.08 ..	39	> Mobiliser et motiver les équipes AFR 3.03	46
> Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées AFR 5.10	107	> Nettoyage et hygiène en institution, liés à une pandémie AFR 6.02	77
> Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap AFR 4.14	63	> Optimiser votre codage Pathos et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD AFR 1.05	28
> Communication efficace en période de crise AFR 2.02	33	> Place de l'ASH au sein de l'équipe AFR 2.04	35
> Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe AFR 2.12	94	> Plaies et cicatrisation AFR 4.13	62
> Des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière (savoirs de base) AFR 2.09	40	> Prévention des erreurs médicamenteuses AFR 6.09	84
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle AFR 5.12	109	> Prévention et gestion de l'absentéisme AFR 2.06	37
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver AFR 5.02	67	> Prévention et gestion des fugues AFR 6.04	79
> Éthique et décision dans le soin AFR 6.06	81	> Prise en charge de Mineurs non-accompagnés (MNA) AFR 6.03	78
> Évaluation de la formation en entretien annuel AFR 3.05	48	> Prise en charge des soins palliatifs AFR 4.17	102
> Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social AFR 1.03	26	> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD AFR 4.05	54
> Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes AFR 1.02	25	> Prise en charge non-médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD AFR 4.01	50
> Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences AFR 5.03	68	> Problématiques addictives en psychiatrie AFR 4.09	58
> Gestion des conflits avec les familles des patients/des résidents AFR 5.13	110	> RGPD, DPO: accompagnement des établissements AFR 6.10	85
> Gestion des dossiers de retraite AFR 1.08	90	> Sensibiliser les équipes aux thérapies de réhabilitation psychosociale en psychiatrie AFR 4.08	57
> Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel AFR 2.13	95	> Se préparer à la retraite AFR 1.02	91
> Gestion du temps de travail et élaboration des plannings AFR 3.04	47	> Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude – Module 1 AFR 2.07	38
> Gestion et conduite de projets AFR 1.06	29		
> Gestion RH: actualités et évolutions réglementaires AFR 2.05	36		
> HACCP/Hygiène en cuisine AFR 6.01	76		
> Initiation à la Langue des signes française (LSF) AFR 4.18	103		
> Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience AFR 2.11	42		
> Initiation aux techniques de l'hypnose AFR 4.19	104		
> Interculturalité et relation d'aide, comprendre les différences culturelles pour mieux accompagner AFR 5.06	71		
> Isolement, contention: impacts de la nouvelle loi AFR 4.07	56		
> La communication non-verbale dans la relation patient/soignant AFR 5.01	66		
> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge AFR 4.11	60		
> La maladie d'Alzheimer: quelles techniques de soins? AFR 4.03	52		
> La responsabilité soignante AFR 6.05	80		
> Le management agile AFR 3.02	45		
> Le management du télétravail AFR 3.01	44		
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémedecine AFR 5.08	73		
> Le psychotraumatisme chez les enfants et les adolescents AFR 4.12	61		
> Les directives anticipées: garantir la volonté du patient AFR 6.07	82		
> Les droits des résidents AFR 6.08	83		
> Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques AFR 2.10	41		
> Les incontournables de la chaîne: accueil, facturation, recouvrement des soins AFR 1.04	27		
> Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital AFR 1.07	30		
> Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports AFR 5.04	69		
> Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) AFR 4.06	55		
> Les techniques d'apaisement AFR 5.11	108		

D'un coup d'œil

Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Grand Est

Délégation territoriale Alsace



Immeuble « Le Sébastopol » 5^e étage
3 quai Kléber
67000 Strasbourg
Tél. : 03 88 21 47 00
alsace@anfh.fr

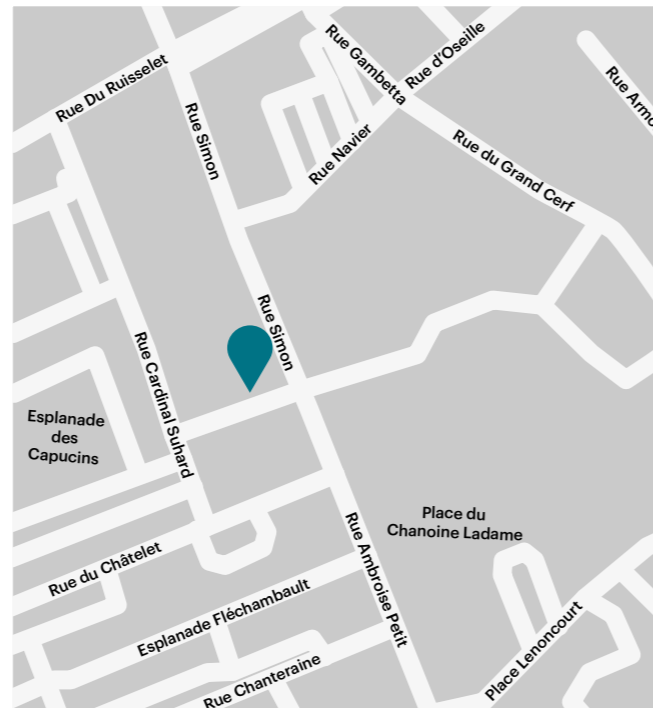
Accès à Strasbourg par la route

Sortie sur la A4, en provenance de Paris :
sortie n°51 « Centre-ville » ; « Halles-gare ».
En provenance de Colmar, sur la A35, sortie n°2
« Place des Halles ».
En provenance de Saverne, sur la A351, sortie n°2
« Place des Halles ».
En ville, par le boulevard du Président Wilson,
puis rue des Halles.

Accès à la délégation Alsace par le tramway

Se rendre au sous-sol de la gare
de Strasbourg et prendre :
➤ Le tramway A : direction Illkirch-Graffenstaden
➤ Le tramway D : direction Port du Rhin/Kehl
arrêt : Ancienne Synagogue/Les Halles

Délégation territoriale Champagne-Ardenne



20 rue Simon
51723 Reims CEDEX
Tél. : 03 26 87 78 20
champagneardenne@anfh.fr

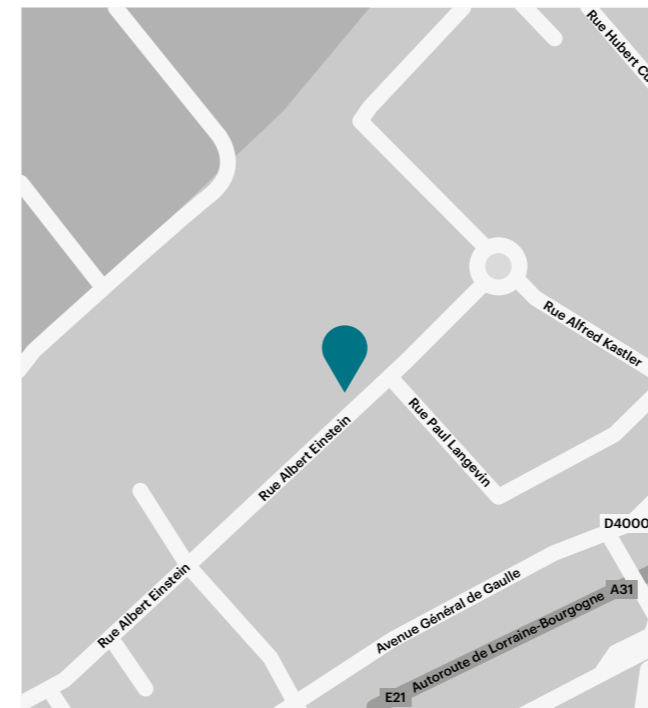
Accès à Reims par la route

À la croisée des autoroutes :
A4 – E50 (Paris – Strasbourg)
A26 – E17 (Lille – Lyon)
A34 – E46 (Ardennes)

Accès à la délégation Champagne-Ardenne par le bus

Ligne 4 – Hôpital Debré/La Neuville mairie
➤ arrêt : Saint-Rémi
Ligne 6 – Gare centre/ZI Farman/Croix Blandin
➤ arrêt : Saint-Rémi
Ligne 9 – Saint-Brice-Courcelles – Victoire/Cormontreuil/
Les Parques
➤ arrêt : Ruisselet

Délégation territoriale Lorraine



Les jardins de Saint-Jacques
7 rue Albert Einstein
BP 31118
54320 Maxéville
Tél. : 03 83 15 17 36
lorraine@anfh.fr

Accès à Nancy par la route

En venant de la A31 :
Sortie d'autoroute n°19 Nancy – Laxou Champ le Bœuf
Direction Zénith – ZI Saint-Jacques II
En venant de la A33 :
Sortie Nancy – Gentilly
Nancy – Laxou Gentilly
Direction Zénith - ZI Saint-Jacques II

Accès à la délégation Lorraine par le bus

Ligne 2 – depuis la gare, direction plateau de Haye –
Arrêt Saint-Jacques II

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@anh.fr
www.anfh.fr

