

**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

GRAND EST

# Plan d'actions régional 2023



# PAR de l'Anfh Grand Est 2023: quoi de neuf?

L'Anfh Grand Est ajuste son Plan d'actions régional (PAR) 2023 en l'adaptant au plus près du contexte et des besoins exprimés par les établissements. Ce faisant, il ambitionne d'être un outil facilitant l'élaboration de leur plan de formation tout en offrant aux agents l'accès à un panel de formations d'actualité, améliorant leurs conditions d'exercice.

Les thématiques principalement retenues des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux des territoires alsacien, lorrain et champardennais ont ainsi été recensées et agrégées par les équipes des différentes délégations et soumises aux instances territoriales et régionales.

Je veux ici souligner l'efficacité et les compétences complémentaires des équipes de l'Anfh et des administrateurs qui ont permis de produire ce PAR dans un esprit propre à cette organisation unique qui démontre qu'il est possible de travailler sereinement mais non moins efficacement, de façon paritaire.

Il en résulte **60 actions de formation** :

- > **47 actions de formation régionales** (financées sur les fonds régionaux) ;
- > **13 actions de formation coordonnées** (organisées par l'Anfh mais financées sur les plans des établissements).

Afin de faciliter les recherches, ces actions de formation ont été, comme par le passé, structurées selon six axes majeurs.

- > **Axe 1** – Évolution des organisations, des métiers, des techniques et des compétences.
- > **Axe 2** – Ressources humaines et Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Axe 3** – Encadrement et management des équipes.
- > **Axe 4** – Accompagnement et prise en charge en service de soins.
- > **Axe 5** – Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap.
- > **Axe 6** – Droit, éthique et gestion des risques.

Un focus particulier est porté sur la qualité de vie au travail. En effet, ce thème investi depuis longtemps par l'Anfh, au cœur de son projet stratégique 2020-2023, fait l'objet dans ce PAR d'une offre renforcée. L'Anfh est ainsi à même de proposer aux établissements adhérents une **offre de service conçue comme une véritable boîte à outils, en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail.**

Après un premier volet de sensibilisation, le deuxième volet aura pour but de donner aux établissements des repères qualitatifs et quantitatifs sur leur qualité de vie au travail. Une plateforme en ligne permettra à chaque structure de réaliser son « baromètre social » auprès de ses agents. Viendra ensuite le troisième volet qui permettra de déterminer les champs prioritaires sur lesquels il serait souhaitable d'intervenir au plus tôt.

La démarche se poursuivra sous forme d'actions-flash ciblées telles que :

- > définir et impulser une vision managériale porteuse de sens à l'échelle de son établissement ;
- > accueillir, suivre et intégrer les nouveaux arrivants.

En cette période particulière de turbulences où une pandémie a ébranlé notre système de santé, révélé bien des déficiences structurelles et mis en exergue la nécessité d'une prise en charge urgente de ses maux, l'Anfh maintient plus que jamais le cap et veut contribuer, pour ce qui relève de ses missions, à l'amélioration de son état de santé. Avec les valeurs et un mode de fonctionnement qui la caractérisent et qui font sa force, elle poursuit donc son œuvre en faveur de tous ses établissements adhérents indépendamment de leur taille, et des grades ou qualités de leurs agents. Considérant que ceux qui vont bien font bien, l'accent mis sur l'ensemble de l'offre QVT au sein de ce PAR aspire à réduire l'usure professionnelle. Nul doute qu'en améliorant la qualité de vie au travail, on améliore l'attractivité et la fidélisation des agents et, *in fine*, la qualité du service rendu aux patients et résidents de nos structures.

**Patrick ACKERMANN**  
Président CRSG Grand Est 2022

D'un coup d'œil

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>03</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>07</b>
<b>Projet stratégique 2020 – 2023</b>	<b>08</b>
<b>Déclinaison du projet stratégique national dans le Grand Est</b>	<b>09</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>10</b>
<b>Les chiffres-clés 2021</b>	<b>11</b>
<b>Des équipes à votre service</b>	<b>12</b>
<b>Carte des établissements adhérents</b>	<b>14</b>
<b>Modalités d'inscription et conditions de prise en charge</b>	<b>16</b>
<b>LA ForMuLE Anfh</b>	<b>18</b>
<b>Présentation de l'offre bureautique</b>	<b>19</b>
<b>Accompagnement et formation centrés sur l'entretien professionnel</b>	<b>20</b>
<b>Qualité de vie au travail (QVT)</b>	<b>23</b>
<b>Exemples de parcours de formation destinés aux professionnels</b>	<b>24</b>
<b>Les Actions de formation nationales (AFN)</b>	<b>96</b>
<b>Fiche d'inscription</b>	<b>97</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>98</b>
<b>Calendrier des AFR</b>	<b>100</b>
<b>Calendrier des AFC</b>	<b>104</b>
<b>Index</b>	<b>106</b>
<b>Comment accéder aux délégations territoriales</b>	<b>108</b>

# Sommaire

<b>01</b>	<b>Évolution des organisations, des métiers, des techniques et des compétences</b>	<b>p. 27</b>
	> Gestion et conduite de projets.....	28
	> Analyse des pratiques professionnelles.....	29
	> Les incontournables de la chaîne: Accueil – Facturation – Recouvrement des soins.....	30
	> Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social.....	31
	> Agent médico-administratif (AMA): évolution des missions et compétences .....	32
	> Des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière (savoirs de base).....	33
	> Le toucher relationnel.....	34
	> Le travail de nuit.....	35
	> La place de l'ASHQ au sein de l'équipe.....	36
	> Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques .....	37
<b>02</b>	<b>Ressources humaines et qualité de vie au travail</b>	<b>p. 39</b>
	> Gestion RH: actualités et évolutions réglementaires.....	40
	> Professionnaliser les recruteurs .....	41
	> Améliorer la communication institutionnelle interne.....	42
	> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants.....	43
	> Mise en place du télétravail.....	44
	> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel .....	45
	> Gestion des dossiers de retraite .....	46
<b>03</b>	<b>Encadrement et management des équipes</b>	<b>p. 47</b>
	> Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens à l'échelle de son établissement .....	48
	> Comment favoriser la Qualité de vie au travail dans son management au quotidien.....	49
	> Le management agile .....	50
	> Mobiliser et motiver les équipes .....	51
	> Attractivité et fidélisation pour les managers.....	52
	> Le management intergénérationnel.....	53
	> Management en situation de crise et post-crise .....	54
	> Communication efficace en période de crise .....	55
	> Accompagnement des professionnels dans la gestion de crise .....	56
	> Manager une petite équipe .....	57
	> Évaluation de la formation en entretien annuel.....	58

# Sommaire

## **04** **Accompagnement et prise en charge en service de soins** **p. 59**

- > Se former pour collaborer avec les patients partenaires..... 60
- > Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences ..... 61
- > Les premiers secours en santé mentale ..... 62
- > Isolement, contention en psychiatrie: impacts de la nouvelle loi ..... 63
- > Accompagnement du public mineur non accompagné: évolution des publics ..... 64
- > Accompagnement du public mineur non accompagné: appréhender les psycho-traumatismes des MNA..... 65
- > Les troubles du langage des enfants ..... 66
- > Les troubles du langage des adultes ..... 67
- > Le psychotraumatisme ..... 68
- > L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge ..... 69
- > Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports ..... 70
- > Problématiques addictives en psychiatrie ..... 71

## **05** **Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap** **p. 73**

- > Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social..... 74
- > Les droits des résidents ..... 75
- > Troubles du comportement de la personne âgée..... 76
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en Ehpad..... 77
- > Simulateur de vieillesse ..... 78
- > Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort..... 79
- > Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle ..... 80
- > Optimiser votre codage Pathos et GIR: véritable enjeu financier en Ehpad..... 81

## **06** **Droit, éthique et gestion des risques** **p. 83**

- > Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact ..... 84
- > Piloter une démarche de prévention des risques professionnels (PRAP2S) ..... 85
- > Devenir animateur en prévention (PRAP2S)..... 86
- > Devenir formateur interne: « PRAP2S »  
(Prévention des risques liés à l'activité physique dans les secteurs sanitaires et sociaux) ..... 87
- > Mise à jour des compétences des formateurs internes: « PRAP2S » ..... 88
- > Éthique et décision dans le soin..... 89
- > Usages numériques et éthique professionnelle ..... 90
- > Identitovigilance ..... 91
- > Prévention des erreurs médicamenteuses ..... 92
- > Hygiène et HACCP en restauration collective ..... 93
- > Nettoyage et hygiène des locaux en institution ..... 94
- > Prévention et gestion des fugues ..... 95

D'un coup d'œil

# Présentation générale de l'Anfh

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

## Sa raison d'être

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



La plaquette institutionnelle présente l'Association, sa structure, son histoire et ses valeurs.

## La structure repose sur trois 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 mis 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.

## Présentation

# 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 a déterminé trois enjeux déclinés en quatre 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).

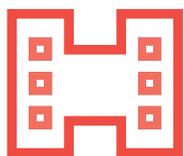
Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées, toutes délégations confondues.

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 (QVT);
- > 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



**203**

Établissements adhérents  
à l'Anfh Grand Est

## Adhérents

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

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

**80800** départs en formation  
(au titre du plan de formation)

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

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

**394** Bilans de compétences financés\*

**1982** Études promotionnelles financées\*\*

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**47,9%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**91016 K€**  
collectés en 2021

Répartition :

**63696 K€** 2,1% – plan de formation

**18603 K€** 0,6% – fonds de  
mutualisation pour les Études  
promotionnelles

**6201 K€** 0,2% – CFP/BC/VAE

**61 K€** 4,8% – ESAT

**2455 K€** 0,5% ou 0,75% – DPC médical

## 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

**Laetitia ENSMINGER**

- > l.ensminger@anfh.fr
- > 03 88 21 47 09

## DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE

---

### Délégué territorial

---

**Jean GOURNAY**

- > j.gournay@anfh.fr
- > 03 26 87 78 21

### Assistante

---

**Kimberley LEBRUN**

- > k.lebrun@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

## DÉLÉGATION LORRAINE

### Conseillère en dispositifs individuels

**Murielle DUMARGNE**

- > m.dumargne@anhf.fr
- > 03 26 87 78 23

### Conseillères en gestion de fonds

**Jessica CARVALHO**

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

**Jessica FRERE**

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

**Céline LEFEVRE**

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

### Délégué territorial

**Olivier GOMAND**

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

### Assistante

**Marie-Christine ANTOINE**

- > mc.antoin@anhf.fr
- > 03 83 15 17 34

### Conseillère en formation

**Marlène SAC**

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

### Conseillère en dispositifs individuels

**Hélène FAURE**

- > h.faure@anhf.fr
- > 03 83 15 17 31

### Conseiller(e) en gestion de fonds

**Caroline BRZEZINSKI**

- > c.brzezinski@anhf.fr
- > 03 83 15 17 32

**Clémentine COLLIN-MOUGENOT**

- > c.collinmougenot@anhf.fr
- > 03 83 15 17 35

**Lucie HEIDERICH**

- > l.heiderich@anhf.fr
- > 03 83 15 64 30

**Émilie MAROCCO**

- > e.marocco@anhf.fr
- > 03 83 15 64 31

**Johan MARTIN**

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

**Anna POCHIT**

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

## Présentation

# Carte des établissements adhérents

### Légende

- CHRU / CHR
- CH, GCS, GIP
- CHS, EPSM
- EHPAD
- Handicap, enfance, famille
- Adhérents Anfh Bourgogne / Franche-Comté
- Non adhérents
- Délégations territoriales Anfh
- Liens établissements

### Liste des GHT

#### GHT 1 Nord-Ardenne:

Centre Hospitalier Intercommunal nord Ardenne (CHInA)

#### GHT 2 Groupement Hospitalier Universitaire de Champagne:

CHU Reims

#### GHT 3 de l'Aube et du Sézannais:

CH Troyes

#### GHT 5 Cœur Grand Est:

CH Verdun Saint Mihiel

#### GHT 6 Lorraine Nord:

CHR Metz-Thionville

#### GHT 7 Sud Lorraine:

CHRU Nancy

#### GHT 8 Vosges:

CH Épinal

#### GHT 9 Moselle-Est:

CH de Sarreguemines

#### GHT 10 Basse-Alsace Sud-Moselle:

Hôpitaux universitaires de Strasbourg

#### GHT 11 Centre Alsace:

Hôpitaux civils de Colmar

#### GHT 12 de Haute Alsace:

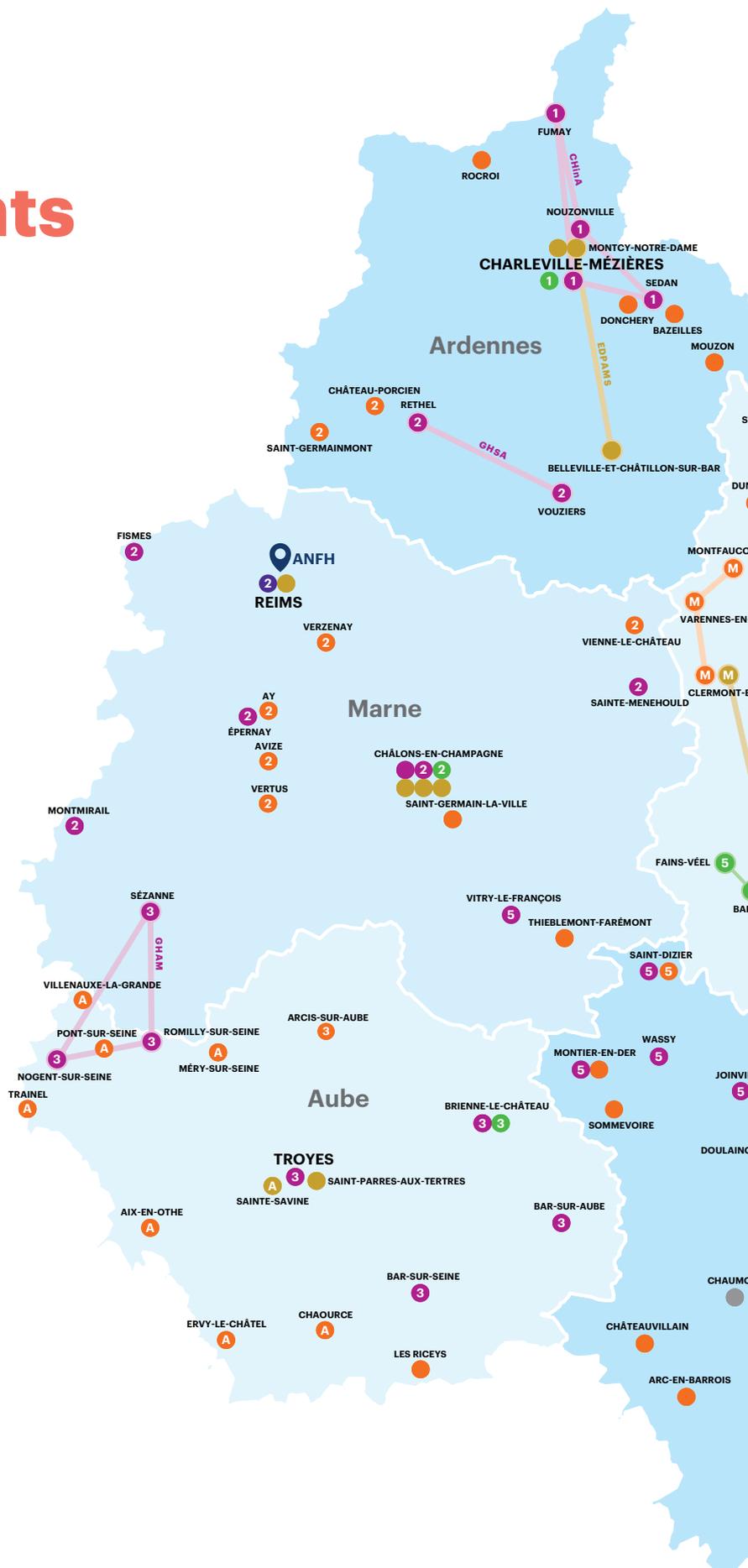
Groupe hospitalier de Mulhouse

### Liste des GCSMS

- A GCSMS Aube
- M GCSMS Meuse



Scannez ce QR Code pour retrouver la carte interactive sur le PAR numérique





# 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 2023 avec **60 thèmes de formation** : 47 Actions de formation régionales (AFR), 13 Actions de formation coordonnées (AFC) qui seront déployées sur l'ensemble de la région Grand Est.

### Retrouvez le PAR sur Internet

Vous trouverez ce Plan d'actions régional Grand Est 2023, 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 « **clé 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 2022** pour les formations organisées lors du premier semestre de l'année 2023 ;
- > avant le mois de **juin 2023** pour les formations du second semestre de l'année 2023 ;
- > l'établissement devra confirmer l'inscription nominative **au minimum deux mois** avant le début de la formation ;
- > **lieu et calendrier** : voir en annexe à partir de la page 100, 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.

### Modalités d'inscription pour le personnel médical

L'établissement doit être adhérent au titre du DPCM. Si tel est le cas, la participation de professionnels médicaux sera imputée sur l'enveloppe DPC NPAP au prorata du nombre de participants.



Nouveauté



Accessible en distanciel



Accessible au médecin

## Conditions de prise en charge

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

# 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 formations** 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 formations 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** réalisé 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 service** auprès des établissements, sans formalité.
- > Offrir aux établissements des **conditions de réalisation de prestations de formations 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>

## Présentation

# Offre de formations 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 lequel 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.

## Dispositif

# Accompagnement et formation centrés 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<sup>er</sup> 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.

Retrouvez 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 formations 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 d'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 rôle, sur les différentes étapes de l'entretien.

#### • Module 4 – La préparation d'un entretien professionnel délicat

- > Échanger entre pairs sur des situations problématiques (format codéveloppement).
- > 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 formations en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>

### UNE FORMATION

« Se préparer à son entretien professionnel » (session de 2 heures 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 quiz.

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 Store et en accès libre sur la plateforme « e-formations » de l'Anfh.

# L'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement sur la Qualité de vie au travail (QVT).



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

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer. Plus d'infos : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

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

## Dispositif

# Qualité de vie au travail (QVT)

Pour vous accompagner sur la QVT, l'Anfh vous propose une boîte à outils mobilisable à la carte. L'Anfh Grand Est souhaite vous accompagner dans le déploiement de ce nouveau dispositif. Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation territoriale.

### Le contexte et les enjeux

Les professionnels de la Fonction publique hospitalière sont confrontés au quotidien à des situations où la charge physique et émotionnelle a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la Qualité de vie au travail (QVT) représente un axe stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux. Il est désormais admis que pour « bien prendre soin », il faut soi-même « se sentir bien ». Toute démarche QVT s'inscrit ainsi dans un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge. Selon l'Accord national interprofessionnel (ANI) de juin 2013, la QVT désigne « les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises ».



### Sensibilisation – Appropriation Espace ressources

> Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh ?

### Digital Learning

> Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne ? Une première approche ludique vous y aiderait ?



### Exploration Baromètre social

> Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie ?



### Formation-action – Accompagnement

#### Diagnostic et formation-action

> Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement

en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT ?

### Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT

> Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour pouvoir définir les actions à mener.

### Modules « flash »

- > Mise en place du télétravail.
- > Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants.
- > Définir et impulser une nouvelle vision managériale.
- > Améliorer la communication institutionnelle interne.
- > Élaboration du Document unique et du Papripact.

### Webinaire

> Vous voulez mener une campagne de formation/sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT.

# Exemples de parcours de formation destinés aux professionnels

Peut-être vous êtes-vous déjà demandé comment vous saisir du Plan d'actions régional ? Comment faire le lien avec votre politique RH, avec la politique formation de l'établissement ?

Si les moyens de mobiliser l'offre sont nombreux, en voici un exemple : le parcours de formation !

Le parcours de formation est un support utile pour permettre d'aider un agent à concrétiser son projet professionnel, répondre au besoin de professionnalisation d'une équipe en lien avec le projet d'établissement, etc.

Voici quatre exemples de parcours de formation, élaborés à partir de thématiques issues du plan d'actions régional 2023, en lien avec le Répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière.

Votre délégation territoriale se tient à votre disposition pour vous aider à positionner les professionnels de votre établissement sur l'offre de formation proposée.

Code métier	Public cible	Thèmes de formation	Où trouver l'action
<b>25R10</b>	<b>Chef de cuisine/ Encadrant de production culinaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Gestion et conduite de projets.</li> <li>&gt; Manager une petite équipe HACCP.</li> <li>&gt; Entretien professionnel.</li> <li>&gt; Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques.</li> </ul>	<p>AFR 1.01 p.28 AFC 3.10 p.57 AFR 6.10 p.93</p> <p>Serious game e-formations. anfh.fr</p> <p>AFC 1.10 p.37</p>
<b>30F30</b>	<b>Agent de bionettoyage/ Agent de services hospitaliers qualifiés (en Ehpad)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Place de l'Ashq au sein de l'équipe.</li> <li>&gt; Nettoyage et hygiène des locaux.</li> <li>&gt; Troubles des comportements des personnes âgées.</li> <li>&gt; Le temps du repas, moment de convivialité partagé.</li> </ul>	<p>AFC 1.09 p.36 AFR 6.11 p.94 AFR 5.03 p.76 Serious game e-formations. anfh.fr LA ForMuLE Code prestation 2021-203</p>
<b>05C10</b>	<b>Infirmier diplômé d'État (en psychiatrie)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Isolement et contention en psychiatrie : impacts de la nouvelle loi.</li> <li>&gt; Problématiques addictives en psychiatrie.</li> <li>&gt; Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports.</li> <li>&gt; Les premiers secours en santé mentale.</li> <li>&gt; Gestion et conduite de projets.</li> </ul>	<p>AFR 4.04 p.63</p> <p>AFC 4.12 p.71</p> <p>AFC 4.11 p.70</p> <p>4.03 p.62</p> <p>AFR 1.01 p.28</p>
<b>10F10</b>	<b>Éducateur spécialisé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Accompagnement du public mineur non accompagné : appréhender les psychotraumatismes des MNA.</li> <li>&gt; L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge.</li> <li>&gt; Prévention et gestion des fugues.</li> </ul>	<p>AFR 4.06 p.65 AFC 4.10 p.69 AFR 6.12 p.95</p>

# La plateforme e-formation (LMS).



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: la plateforme Learning Management System (LMS). 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.e-formation.anfh.fr/login/index.php#region-catalogue](http://www.e-formation.anfh.fr/login/index.php#region-catalogue)

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

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

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



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

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

1

**Évolution des  
organisations,  
des métiers,  
des techniques et  
des compétences**



# AFR 1.01 Gestion et conduite de projets

**Public**

Tout public

**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)**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

&gt; 03 88 21 47 03

&gt; m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

&gt; 03 26 87 78 20

&gt; k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

&gt; 03 83 15 17 34

&gt; mc.antoin@anfh.fr

**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 devra s'adresser à ceux qui souhaitent acquérir les fondamentaux de la gestion de projet. 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.

**Objectifs**

- > 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.

**Programme****JOUR 1****Maîtriser la méthodologie de projet**

- > Les différentes phases d'un projet.
- > La démarche projet.
- > Définition et le choix des objectifs.
- > Fiche projet, fiche de lancement.

**Savoir organiser un projet**

- > Les phases et enjeux d'un projet.
- > La prévision de la charge de travail et planification.
- > Le calcul des risques en amont.

**Utiliser des outils de planification et de suivi de projet**

- > Principes d'élaboration d'un diagramme (Pert, de Gantt, etc.).

**Utilisation d'un logiciel de gestion de projet**

- > Élaboration du budget prévisionnel.

**JOUR 2****Appliquer les méthodes de conduite de projet dans son milieu de travail**

- > La construction d'un plan d'action.
- > Les tableaux de bord.
- > Le choix d'indicateurs de performance et de résultat.
- > Les réunions de suivi, le reporting.
- > L'évaluation du projet.

**Présenter son projet et communiquer**

- > L'élaboration d'un plan de communication.
- > La présentation de son projet.

**Manager l'équipe projet**

- > Travailler en équipe projet.
- > Le leadership dans le cadre d'un projet.
- > La motivation d'équipe.



## AFR 1.02

**Public**

Tout public

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

A déterminer

**Modalités  
pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Analyse des pratiques professionnelles

**Contexte**

Un Groupe d'analyse des pratiques (GAP) est un petit groupe de professionnels qui se réunissent régulièrement pour analyser des situations cliniques rencontrées dans leur pratique. À partir des problèmes soulevés ou de questions identifiées, les données de la littérature scientifique et professionnelle sont prises en compte. Une posture réflexive est alors adoptée, permettant d'établir une liaison entre savoirs et actions afin d'intégrer les savoirs dans la pratique professionnelle. La « pratique réflexive » amène le professionnel à réfléchir sur sa pratique de manière critique et constructive tout en créant des liens avec les connaissances (scientifiques ou autres) pour analyser l'action pendant qu'elle se déroule ou après qu'elle se soit déroulée.

Ces réunions, à l'occasion desquelles sont présentés et discutés des dossiers de patients, sont une pratique courante et ancienne de nombreuses équipes. Ces équipes peuvent être monoprofessionnelles mais s'ouvrent de plus en plus à la pluriprofessionnalité, notamment au sein des structures de santé pluriprofessionnelles de proximité. L'organisation et le contenu de ces réunions sont souvent extrêmement variés. (Source : site de la HAS)

**Objectifs indicatifs**

S'approprier les méthodes, techniques et outils permettant de structurer des Groupes d'analyse de pratiques.

---

**Programme**

À déterminer.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

## Évolution des organisations, des métiers, des techniques et des compétences

### AFR 1.03

#### Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement

#### Organisé par

CNEH

#### Durée

3 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

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

##### Lorraine

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

## Les incontournables de la chaîne : Accueil – Facturation – Recouvrement des soins

#### Contexte

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ces compétences 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 que celle-ci doit désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients. Plus récemment, le programme national Simphonie (Simplification du parcours administratif à l'hôpital) propose de nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers.

#### Objectifs

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

#### Programme

##### JOUR 1

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

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

##### JOUR 2

#### Appréhender l'activité d'admission

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

##### JOUR 3

#### Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.

#### Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

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



## AFR 1.04

### 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

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@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 où l'on met en pratique des plans de retour à l'équilibre, il paraît opportun que tout agent en fonction à l'hôpital ou en établissement médico-social appréhende la manière dont se construit un état prévisionnel des recettes et des dépenses, connaisse la mécanique des déficits, etc., et participe activement au plan d'économie conçu par l'établissement.

### Objectifs

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

### Programme

(2 heures à distance + 1 jour en présentiel)

#### Introduction

> Budget – Comptabilité – Finances.

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

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

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

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

#### Les différents types de comptabilité

> La comptabilité générale.  
> La comptabilité analytique.

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

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

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

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

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

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

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



## AFR 1.05

### Public

Assistants médico-administratifs ou faisant-fonction

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

4 jours

### Modalités

**pédagogiques**  
Présentiel ou distanciel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

### Contexte

Dans un contexte en perpétuelle mutation tant au niveau interne qu'externe à l'établissement, les assistants médico-administratifs (AMA) et plus largement les personnels administratifs faisant fonction d'AMA, voient leurs métiers et missions évoluer. Pour mener à bien leurs missions, les AMA doivent, en plus de la maîtrise des compétences métiers, développer des compétences spécifiques liées à l'évolution de la relation avec l'usager/patient/résident, l'utilisation de nouvelles technologies (dossier médical informatisé, transmission informatique des résultats, comptes rendus, système de reconnaissance vocale, etc.), la relation avec les médecins et le N+1, l'évolution de l'organisation (fonctionnement en plateau, champ d'intervention avec plusieurs disciplines, etc.). Toutes ces évolutions mettent en évidence le besoin de replacer le rôle et les fonctions des AMA dans la relation patient, médecin, équipe et hiérarchie.

### Objectifs

- > Connaître l'organisation du système de santé et hospitalière.
- > Connaître les droits du patient en lien avec la fonction d'AMA.
- > Connaître les évolutions législatives touchant la gestion du dossier patient.
- > Se positionner dans l'organisation de l'établissement.
- > Savoir utiliser les outils liés à la valorisation de l'activité médicale.
- > Développer son mode d'accueil du public.
- > Rappeler les techniques fondamentales pour une communication efficace.
- > Maîtriser l'accueil et la communication téléphonique.
- > Gérer des situations d'agressivité et de conflit.
- > Savoir mieux gérer ses émotions en situation difficile.
- > Développer la communication interprofessionnelle.
- > Comprendre l'importance d'un langage commun entre professionnels.
- > Prévenir les risques liés aux troubles musculo-squelettiques.

### Programme

#### JOURS 1 ET 2

- > Le cadre juridique.
- > Le cadre spécifique de la fonction de l'AMA.
- > Le cadre législatif et réglementaire.
- > Les enjeux de la bonne tenue et de l'accès au dossier patient.
- > Le secret médical et la notion de responsabilité.
- > La gestion du dossier et le partage d'informations.
- > L'organisation régionale des soins.
- > Le statut juridique des établissements de santé.
- > Le PMSI, exception au secret médical.
- > Les actes et consultations externes (ACE).

> La valorisation des séjours d'hospitalisation : une succession de maillons compose la chaîne médico-tarifaire.

#### JOURS 3 ET 4

- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical.
- > Les principes de base de la communication interpersonnelle.
- > Cinq règles de base pour une communication efficace.
- > La reformulation.
- > Les spécificités de l'accueil téléphonique.
- > Connaître et mieux comprendre les phénomènes d'agressivité et de violence

et en appréhender les spécificités.

- > Clés de réponses immédiates.
- > La gestion personnelle des conflits et des émotions.
- > Augmenter le niveau attentionnel.
- > La communication interpersonnelle.
- > Les qualités pour bien communiquer.
- > Les compétences relationnelles requises.
- > Enjeux du langage commun.
- > Travail bureautique et risques professionnels.
- > Mieux organiser le poste de travail.

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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



## AFR 1.06

**Public**

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

**Organisé par**

GIP FCIP

**Modalités  
pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

À déterminer

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anhf.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anhf.fr

## Des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière (savoirs de base)

**Contexte**

L'Anfh propose un nouveau dispositif dans le cadre de l'accompagnement des établissements et des professionnels, au développement des compétences-clés (savoirs de bases). Il repose sur un cadre de référence unique, validé par les instances nationales, et comprenant notamment les éléments suivants :

- > les 8 domaines du socle de connaissances et compétences telles que définies par le Code du travail (décret du 13 février 2015 sur les 7 modules constitutifs de ce socle et décret n°2018-779 du 10 septembre 2018, sur le 8<sup>e</sup> module complémentaire relatif à l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail);
- > les « 4 degrés dans les situations d'illettrisme » proposés par l'ANLCI;
- > 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'ANLCI.
- > Parcours compétences-clés pour les agents relevant des degrés 3-4 du cadre de référence de l'ANLCI.

## AFC 1.07

## Le toucher relationnel

**Public**

Tout public

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

À déterminer

**Modalités  
pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 6 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants

**Contexte**

Au delà de l'aspect technique, le toucher relationnel peut avoir une fonction fondamentale dans la communication accompagnant/accompagné et dans la contribution non médicamenteuse à l'apaisement de l'anxiété, de la douleur, des tensions et des souffrances multiples. C'est une démarche globale qui prend en compte toutes les dimensions de l'être humain : corporelle, affective, mentale, relationnelle et transpersonnelle. Pour les professionnels de santé se questionner sur l'enjeu relationnel des contacts quotidiens liés aux soins et chercher à développer des démarches de confort et de bien-être semblent être deux axes essentiels de l'objectif d'amélioration de l'accompagnement des patients et des résidents. Dans cette dynamique relationnelle, les techniques du toucher relationnel à visée de bien-être et de communication pourront favoriser chez le patient algique, angoissé, un

accès à la détente, au soulagement de la douleur et de la souffrance. Pour le soignant, elles pourront être investies comme un médiateur privilégié facilitant l'entrée en relation avec le patient.

**Objectifs indicatifs**

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

**Programme indicatif****Définir et préciser la relation d'aide par le toucher**

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

**Comprendre et identifier le dialogue corporel**

- > Comprendre l'importance du langage corporel.
- > Le langage du corps : percevoir les interactions, l'influence de ses gestes et de son toucher sur le vécu du patient ou du résident.
- > La notion de congruence ou d'incongruence.
- > Les signaux montrant que le patient ou résident est en confiance ou sur la défensive.

- > Le dialogue corporel est sa valeur ajoutée dans la relation accompagnant/accompagné.

**Intégrer le sens du soin**

- > Les objectifs de soins des gestes et techniques du toucher.
- > Anatomie et physiologie de la peau : « notre enveloppe de vie ».

**Appréhender une nouvelle technique de soin de communication**

- > Les gestes et techniques de ce soin de communication.
- > Établir une communication adaptée et ajustée par le toucher.
- > Pour qui et à quel moment de la prise en charge intégrer le soin de relation d'aide par le toucher?
- > Apprendre à mieux toucher l'autre et comprendre à quoi cela renvoie.

- > L'organisation du toucher relationnel dans le quotidien professionnel.

- > L'impact de la dégradation et de la douleur sur le schéma corporel.

**Apprendre à repérer pour soi et pour les autres**

- > Développer une démarche réflexive pour repérer les difficultés dans le cadre du toucher relationnel.
- > Les points-clés techniques et méthodologiques pour développer les compétences et optimiser le soin.

**Contacts des délégations****Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

**Lorraine**

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



## AFC 1.08 Le travail de nuit

### Public

Personnels travaillant la nuit

### 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, au prorata du nombre de participants

### Contexte

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier; il se distingue de celui de jour en termes d'ambiance, de temps et d'espace.

L'acte de soin, la nuit, prend une dimension particulière dont il faut tenir compte pour exercer dans de bonnes conditions et assurer la transmission avec l'équipe de jour.

### Objectifs indicatifs

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

### Programme indicatif

#### JOUR 1

- > Les spécificités du travail de nuit, vécu et représentations des professionnels.
- > Maintenir un équilibre entre vie professionnelle et 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.
- > Bien-être des usagers et travail de nuit.
- > L'organisation du travail de nuit.
- > La cohérence et la 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@anhf.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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

# AFC 1.09

# La place de l'ASHQ au sein de l'équipe

### Public

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

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

1,5 jours

### Modalités

**pédagogiques**  
Présentiel

### Nombre de participants

De 6 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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

### Contexte

Dans les institutions hospitalières comme dans les établissements médico-sociaux, les agents des services hospitaliers 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 ASHQ sont souvent sollicités pour améliorer le bien-être et le confort d'une personne, ou l'écouter. Ils rencontrent des situations où ils doivent alerter les soignants parce que la sécurité du patient est mise en cause. Les familles s'adressent facilement à eux, les questionnent sur des points qui

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

### Objectifs

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

### Programme

#### Mon ressenti d'ASH : mieux se situer dans l'équipe de soins

- > ASH, ASHQ, agent de bionettoyage : définitions.
- > Les fiches-métiers : un repère.
- > Dans l'institution : fonction, rôle, tâches et périmètre.

#### Missions principales des autres professionnels de l'équipe

- > De l'hôtellerie : services blanchisserie, services techniques, etc.
- > De la restauration : cuisine, diététicien(ne), etc.
- > Du soin : aides-soignants, infirmiers, kinésithérapeutes, cadres de santé, médecins, etc.
- > Notions de hiérarchie, interprofessionnalité, responsabilité.

#### Comprendre l'importance et le contenu des transmissions orales et écrites

- > Valeur juridique des transmissions écrites.
- > Macrocibles, transmissions ciblées, diagrammes de soins.
- > Continuité des soins et traçabilité.
- > Cohésion et cohérence des actes.
- > Se familiariser avec le vocabulaire soignant : oser demander des explications.
- > Exclure les jugements de valeur.
- > Dire ce qui est utile et important.
- > Tenir compte des transmissions reçues.

#### Droits et devoirs de l'agent hospitalier

- Droits :
- > de disposer d'informations utiles pour ne pas commettre d'erreurs ni maladresses ;
  - > d'être respecté dans son travail.
- Devoirs :
- > quelle réglementation spécifique pour le métier d'ASH ?
  - > les aspects réglementaires liés à l'environnement de travail.

#### Connaître et comprendre ce que recouvrent le secret professionnel et le devoir de réserve.

#### Déontologie spécifique du milieu soignant : respect de l'intimité, de la dignité, de l'espace privatif qu'est la chambre du patient.

### AFC 1.10

#### Public

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

#### Organisé par

SublimAction

#### Durée

3 jours

#### Modalités pédagogiques

Présentiel

#### Nombre de participants

De 6 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants

#### Contacts des délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

##### Lorraine

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

## 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'écrit. 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 : e-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 : e-mails, lettres, notes d'information, comptes rendus, 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 pourquoi, quand, pour dire quoi, comment, à qui ?
- > Poser un questionnement pertinent et efficace pour identifier la totalité de l'information à transmettre. Rédiger des observations explicites et exhaustives.
- > Distinguer faits, opinions, sentiments.
- > Identifier le type de document et le style adapté.
- > Les types d'écrits travaillés en formation : l'e-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.

# L'apprentissage, voie d'avenir de la Fonction publique hospitalière.



Depuis le 20 septembre 2021, le décret n° 2021-1209, relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH, permet de déployer de nouveaux moyens pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Dans ce contexte, l'Anfh a souhaité accompagner le développement de l'apprentissage dans la FPH, élargissant ainsi son champ d'action. Plus d'infos: [www.anfh.fr/thematiques/apprentissage](http://www.anfh.fr/thematiques/apprentissage)

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

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



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

# AFR 2.01

### Public

Tout professionnel 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

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@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. À cette fonction, impactée 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 des 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, etc.

#### 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 2.02

**Public**

Directions, DRH, RRH et tout professionnel en situation d'encadrement

**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)

## Professionaliser les recruteurs

**Contexte**

Attractivité, fidélisation des agents, développement de la marque employeur : tels sont les nouveaux enjeux de la Fonction publique hospitalière. Le recrutement devient un levier pour répondre à ces enjeux. Devenir recruteur, promoteur du développement des compétences, peut devenir un atout.

**Objectifs indicatifs**

- > Professionnaliser les recruteurs : « recruteur 2.0 vers 3.0 ».
- > Valoriser la marque employeur définie comme un élément différenciant.

**Programme indicatif**

**Construire une stratégie de recrutement 3.0.**

**Élaborer une méthode d'utilisation des réseaux sociaux efficace.**

**Appliquer une stratégie de recrutement cohérente avec l'organisation.**

**Choisir l'outil approprié à son besoin pour la recherche de candidats sur le Web.**

**Organiser l'utilisation des réseaux sociaux professionnels.**

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anhf.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anhf.fr



## AFR 2.03

### Public

Personnels de direction, responsables QVT et tout référent en communication interne (cadres de pôles, cadres supérieurs, cadres, etc.)

### Organisé par

Formavenir  
Performances ou Gereso  
ou Synergie

### Durée

Selon le prestataire retenu, durée variable de 2,5 à 4 jours

### Modalités

**pédagogiques**  
Présentiel ou distanciel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Améliorer la communication institutionnelle interne

### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs indicatifs

- > Savoir faire le bilan de la communication de l'établissement.
- > Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail.
- > Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites.
- > Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens.
- > Allier les principes d'une communication interne à ceux d'un management bienveillant et efficient.
- > Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer.
- > Piloter et évaluer les actions de communication interne.

### Programme indicatif

- > Audit de la communication : interne ou externe, ses objectifs, les moyens existants, les outils pertinents, inventaire de l'existant.
- > Comment rendre la communication opérationnelle ? Cibles et rôle de chacun.
- > Élaboration et mise en œuvre d'un plan de communication efficace et adapté.
- > Les freins et les leviers.

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

## AFR 2.04

**Public**

Directions, DRH, services RH, cadres de service

**Organisé par**

KMPG ou Sofaxis

**Durée**

Selon le prestataire retenu, durée variable de 1 à 4 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**

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

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

## Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

**Contexte**

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs indicatifs**

Mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration :

- > dès la phase de recrutement : définir des conditions d'accueil mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement ;
- > faire de l'intégration des nouveaux arrivants un levier de la QVT ;
- > définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents ;
- > structurer un parcours d'intégration ;
- > organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration ;
- > partager la méthodologie et procéder à des ajustements.

**Programme indicatif**

- > Accueillir et intégrer de nouveaux collaborateurs (principes, objectifs et perspectives).
- > Intégrer les concepts de « onboarding », de « marque employeur » et la notion de fidélisation des agents.
- > Identifier les étapes de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel arrivant.
- > Mettre en synergie les différents acteurs du processus de recrutement et d'intégration.
- > Organiser les modalités pratiques de l'accueil et de l'intégration, cadencer le dispositif dans le temps.
- > Définir les modalités d'évaluation du nouvel embauché et construire un outil de suivi de l'expérience.
- > Construire sa feuille de route adaptée.

## AFR 2.05 Mise en place du télétravail

### Public

Responsables RH, cadres de service, chefs de projet « télétravail » et toute personne chargée de la mise en œuvre du télétravail.

### Organisé par

Gereso ou KMPG ou Sofaxis

### Durée

Selon le prestataire retenu, durée variable de 1 à 4 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

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs indicatifs

- > Comprendre le cadre juridique.
- > Comprendre le télétravail et ses impacts organisationnels.
- > Élaborer une feuille de route.

### Programme indicatif

#### Contexte réglementaire

- > Définir le cadre légal.

#### Réaliser un diagnostic de l'existant

- > Audit du télétravail existant.
- > Identifier leviers et facteurs du télétravail.
- > Identifier les freins au télétravail.
- > Outils existants ou à mettre en place.
- > Évaluer les impacts du déploiement du télétravail.

#### Définir les principes de mise en place ou d'élargissement du télétravail

- > Modalités opérationnelles.
- > Typologie des tâches.
- > Feuille de route et déploiement.

#### Suivre le déploiement

- > Ajustement de la feuille de route grâce aux retours d'expérience.



## AFR 2.06

### Public

Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune

### Organisé par

CNEH ou 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)

## Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

### Contexte

La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit la suppression de la notation des agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Elle a été complétée par le décret d'application du 12 juin 2020, relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la Fonction publique hospitalière. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents. Compte tenu des enjeux liés à cette réforme importante, l'Anfh souhaite accompagner les établissements, évaluateurs et évalués, en mettant à leur disposition une offre de services centrée sur l'entretien professionnel.

### Objectifs indicatifs

- > Déterminer la place de l'entretien professionnel dans le nouveau contexte réglementaire.
- > Repérer les messages et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement et mobiliser les outils, séquences pédagogiques mises à disposition en tenant compte des spécificités de son établissement.
- > Identifier les concepts-clés et les techniques de la pédagogie pour adultes à mobiliser sur cette thématique.
- > Savoir se préparer, s'adapter et transmettre l'information sur ce sujet en tant qu'intervenant.
- > S'approprier les outils et les séquences pédagogiques mis à disposition pour animer la session de formation et son évaluation.
- > Savoir s'auto-évaluer en tant que formateur *via* des jeux de rôle.

### Programme indicatif

#### JOUR 1

- > Les fondamentaux de l'entretien professionnel : les textes à connaître.
- > Méthodologie de l'entretien professionnel et messages-clés.
- > Les fondamentaux de la pédagogie des adultes et la construction du programme de formation.

#### JOUR 2

- > Animer la formation sur l'entretien professionnel : posture et transfert de compétences.
- > L'utilisation des outils pendant la formation.
- > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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



## AFC 2.07 Gestion des dossiers de retraite

### Public

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

### Organisé par

Accessit Formation

### Durée

3 jours

### Modalités

#### pédagogiques

Présentiel ou distanciel

### Nombre de participants

De 6 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de 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

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

# 3.

## **Encadrement et management des équipes**

## AFR 3.01

Définir et impulser une vision  
managériale porteuse de sens  
à l'échelle de son établissement**Public**

Directions, cadres de service et toute personne exerçant des missions de management.

**Organisé par**

Evocare ou KPMG ou Sofaxis

**Durée:**

Selon le prestataire retenu, durée variable de 1 à 4 jours.

**Modalités**

**pédagogiques**  
Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs indicatifs**

- > Définir, promouvoir et développer une vision managériale porteuse de sens.
- > Rappeler les fondamentaux théoriques du management et ses particularités dans la FPH.
- > Faire du management un levier de la qualité de vie au travail.
- > Valoriser la notion de « management du travail ».
- > Définir les conditions de diffusion, d'adhésion et impulser la mise en œuvre.
- > Construire une feuille de route à l'échelle de son équipe.
- > Définir les conditions d'évaluations.

**Programme indicatif**

- > Partager les attentes et les enjeux.
- > Définir les fondamentaux en matière de pratique managériale.
- > Donner du sens, partager une vision, mobiliser les équipes.
- > Définition et évaluation des valeurs managériales actuelles de l'établissement.
- > Intégrer la qualité de vie au travail au quotidien dans sa pratique managériale.
- > Définition, promotion, diffusion, adhésion et évaluation des valeurs managériales futures.

**Contacts des délégations****Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

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

## AFR 3.02

### Public

Directions, DRH,  
préventeurs,  
responsables de service,  
chargés de mission QVT,  
cadres de service

### Organisé par

Sofaxis

### Durée

3 heures

### Modalités pédagogiques

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@anhf.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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

# Comment favoriser la Qualité de vie au travail dans son management au quotidien

### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives.

### Objectifs

Intégrer la qualité de vie au travail dans les pratiques managériales et, de manière plus globale, à la gouvernance d'une organisation, est devenu un enjeu majeur en matière d'amélioration des conditions de travail, d'attractivité et de performance globale. À ce titre, les objectifs du **webinaire** sont les suivants :

- > comprendre les mécanismes de la santé psychologique au travail ;
- > faire le point sur les obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail ;
- > connaître l'évolution des concepts, ainsi que leur articulation : RPS, QVT, QVCT ;
- > identifier les pratiques organisationnelles favorables et les leviers opérationnels de la QVT ;
- > manager (par) la qualité de vie au travail au quotidien (principes, méthodes, exemples).

### Programme

Le **webinaire** s'organise autour des étapes suivantes :

- > définition de la santé psychologique au travail ;
- > évolution des stratégies de prévention : des RPS à la QVT, différences, articulations ;
- > les obligations légales de l'employeur et la question du rapport « coût-bénéfice » ;
- > agir sur la qualité de vie au travail : un focus sur le développement des pratiques organisationnelles prédictives ;

- > évaluer la maturité de son organisation en matière de politique Qualité de vie au travail (QVT) : principes méthodologiques ;
- > pratiquer la QVT au quotidien : quelques exemples autour des thèmes du « référentiel QVT » Sofaxis (illustration sous forme de « vignettes » issues des démarches QVT menées) ;
- > questions/réponses des participants.



## AFR 3.03 Le management agile

### Public

Tout professionnel 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)

### 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.

### 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.

### 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'exemple.

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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



## AFR 3.04 Mobiliser et motiver les équipes

### Public

Tout professionnel 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'action 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 complé- mentarité 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 perma- nents

- > 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

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

## AFR 3.05

# Attractivité et fidélisation pour les managers

**Public**

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

**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 question de l'attractivité et de la fidélisation des professionnels de santé est récurrente, dans un contexte de forte mutation et de tension entre les exigences de qualité de service rendu à la population et les aspects démographiques et médico-économiques.

**Objectifs indicatifs**

- > Comprendre les évolutions du monde du travail et les enjeux de la fidélisation.
- > Appréhender les indicateurs sociaux pour mieux appréhender son univers professionnel.
- > Savoir fidéliser ses collaborateurs par le management.
- > Maîtriser les leviers sociaux pour travailler la fidélisation de ses collaborateurs.

**Programme indicatif**

**Définitions et appropriation des concepts d'attractivité et de fidélisation du personnel.**

**Construire et développer une marque employeur claire et attractive.**

**L'attractivité et la fidélisation du personnel face aux nouvelles technologies et aux exigences de qualité de vie au travail.**

**Élaborer le plan de communication de la marque employeur.**

**Mesurer l'efficacité de sa marque employeur.**

**Cerner les enjeux d'une marque employeur forte.**

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr

## AFR 3.06

### Public

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

### Organisé par

CNEH ou Arpège ou Formation Partenaires

### 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@anhf.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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

## Le management intergénérationnel

### Contexte

Cette formation propose une meilleure appréhension de la génération Y, à partir de cas concrets. L'analyse des pratiques managériales permettra à chacun de trouver des clés pour réussir l'intégration de cette génération et mettre en place les conditions de coopération entre générations.

### Objectifs indicatifs

- > Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
- > Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
- > Identifier les différents types de management et son type d'appartenance.
- > Adapter son style de management en fonction de son/ses interlocuteur(s).
- > Gérer les tensions.
- > Développer la cohésion autour de projets.

### Programme indicatif

#### Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes

- > Tableau synoptique des différences de générations.
- > Impacts politique, historique, sociologique, démographique, comportemental sur les générations X, Y, Z.
- > Portrait des générations dans les organisations (baby-boomers, génération X, génération Y, génération Z).

#### Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société

- > Décryptage du cadre de référence entre les collaborateurs selon leur âge et leur sexe.
- > Analyse des représentations du travail, des rapports à l'organisation, à l'autorité entre les professionnels.
- > Les codes sociaux et les besoins individuels en lien avec leur motivation.

- > Les types d'engagement au travail : héroïque, enchanteur, pratique ou résistant.
- > Identification des différents types de management et son type d'appartenance.
- > Enjeux majeurs dans le management intergénérationnel : le rôle du manager.
- > Management de la différence.
- > Managers congruents.
- > Éthique managériale et son impact sur les générations.

#### Adapter son style de management en fonction de son/ses interlocuteur(s)

- > Relation du management adaptée.
- > Opportunités du management intergénérationnel.
- > Quatre leviers d'action pour les managers.
- > Comportements individualistes.
- > Codes de communications des jeunes (réseaux sociaux, etc.).
- > « Plaisir » au travail.
- > Cohésion d'équipe.
- > Posture de leadership.
- > Actions vertueuses.

#### Gérer les tensions intergénérationnelles dans une équipe

- > Gestion des tensions et des conflits.
- > Capitalisation des différences pour développer l'efficacité collective et le partage des valeurs.



## AFR 3.07

# Management en situation de crise et post-crise

### Public

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

### Organisé par

Déméter Santé

### 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)

### Contexte

La crise est là quand les capacités conventionnelles de fonctionnement de l'établissement sont dépassées. Ainsi, peu importe qu'elle vienne de l'extérieur (crise sanitaire, catastrophe naturelle, etc.) ou de l'intérieur (conflits sociaux, événements indésirables, etc.), qu'elle soit prévisible ou non, la crise est une situation extrême qui menace la nature même de l'organisation (activités, fonctionnement, etc.). L'ensemble des professionnels impliqués sont amenés vers un profond dépassement de soi. Il faut alors être prêt à de multiples niveaux pour gérer la crise : le management, la gestion opérationnelle, la communication, etc. Les crises ne sont jamais identiques entre elles et les plans prévus pour les gérer seront constamment ajustés pour produire les meilleurs résultats. Néanmoins, des connaissances approfondies sur le management en

situation de crise et post-crise permettront une plus grande aisance dans la continuité des activités. En effet, dans une situation de crise et post-crise, les attentes autour des encadrants sont particulièrement fortes : soutenir l'équipe, prendre des décisions, savoir prendre du recul, être force de proposition, etc.

### Objectifs

- > Connaître les différentes étapes de la gestion de crise.
- > Prendre du recul et accompagner les équipes dans le changement.
- > Savoir décider dans un environnement incertain.
- > Communiquer en période de crise.
- > Planifier et piloter la sortie de crise.
- > Mettre en place des outils pour prévenir les situations de crise.

### Programme

#### Développer une approche pragmatique et opérationnelle de la gestion de crise

Partager et comprendre :

- > la notion de crise, ses causes, ses conséquences ;
- > la Situation sanitaire exceptionnelle (SSE) ;
- > les dispositifs de planification de la réponse aux SSE. Faire face et accompagner les équipes :
  - > le rôle de l'encadrant ;
  - > l'accompagnement des agents et des équipes ;
  - > les compétences et qualités relationnelles à mobiliser ;
  - > le management de la résilience ;
  - > la prise de décision en situation d'incertitude.

#### Communiquer en période de crise et sortir de la crise

Communiquer :

- > les réponses émotionnelles et les mécanismes de défense des professionnels de santé ;
- > argumentation, négociation, régulation, médiation ;
- > la place et le rôle de l'encadrement ;
- > maîtriser sa communication et lui donner du sens. Planifier et piloter la sortie de crise :
  - > l'anticipation de la sortie de crise ;
  - > le management de la phase post-crise.

#### Mutualiser les compétences pour être mieux préparé

Prévenir et mesurer

les risques :

- > démarche d'amélioration continue et gestion des risques ;
- > les outils, méthodes, processus d'évaluation et de mesure des risques. Imaginer l'inconcevable :
  - > réflexion sur les menaces potentielles pouvant entraîner une prochaine situation de crise ;
  - > élaborations de scénarios et stratégies de réponse à la prochaine crise.

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr



## AFR 3.08 Communication efficace en période de crise

### Public

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

### Organisé par

EMS

### 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

Les crises surviennent majoritairement de manière inattendue. Elles viennent déstabiliser le fonctionnement quotidien des organisations voire l'ensemble de leur écosystème. Les émotions, l'urgence et l'incertitude sont trois éléments à prendre en compte pour élaborer une stratégie de gestion et de communication de crise. Il est important de faire une distinction entre gestion et communication de crise. La formation proposée abordera principalement l'organisation de la communication en période de crise et sa mise en œuvre pour répondre à la fois à l'urgence, l'incertitude et aux émotions.

### Objectifs

- > Élaborer une stratégie de communication.
- > Expliquer, rassurer, fédérer et impliquer chacun.
- > Gérer la crise en favorisant l'échange, en facilitant les prises de décision, en suivant la mise en place des actions, en considérant les remontées d'information du terrain.
- > Promouvoir et valoriser les acteurs et les résultats.
- > Mieux se connaître et mieux connaître les différents profils de communication pour mieux se comprendre, mieux être et mieux agir ensemble en situation de crise.

### Programme

#### Appréhender une situation de crise dans sa globalité pour la gérer plus efficacement, notamment en matière de communication

- > Comment faire la différence entre un accident grave et une crise ?
- > Notion de crise, ses caractéristiques et ses typologies.
- > Les critères de Patrick Lagadec.
- > Faire la différence entre gestion de crise et communication de crise.
- > Parcourir les sept grandes étapes d'une gestion de crise.

#### Élaborer une stratégie de communication

- > Identifier la stratégie de communication : enjeux de la crise, acteurs concernés, comment traverser et sortir de la crise.
- > Identifier le ou les axes de communication.
- > Réaliser un plan de communication.
- > Communication décisionnelle, opérationnelle et promotionnelle.
- > Définir une à deux actions de communication en fonction des cibles, du message et du vecteur.

#### Mieux se connaître et mieux connaître les différents profils de communication pour mieux se comprendre et mieux faire ensemble en situation de crise

- > Les compétences à mobiliser pour bien communiquer en situation de crise.
- > Anticiper et développer des réflexes plutôt que subir la situation.
- > Évaluer la situation rapidement.
- > Considérer ses équipes en priorité.

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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



## AFR 3.09 Accompagnement des professionnels dans la gestion de crise

**Public**

Tout public

**Organisé par**

Crysalide

**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**

L'impact psychologique de la crise sanitaire actuelle a été très important. Les traumatismes liés à la gravité de la situation et aux décisions parfois difficiles prises par le personnel hospitalier ont laissé des traces. L'objectif de cette formation est de donner des pistes pour accompagner les professionnels au mieux face à la sortie de crise.

**Objectifs**

- > 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****MODULE 1****Prendre du recul pour  
envisager l'avenir avec  
sérénité**

- > Exercice de cohésion.
- > Familiarisation avec le defusing.

**MODULE 2****Mieux comprendre  
le facteur humain pour  
mieux gérer la crise**

- > Facteurs psychologiques, comportement des populations et des acteurs.
- > Atelier de sensibilisation aux facteurs humains et à la gestion de l'émotion.
- > Adapter son rapport à soi et son rapport aux autres pendant la crise.
- > Maîtriser une communication difficile.

**MODULE 3****Place des émotions  
et du stress : mieux les  
comprendre, mieux les gérer**

- > Mieux se connaître pour mieux gérer la crise.
- > Comprendre les caractéristiques de la prise de décision en situation d'incertitude et de stress.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

&gt; 03 88 21 47 03

&gt; m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

&gt; 03 26 87 78 20

&gt; k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

&gt; 03 83 15 17 34

&gt; mc.antoin@anfh.fr



## AFC 3.10 Manager une petite équipe

### Public

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

### Organisé par

Capitan ou Inforelec

### Durée

2 jours

### Modalités

#### pédagogiques

Présentiel ou distanciel

### Nombre de participants

De 6 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants

### Contexte

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

Développer, renforcer ses compétences managériales pour encadrer une petite équipe.

### Programme indicatif

#### Identifier les compétences et attitudes-clés pour manager une petite équipe

- > Analyser ses propres pratiques et identifier les axes d'amélioration.
- > Réaliser le diagnostic de fonctionnement de son équipe.
- > Gérer les situations quotidiennes et adapter son management aux caractéristiques de l'équipe.
- > Adopter un positionnement adapté.

- > Encourager, motiver, féliciter ou recadrer un collaborateur.
- > Mener différents types d'entretien et animer une réunion d'équipe efficace.
- > Identifier et activer les leviers motivationnels à disposition.
- > Repérer et participer au développement du potentiel de ses collaborateurs.

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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

# AFC 3.11

### 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 6 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

# 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 et 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 : analyse de besoins, création d'un cahier des charges, mise en œuvre de la formation et 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, quelques 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

- > 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.
- > 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 ?

4.

**Accompagne-  
ment et prise  
en charge  
en service  
de soins**



## AFR 4.01

# Se former pour collaborer avec les patients partenaires

**Public**

Personnel soignant

**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 échanges entre professionnels et entre professionnels et patients s'inscrivent dans une démarche réflexive de coapprentissage qui leur permet de se transformer eux-mêmes et de transformer les pratiques et le contexte.

L'autodétermination du patient s'exerce tout au long de l'accompagnement qui lui est proposé, chaque fois que des choix doivent être opérés en matière de santé.

Pour le professionnel, il ne s'agit pas de « s'effacer » mais de reconnaître les motivations intrinsèques du patient comme prioritaires, car ce sont elles qui vont lui permettre d'accéder à un mieux-être « pour que son histoire reste la sienne ». Les professionnels de santé sont là pour rétablir la « capacité » du patient à réaliser son projet de vie.

S'il démontre ou développe des compétences complémentaires, un patient partenaire de ses propres soins peut devenir un patient partenaire pour le système de santé.

**Objectifs indicatifs**

- > Travailler dans le cadre réglementaire, déontologique et intégrer sa pratique dans une réflexion éthique.
- > Savoir identifier et reconnaître des futurs pairs-aidants de par leurs savoirs expérientiels.
- > Clarifier les rôles et responsabilités par rapport aux soins et à l'accompagnement du patient partenaire et, le cas échéant, un aidant proche partenaire.
- > Communiquer avec les autres de façon efficace, respectueuse et réceptive.
- > Intégrer les pairs-aidants dans les équipes.
- > Travailler en équipe en favorisant le fonctionnement efficace de l'équipe, établir et maintenir des relations de travail en partenariat avec les autres professionnels et le patient partenaire pour améliorer la qualité et la sécurité des soins.

**Programme**

À déterminer.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

&gt; 03 88 21 47 03

&gt; m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

&gt; 03 26 87 78 20

&gt; k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

&gt; 03 83 15 17 34

&gt; mc.antoin@anfh.fr

## AFR 4.02

**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)

**Contacts des délégations****Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

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

# 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 devenus des priorités. Il est capital d'être en mesure de détecter, prévenir, gérer au mieux les situations de violence, maîtriser les procédures d'alerte et les moyens de protection, développer des habiletés et des modes d'intervention pour assurer sa propre sécurité et celle des autres.

**Objectifs**

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

**Programme****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.

**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.

**JOUR 3 (OPTIONNEL)****Faire face  
à l'agression physique**

- > Analyser le contexte de l'agression.
- > Se préparer : évaluation des risques, préparation mentale, les étapes à suivre, etc.
- > S'entraîner aux postures de protection, aux gestes simples de défense et efficaces.
- > Contenir une personne violente : les différentes étapes de la consultation du dossier du patient à l'intervention physique des soignants ; protocole de mise en chambre d'isolement, etc.
- > Définir des axes de progrès et évaluer la formation.

## Axe 4

## Accompagnement et prise en charge en service de soins

### AFR 4.03

### Les premiers secours en santé mentale

#### Public

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

#### Organisé par

Infipp ou Groupement Unafam ou SMF

#### 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 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'action.
- > 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'action 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;
- > troubles liés à l'utilisation de substances.

#### Contacts des délégations

##### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

##### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr



## AFR 4.04 Isolement, contention en psychiatrie: impacts de la nouvelle loi

### Public

Tout professionnel exerçant en secteur psychiatrique ou gériatrio-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)

### Contexte

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à 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 soins; 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 visées 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@anhf.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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



## AFR 4.05

### Public

Équipes pluridisciplinaires intervenant auprès du public MNA (éducateurs, maîtresses de maison, veilleurs de nuit, etc.)

### Organisé par

AFAR

### 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 du public mineur non accompagné : évolution des publics

### Contexte

Le constat de l'évolution des profils des MNA repose sur plusieurs indicateurs dont la multiplicité des pays d'origine (Europe de l'Est, Maghreb élargi, Afrique subsaharienne, Bangladesh, etc.), les raisons de leur présence (économiques, sociopolitiques, etc.), leur âge (parfois très jeunes), leur niveau d'instruction, etc.

Les professionnels accueillant des MNA se trouvent confrontés à des problématiques de connaissance de cultures, de réponse à des besoins nouveaux (prise en charge totalement éducative ou purement socio-administrative) ou encore de gestion de comportements peu fréquents il y a encore quelques années (prise de médicaments, délinquance associée, etc.).

### Objectifs

- > Comprendre qui sont les MNA.
- > Comprendre les phénomènes migratoires et la psychopathologie.
- > Comprendre les désorientations des MNA en pays d'accueil.
- > Comprendre le parcours juridique et administratif en France.
- > Adapter la pédagogie et les postures éducatives aux MNA.
- > Contribuer à un accompagnement éducatif global de qualité.
- > Savoir identifier un réseau de professionnels, l'associer et le mobiliser.

### Programme

Il va s'agir d'accompagner les professionnels éducatifs dans la compréhension des parcours des Mineurs non accompagnés (MNA), de leurs impacts psychologiques, pour permettre de sécuriser et optimiser l'accompagnement proposé.

#### JOUR 1

- > Qui sont les MNA ?
- > Le phénomène migratoire et la psychopathologie.
- > Désorientation des MNA en pays d'accueil.
- > Le parcours juridique et administratif en France.

#### JOUR 2

- > La pédagogie et les postures éducatives auprès des MNA.
- > Un accompagnement éducatif global de qualité.
- > Le réseau de professionnels à identifier, associer, mobiliser.

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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



## AFR 4.06

**Public**

Équipes pluridisciplinaires intervenant auprès du public MNA (éducateurs, maîtresses de maison, veilleurs de nuit, etc.)

**Organisé par**

AFAR

**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)

## Accompagnement du public mineur non accompagné : appréhender les psycho-traumatismes des MNA

**Contexte**

Les professionnels accueillant des MNA se trouvent confrontés à des problématiques de connaissance de cultures, de réponse à des besoins nouveaux (prise en charge totalement éducative ou purement socio-administrative) ou encore de gestion de comportements peu fréquents il y a encore quelques années (prise de médicaments, délinquance associée, etc.).

**Objectifs**

- > Comprendre les parcours migratoires et les polytraumatismes associés.
- > Comprendre le traumatisme psychique.
- > Savoir adapter sa posture face à la souffrance psychique.
- > Comprendre le cadre et les spécificités des prises en charge.
- > Reconnaître les difficultés liées aux symptomatologies culturellement codées.

**Programme**

Il va s'agir d'accompagner les professionnels éducatifs dans la compréhension des parcours des Mineurs non accompagnés (MNA), de leurs impacts psychologiques, pour permettre de sécuriser et optimiser l'accompagnement proposé.

- > Les parcours migratoires et polytraumatismes.
- > Le traumatisme psychique.
- > La souffrance psychique et les postures d'adaptation.
- > Le cadre et les spécificités des prises en charge.
- > Les difficultés liées aux symptômes culturellement codés.

**Contacts des délégations****Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

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



## AFR 4.07

# Les troubles du langage des enfants

**Public**

Tout professionnel travaillant avec des enfants pouvant avoir des troubles du langage

**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)

**Contexte**

La maîtrise du langage est un élément fondamental du développement de la personnalité de l'enfant, de sa réussite scolaire, de son intégration sociale et de sa future insertion professionnelle.

Quatre à cinq pour cent des enfants d'une tranche d'âge sont concernés par des troubles de l'évolution du langage, ce qui représente un enfant par classe. Un quart d'entre eux sont atteints de troubles sévères. La connaissance des étapes du développement du langage et l'observation fine des signaux d'alerte des retards ou troubles permettent de consolider la dimension préventive de l'accueil du jeune enfant en lien avec les familles et leur accompagnement.

Les professionnels de la petite enfance qui accueillent les enfants et leur famille ont un rôle fondamental de développement du langage dans toutes ses modalités et en interaction avec l'entourage de l'enfant, mais également dans l'accompagnement des familles.

**Objectifs indicatifs**

- > Connaître les différents types de troubles du langage chez l'enfant.
- > Mettre en place des activités qui stimulent le vocabulaire.
- > Pouvoir mettre en place des outils d'accompagnement auprès des familles.

---

**Programme**

À déterminer.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr

## AFR 4.08

### Public

Tout agent de la Fonction publique hospitalière

### 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)

## Les troubles du langage des adultes

### Contexte

Les troubles du langage chez l'adulte peuvent être nombreux et les causes sont très hétérogènes.

Ces troubles sont plus souvent détectés à la suite d'un AVC, d'une maladie (cancer, tumeur, etc.) ou d'une maladie neuro-dégénérative. Les patients non communicants peuvent souvent être agacés quand ils ne sont pas compris. Cette situation entrave leur bonne prise en charge, car leurs besoins et leurs attentes n'ont pas été réellement compris par le personnel soignant.

Cette formation permettra d'acquérir les fondamentaux des troubles du langage pour prendre en charge le patient et l'accompagner dans son parcours de rééducation/réadaptation.

### Objectifs indicatifs

- > Connaître les différents troubles du langage chez l'adulte et leurs conséquences sur les patients/résidents.
- > Mobiliser des outils permettant de faciliter la communication patient/résident.
- > Comprendre les problématiques des aidants.
- > Être en capacité d'expliquer aux aidants les difficultés de langage, ce qu'elles impliquent tout en transmettant des outils pouvant faciliter la communication.

---

### Programme

À déterminer.

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



## AFC 4.09 Le psychotraumatisme

### Public

Personnels soignants médicaux et paramédicaux, personnels éducatifs et sociaux

### 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, au prorata du nombre de participants.

### Contexte

Les personnels soignants (médicaux et paramédicaux) sont confrontés à des situations traumatisantes lors de l'exercice de leurs fonctions et doivent venir en aide à des patients en état de stress post-traumatique. On parle de psychotraumatisme quand un événement a été vécu de manière dramatique et dont l'origine peut être une violence physique, verbale ou morale. Il peut s'agir de situations quotidiennes vécues par exemple des violences conjugales, etc.) ou de 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 moyen et le long 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 indicatifs

- > Identifier les situations de stress, stress dépassé, stress post-traumatique.
- > Intégrer les causes neurobiologiques dans les phénomènes de stress.
- > Mettre en œuvre les protocoles de prise en charge adaptés.
- > Resituer le psychotraumatisme dans le contexte du patient et de sa famille.
- > Les outils selon les contextes de traumatisation.
- > Adopter la juste distance en tant que soignant.

### Programme indicatif

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

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

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

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

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

- > Fonctionnement familial sain.

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

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

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

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

#### Les outils selon les contextes de traumatisation

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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



## AFC 4.10

### Public

Professionnels travaillant  
auprès d'adolescents

### 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, au prorata du  
nombre de participants

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

### Contexte

L'adolescence est une crise familiale qui conduit parfois certaines familles à interpeller des professionnels et/ou à rencontrer des institutions dans un cadre d'aide contrainte. Cependant, les travailleurs sociaux peuvent être confrontés aussi aux mêmes conduites problématiques: mise en danger, fugue, escalade dans la violence, etc. Ils s'interrogent alors sur le sens et la cohérence de leurs pratiques; sur l'articulation entre le jeune, sa famille et l'institution.

### Objectifs indicatifs

- > Mieux prendre en charge l'adolescent: travailler en partenariat avec d'autres adultes d'autres structures.
- > Adapter sa posture professionnelle face à l'adolescent.
- > Identifier les conduites pathologiques des adolescents et leur prise en charge.
- > Posséder les bases de psychologie et de psychopathologie de l'adolescence pour mieux comprendre et adapter sa prise en charge à cette tranche d'âge.

### Programme indicatif

#### Le concept d'adolescence

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

#### L'adolescent

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

- > transformation du corps, de la pensée, relationnel;
- > le processus identitaire;
- > facteurs de protection, facteurs de risques;
- > les conduites et 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@anhf.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

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

# AFC 4.11

### Public

Personnels soignants en établissement psychiatrique

### Organisé par

Nonaka Conseil

### Durée

2 jours

### Modalités

#### pédagogiques

Présentiel

### Nombre de participants

De 6 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants

### Renseignements complémentaires

#### Pré-requis :

- > avoir l'expérience des médiations thérapeutiques ;
- > se préparer à animer ou coanimer un atelier de médiation thérapeutique.

### Contact des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anhf.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anhf.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'occupationnel) : 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.

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

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

### Programme

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 êtres humains 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 adopter une autre manière de voir. 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, 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.
- > Découvrir 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.

## AFC 4.12

**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 6 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants

## Problématiques addictives en psychiatrie

**Contexte**

De nombreux patients présentent des conduites addictives associées, dans les secteurs de psychiatrie adulte. 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 qui sont 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 soins 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.

**Contacts des délégations****Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN  
➤ 03 26 87 78 20  
➤ k.lebrun@anhf.fr

**Lorraine**

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

# Le dispositif Développement durable RSE: sensibilisation et accompagnement.



L'Anfh, dans le cadre du 12<sup>e</sup> objectif de son plan stratégique 2020-2023 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements. Plus d'infos : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)  
<https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse>

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

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

# 5 ●

**Accompagne-  
ment et prise  
en charge  
du grand âge  
et du handicap**



## AFR 5.01

### Public

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

### 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)

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

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

### Contexte

Inscrit dans la réglementation, le projet de vie individualisé constitue un axe d'amélioration de l'accompagnement des établissements sociaux et médico-sociaux. Le projet de vie va traduire, de manière personnalisée, l'accompagnement social et médicosocial dont va bénéficier l'usager, lui-même associé à la démarche.

### Objectifs indicatifs

- > S'approprier la méthodologie et les outils de construction d'un projet de vie individualisé.
- > Évaluer les compétences et les capacités du résident.
- > Définir des objectifs adaptés.
- > Définir les modalités d'évaluation.
- > Proposer des activités, en fonction des objectifs, adaptées aux compétences et capacités du résident.
- > Évaluer et faire évoluer le projet de vie.

### Programme indicatif

#### 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.

#### Les enjeux de la personnalisation du projet

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

#### Méthodologie de projet

- > L'élaboration.
- > L'écriture.
- > La mise en oeuvre : comment traduire des objectifs généraux en objectifs opérationnels pour l'intervention des professionnels ?

#### Les outils au service du projet

- > Grilles.
- > Écrits professionnels.
- > Observations.

#### Place et rôle de chacun

- > La fonction de coordonnateur de projets dans la mise en oeuvre et le suivi du projet personnalisé.
- > La coordination entre les différents acteurs.
- > La place de la famille.

#### Évaluation du projet

- > Définitions des termes : évaluation, efficacité, critère.
- > Les buts et l'intérêt de l'évaluation.
- > Les acteurs de l'évaluation.

#### La réactualisation du projet

- > Redéfinition des objectifs et des moyens.



## AFR 5.02 Les droits des résidents

### Public

Tout professionnel travaillant en Ehpad

### Organisé par

Advitam

### 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

La formation proposée est axée sur la compréhension des droits fondamentaux du patient, mais aussi de l'usager accueilli en établissement médico-social appelé le « résident ». Les droits seront abordés à travers des études de cas pratiques en lien avec l'exercice professionnel des participants, à travers des cas de jurisprudence pour illustrer des situations où le non respect des droits du patient et/ou du résident a été sanctionné et enfin par le biais de retours d'expériences vécues en établissement par les équipes pluridisciplinaires.

### Objectifs

- > Aborder la notion de patient et de résident comme « sujet » à part entière : étudier le statut de l'usager, ses droits fondamentaux et sa place au cœur de son projet individualisé.
- > Repérer les outils existant dans l'établissement : identifier les outils juridiques imposés par la loi pour garantir les droits fondamentaux du résident hébergé en établissement médico-social.
- > Identifier l'impact de la réglementation pour mieux respecter les droits du patient.
- > Améliorer la prise en charge par une meilleure connaissance des droits fondamentaux du patient : comprendre que le patient est le premier concerné et savoir se positionner au regard des demandes de la famille.
- > Respecter une démarche éthique : faire de la relation avec le patient une relation de confiance grâce au respect du secret médical.
- > Améliorer l'accompagnement en fin de vie avec les nouveaux outils légaux.

### Programme

#### Étudier le statut de l'usager, ses droits fondamentaux et sa place au cœur de son projet individualisé

- > Comprendre l'évolution des textes en faveur du patient et du résident accueillis en établissement.
- > Comprendre l'existence de plusieurs lois au service des droits de l'usager.

#### Analyse des droits du résident considéré comme « usager » au regard de la loi du 2 janvier 2002

- > Fondements des droits du résident.
- > Analyse des droits garantis au résident hébergé (loi du 2 janvier 2002).
- > Les instruments juridiques qui garantissent les droits des résidents en ESMS.

#### Analyse des droits des « patients » au regard de la loi du 4 mars 2002

- > Le statut particulier pour chaque malade hospitalisé.

#### Étude des droits fondamentaux du patient

- > Le droit d'être informé : principe général et fondamental dans la relation soignant-patient.
- > Le droit de consentir à l'acte médical : le consentement libre et éclairé du malade.
- > Le droit d'accéder au dossier médical.
- > Le droit aux soins et à la qualité des soins.

#### Un usager de la Fonction publique hospitalière protégé par le secret médical

- > La notion de « secret partagé » à la lecture de la loi Santé de 2016.
- > Les cas de levées légales du secret professionnel.

#### Les droits des usagers en fin de vie

- > Une priorité de la réforme Claeyss-Léonetti du 2 février 2016.
- > Les outils de l'expression de la volonté du patient.
- > Le droit à l'accompagnement et aux soins palliatifs.

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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



## AFR 5.03 Troubles du comportement de la personne âgée

### Public

Infirmiers, aides-soignants, agents des services hospitaliers qualifiés, tout professionnel de la prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement

### Organisé par

Formation e-learning accessible sur la plateforme Anfh : [www.e-formations.anfh.fr](http://www.e-formations.anfh.fr)

### Durée

10 heures

### Renseignements complémentaires

Pour que ce parcours soit éligible au plan de formation, l'établissement :

- > assurer une assistance technique/pédagogique ;
- > signer, à l'issue du parcours, l'attestation de suivi de formation générée par la plateforme. Un accès Internet est indispensable pour suivre le parcours. La durée estimée du parcours est d'environ 10 heures (chaque épisode dure environ 15 minutes).

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> [m.hilbig@anfh.fr](mailto:m.hilbig@anfh.fr)

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> [k.lebrun@anfh.fr](mailto:k.lebrun@anfh.fr)

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> [mc.antoine@anfh.fr](mailto:mc.antoine@anfh.fr)

### Contexte

Ce parcours est axé sur l'amélioration de la prise en charge des troubles du comportement de la personne âgée et le développement des capacités d'adaptation des soignants pour savoir réagir face à des problèmes pratiques en situation de soins. Il est organisé en quatre saisons composées d'une dizaine d'épisodes chacune. Chaque épisode traite d'une situation professionnelle qui peut être déjà connue de l'apprenant ou bien totalement nouvelle. La difficulté est croissante au fil des épisodes. Des quiz d'évaluation intermédiaires évalueront régulièrement votre niveau de progression.

### Objectifs

- > Identifier les pathologies et la démarche à suivre.
- > Appliquer la prise en charge adaptée à la pathologie du patient.
- > Analyser son comportement au travers de situations complexes.
- > Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- > Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.

### Programme

Ce parcours se présente sous la forme d'un **serious game**.

Il s'agit d'une modalité pédagogique basée sur le jeu qui vous amènera à prendre des décisions selon les situations rencontrées *via* différentes activités interactives.

À la fin de la saison 4, vous trouverez un document de synthèse reprenant l'ensemble des bonnes pratiques et des comportements à éviter dans les situations rencontrées. Vous pourrez télécharger et imprimer cette base de contenus si vous le souhaitez.



## AFR 5.04

### 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)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

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

### Contexte

La HAS a publié en mai 2018 un « Guide parcours de soins » sur les troubles neurocognitifs liés à la maladie d'Alzheimer. Le guide souligne que les traitements non médicamenteux et la prise en charge psycho-comportementale constituent des traitements de première intention des troubles chroniques du comportement liés à la maladie et détaille les prises en charge adaptées de ces troubles. Selon une enquête menée en 2014, 94 % des établissements d'hébergement accueillant des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou assimilée déclarent mettre en œuvre des interventions ciblées sur les troubles psycho-comportementaux (agitation, agressivité, symptômes psychotiques, 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 indicatifs

- > Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.
- > Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en 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 indicatif

#### JOUR 1

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

- > Définition et classification des démences.
- > Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
- > Les sept 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'action personnel/institutionnel.

## AFR 5.05 Simulateur de vieillesse

### Public

Public en contact avec la personne âgée (IDE, AS, AMP, animateurs, ASH faisant fonction d'aide-soignant, etc.)

### 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

Malgré une réelle volonté d'accompagner la personne âgée en institution et le souhait de comprendre ce qu'elle peut ressentir, il n'est pas toujours aisé, pour les agents en contact avec elle, d'identifier concrètement toutes les conséquences liées au vieillissement et encore moins de « se mettre à la place de ».

Certains *a priori* peuvent exister concernant les déficits sensoriels, la fatigabilité, les difficultés ressenties, etc., amenant des réactions telles que « il entend bien quand il veut » ou encore « il voit bien quand ça l'arrange ». Ces situations peuvent engendrer des prises en charge inadaptées pour ce type de public.

Il est attendu de cette formation que, à travers la pratique par la méthode de « simulation » en vieillissement, toutes les personnes pouvant se trouver au contact des personnes âgées ressentent les difficultés que ces dernières peuvent éprouver au quotidien afin de parvenir à mieux appréhender le degré de vulnérabilité et d'adapter au mieux les prises en charge dans les unités.

### Objectifs indicatifs

- > Identifier les conséquences des déficiences motrices et sensorielles pour la personne âgée.
- > « Débriefing » et « analyser » les difficultés « vécues » lors des exercices pratiques effectués pendant la formation et faire le lien entre difficultés rencontrées par la personne âgée et prise en charge et pratique quotidiennes.
- > S'imprégner de « trucs et astuces » permettant de mettre la personne âgée en situation adaptée et de confort, en fonction de son état et de ses capacités (exemples : se lever, mettre des chaussures, marcher à un rythme adapté, régler le son de la TV, prendre un repas, etc.).
- > Trouver et s'approprier le bon niveau d'intervention dans sa pratique professionnelle pour éviter tant « l'hyperstimulation » que « l'hypostimulation ».
- > Adapter sa communication aux usagers, au regard de leur type de handicap.

### Programme

À déterminer.

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

### AFR 5.06

#### Public

Personnel soignant

#### Organisé par

Efors

#### Durée

3 jours

#### 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

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

## AFC 5.07

**Public**

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

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

4 jours

**Modalités****pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 6 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anhf.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoinne@anhf.fr

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

**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 cinq 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 *a 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 indicatifs**

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

**Programme indicatif****JOUR 1 et JOUR 2**

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

**JOUR 3 et JOUR 4**

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



## AFC 5.08

### Public

Praticiens hospitaliers ;  
tout public

### Organisé par

Advitam ou IEF Santé

### Durée

2 jours

### Modalités pédagogiques

Présentiel

### Nombre de participants

De 6 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé par le plan de  
formation, au prorata du  
nombre de participants

### 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

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@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 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 soins (grille Pathos) est plus que jamais stratégique. À l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages pathos et GIR en Ehpad.

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

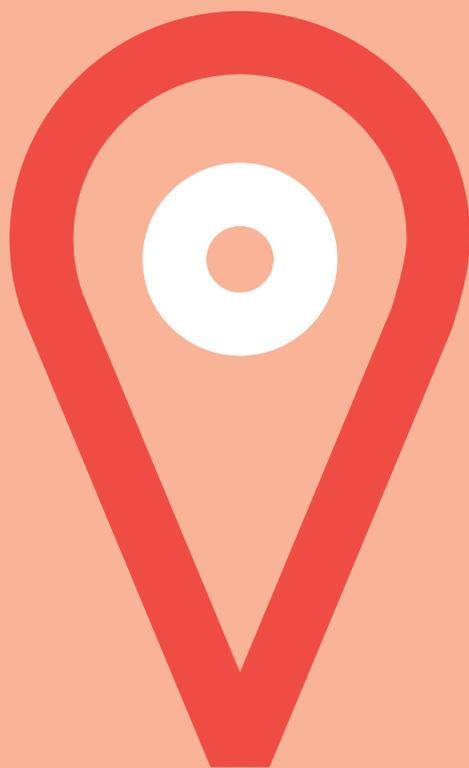
### Objectifs

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

### Programme

- > Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification. Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains.
- > Préparation de la semaine de coupe.
- > Élaboration collective du phasage sous forme de rétroplanning.
- > Passation de la coupe GIR avec le médecin du département, et de la coupe Pathos avec le médecin de l'ARS.
- > Préparation d'une coupe de base Aggir – Pathos (en dehors des situations aiguës).
- > Signature des coupes ou appel à la commission régionale de conciliation en cas de désaccord.
- > Prévalence des états pathologiques.
- > Identification des bonnes pratiques de soins.
- > Prévalence des profils 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 Aggir et Pathos.

# Retrouvez la carte des établissements de votre région confiant leurs fonds de formation à l'Anfh sur les PAR numériques



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

Accédez à la carte  
en scannant  
le QR code avec  
votre smartphone



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

# 6.

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

## AFR 6.01

Élaboration du Document unique  
et du PAPRI Pact**Public**

Directions et encadrement, RH, chargés de prévention, représentant du personnels en charge de la prévention

**Organisé par**

Compétences Prévention ou JLO ou Sofaxis

**Durée**

Selon le prestataire retenu, durée variable de 1 à 4 jours.

**Modalités****pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 14 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives.

**Objectifs indicatifs**

- > Comprendre le cadre institutionnel et réglementaire.
- > Connaître les enjeux, obligations et principes de mise en place d'une démarche d'évaluation des risques professionnels.
- > Suivre la démarche de prévention pour participer à son suivi et son évaluation.
- > Acquérir les notions essentielles pour évaluer les risques professionnels dont les RPS.
- > Mettre en œuvre le document unique et le Papripact.

**Programme indicatif**

- > Cadre législatif et réglementaire : enjeux de la prévention des risques ; rôles et missions des différents acteurs.
- > Structurer et mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels : analyse de l'existant, identifier les unités de travail, les dangers pour formaliser les risques et les évaluer.
- > Mobiliser des techniques de recueil, analyser les retours du terrain, les comparer et les intégrer aux données du DU.
- > Finaliser et valider les éléments de cadrage pour déployer son évaluation des risques.
- > Définir et mettre en place son Papripact.
- > Mise à jour du DU et du Papripact *via* la définition du renouvellement annuel et avec les risques récents, tels que le Covid-19.

**Contacts des délégations****Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

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

## AFR 6.02

**Public**

Directeurs et responsables de structures sanitaires et sociales

**Organisé par**

Compétences prévention

**Durée**

1 jour

**Modalités pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

**Nombre de participants**

De 8 à 10 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Piloter une démarche de prévention des risques professionnels (PRAP2S)

**Contexte**

La formation « Piloter une démarche de prévention des risques professionnels » est la référence pour les directeurs d'établissements et de structures du sanitaire et social souhaitant instaurer une démarche de prévention des risques, dynamique et pérenne. À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de piloter un projet structuré de Qualité de vie au travail (QVT), d'adopter une communication participative adaptée et de maîtriser les outils et méthodes managériales permettant de susciter l'adhésion et l'implication du personnel dans la culture prévention.

**Objectifs**

- > Initier et piloter une démarche de prévention des risques pour manager la santé et la performance dans son établissement.
- > Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels.
- > Initier une démarche de santé et performance dans sa structure.
- > Manager la performance et la qualité de vie au travail.

**Programme****Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels**

- > Identifier le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques.
- > Maîtriser les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- > Comprendre les processus d'apparition des risques professionnels.
- > Identifier les différents risques du secteur sanitaire et social.
- > Clarifier les notions d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.

**Initier une démarche de santé et performance dans sa structure**

- > Appréhender une conception globale de la prévention dans sa structure.
- > Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités.
- > Impulser une approche participative de la prévention.
- > Déterminer les rôles fondamentaux et les actions-clés de chaque membre du personnel.

**Manager la performance et la qualité de vie au travail**

- > Définir une montée en compétences du personnel adaptée aux besoins de sa structure.
- > Motiver et mobiliser son personnel par une communication adaptée.
- > Structurer un projet clair et modéliser ses premières actions de pilotage.
- > Définir des critères de choix de son animateur en prévention.

**Contacts des délégations****Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

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

## AFR 6.03 Devenir animateur en prévention (PRAP2S)

### Public

Tout public

### Organisé par

Compétences prévention

### Durée

6 jours

### Modalités

#### pédagogiques

Présentiel ou distanciel

### Nombre de participants

De 6 à 8 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

### Contexte

La formation-action « Animateur prévention » est la pierre angulaire d'une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne dans les structures du sanitaire et social. À l'issue de cette formation, les stagiaires auront acquis une légitimité technique d'analyse de l'ensemble des risques du secteur, qui leur permettra d'entretenir au quotidien la culture prévention dans l'établissement. Ils seront en mesure de structurer les remontées d'informations venant du terrain, de participer à la recherche de solutions adaptées et de suivre les résultats sur le long terme en collaboration avec les équipes et la direction.

### Objectifs

- > Animer et structurer une démarche de prévention des risques, dynamique et participative dans son établissement.
- > Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- > Inscrire son action d'animateur dans une démarche de prévention.
- > Élaborer un projet de prévention performant.
- > Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels.
- > Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement.

### Programme

#### Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- > Le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.
- > Les conséquences des risques dans l'établissement : la santé, le travail, la performance.
- > Les croyances et réalités entourant la santé et la performance.
- > Les processus d'apparition des risques.
- > Les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

#### Inscrire son action d'animateur dans une démarche de prévention

- > Appréhender une conception globale de la prévention.
- > Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités de l'établissement.
- > Impulser une approche participative de la prévention.

- > Visualiser les rôles et actions-clés de chaque membre du personnel.

#### Élaborer un projet de prévention performant

- > La méthodologie de projet adaptée à la prévention des risques.
- > Réaliser un diagnostic de santé et performance de l'établissement et définir des objectifs stratégiques et opérationnels.
- > Communiquer de manière adaptée pour une sensibilisation efficace.

#### Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels

- > Repérer les risques professionnels à son échelle.
- > Maîtriser les risques liés aux mobilisations et aux chutes.
- > Maîtriser les risques psychosociaux.
- > Maîtriser les risques biologiques et chimiques.
- > Élaborer des compléments d'amélioration ponctuels aux propositions des agents.

#### Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement

- > Les méthodes d'organisation, de conduite et de suivi de réunion.
- > Adopter une communication opérationnelle.
- > Entretenir la culture prévention.
- > Maîtriser le travail en réseau.

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

## AFR 6.04

**Public**

Formateurs et personnels  
d'établissements

**Organisé par**

Compétences prévention

**Durée**

14 jours

**Modalités  
pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 6 à 10 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Devenir formateur interne : « PRAP2S » (Prévention des risques liés à l'activité physique dans les secteurs sanitaires et sociaux)

**Contexte**

La formation de formateur PRAP2S se destine aux personnels des structures des secteurs sanitaire, social et médicosocial souhaitant assurer des formations en prévention des risques liés à l'activité physique et accompagner les structures dans la mise en œuvre et l'animation de leur démarche de prévention. À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité certifiantes auprès de l'INRS.

**Objectifs**

- > Devenir formateur PRAP2S pour accompagner l'établissement dans sa démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention.
- > Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques.
- > Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement.
- > Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique.

**Programme**

### Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques

- > Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques : cadre légal, processus d'apparition et conséquences des risques.
- > Inscrire son action d'animateur prévention dans une démarche de prévention : intégrer la démarche dans les activités de l'établissement, appréhender une conception globale de la prévention et impulser une approche participative.
- > Assurer un rôle d'animateur prévention auprès de la direction : réaliser un diagnostic de santé et de performance et élaborer un plan d'action adapté.

### Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

- > Les facteurs de risques de chute, d'accident de mobilisation et de TMS : analyser les situations à risque et utiliser des outils de recherches d'amélioration préventive.
- > Maîtriser l'utilisation et l'explication des mobilisations préventives : maîtriser et transmettre les aides techniques et leurs conditions d'utilisation.
- > Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement.

### Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique

- > Les conditions d'apprentissage chez l'adulte.
- > Construire un déroulé pédagogique adapté et performant : élaborer des objectifs pédagogiques, identifier les savoirs fondamentaux et déterminer des indicateurs de réussite adaptés.
- > Optimiser la transmission par une pédagogie performante : adapter les méthodes pédagogiques aux objectifs et aux différents publics, faire varier les techniques pédagogiques.
- > Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation : ouvrir et clôturer une session sur Forprev.

**Contacts des délégations****Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

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

## AFR 6.05

**Public**

Formateurs PRAP2S

**Organisé par**

Compétences prévention

**Durée**

4 jours

**Modalités****pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 6 à 10 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Mise à jour des compétences des formateurs internes : « PRAP2S »

**Contexte**

La formation MAC formateur PRAP2S se destine aux formateurs PRAP2S souhaitant maintenir et actualiser leurs compétences et mettre à jour tous les trois ans leur certification INRS. Elle est axée sur le retour d'expérience des formateurs, la transmission des nouveaux savoirs et l'appropriation des nouveaux outils disponibles pour la réalisation de leurs missions de formateur et de conseiller.

**Objectifs**

- > Poursuivre l'accompagnement de l'établissement dans la démarche de prévention des risques.
- > Poursuivre la mise en œuvre de la prévention des risques dans l'établissement.
- > Poursuivre les formations d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique.

**Programme****Poursuivre l'accompagnement de l'établissement dans la démarche de prévention des risques**

- > Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- > Adopter une posture de conseiller dans la démarche de prévention.
- > Élaborer un projet de prévention performant et adapté à l'établissement.

**Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement**

- > Réaliser l'évaluation des risques professionnels.
- > Maîtriser l'utilisation et l'explication des manutentions préventives.
- > Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement.

**Poursuivre les formations d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique**

- > Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte.
- > Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- > Optimiser la transmission par une pédagogie performante.
- > Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

&gt; 03 88 21 47 03

&gt; m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

&gt; 03 26 87 78 20

&gt; k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

&gt; 03 83 15 17 34

&gt; mc.antoinne@anfh.fr

## AFR 6.06

**Public**

Tout personnel soignant

**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)

## Éthique et décision dans le soin

**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 indicatifs**

- > 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**

À déterminer.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

## AFR 6.07

### Public

Tout agent de la Fonction publique hospitalière

### Organisé par

Déméter Santé

### Durée

12 heures

### 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

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

## Usages numériques et éthique professionnelle

### Contexte

À l'heure du numérique, il n'est pas un secteur qui soit épargné par la transformation digitale. L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques et l'arrivée de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages mais aussi d'inconvénients et de risques. Face à des usages numériques omniprésents dans un environnement complexe soumis à une multitude de normes et de règles visant à sécuriser des données confidentielles tout en les partageant entre professionnels distants, il est nécessaire d'agir de façon responsable, individuellement et collectivement. Pour cela, il apparaît comme primordial :

- > de développer une réflexion éthique des usages numériques et une culture numérique ;
- > d'être sensibilisé à la sécurité numérique à son poste de travail ;
- > d'avoir des connaissances en cybersécurité et en cybercriminalité ;
- > de travailler sur son identité numérique et sa e-réputation ;
- > d'approfondir ses connaissances des réseaux sociaux ;

- > d'apprendre à vérifier systématiquement la validité d'une information ;
- > d'appréhender la relation avec les usagers face aux nouvelles technologies ;
- > de connaître les impacts du numérique.

### Objectifs

- > Développer une approche éthique et juridique des usages numériques.
- > Développer une culture numérique.
- > Veiller à la sécurité de son espace de travail et contribuer à la sécurité numérique de son établissement.
- > Travailler sur la cybercriminalité et les enjeux de cybersécurité dans un établissement de la FPH.
- > Travailler sur son identité numérique et sa e-réputation.
- > Mieux appréhender le fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques.
- > Apprendre à questionner la validité d'une information circulant sur les réseaux.
- > Appréhender la relation aux usagers face aux nouvelles technologies.
- > Connaître les impacts du numérique sur le bien-être au travail et les risques psychosociaux.

### Programme

#### Le développement d'une culture du numérique

- > Les situations porteuses de conflits éthiques et risques juridiques des usages numériques quotidiens.
- > Promouvoir des usages numériques éthiques, intégrés naturellement au quotidien de travail.

#### Sécurité numérique de son espace de travail, de son établissement

- > Les bons réflexes face à l'utilisation d'outils numériques au sein de son espace de travail.

#### Les connaissances fondamentales relatives à la cybersécurité et cybercriminalité

- > Évaluation des risques.
- > Lutter à son niveau contre la cybercriminalité : les bonnes pratiques.

#### Travailler sur son identité numérique et sa e-réputation

- > Maîtriser son identité numérique et sa e-réputation : agir de façon responsable.

#### Fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques

- > L'utilisation avertie et responsable des réseaux sociaux.

#### La validité d'une information circulant sur les réseaux

- > Les bonnes pratiques à adopter.

#### La relation aux usagers face aux nouvelles technologies

- > Influence des NTIC dans l'évolution de la relation soignant-soigné.
- > L'ère du patient partenaire.

#### Risques psychosociaux, qualité de vie au travail et usages numériques

- > Part des usages numériques dans les facteurs de RPS.
- > Notion de qualité empêchée, de travail inutile.
- > Agir sur les facteurs de RPS.

## AFR 6.08 Identitovigilance

### Public

Tout public

### 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

Du fait de leur taille et des risques liés à leurs activités, les établissements de santé sont depuis longtemps impliqués dans la lutte contre les erreurs d'identité dont l'organisation est résumée sous le terme « identitovigilance ». La bonne identification d'un usager est un facteur-clé de la sécurité de son parcours de santé. Elle constitue le premier acte d'un processus qui se prolonge tout au long de sa prise en charge. Elle est requise pour tout échange de données de santé entre professionnels. De ce fait, l'identitovigilance est un préalable essentiel à la qualité et à la sécurité des soins.

### Objectifs indicatifs

- > Maîtriser le risque d'erreur du patient.
- > Sensibiliser les participants au risque d'identitovigilance.
- > Identifier les principaux enjeux de la politique d'identification du patient/du résident.
- > Identifier les actions d'amélioration à mener dans son établissement.

### Programme

À déterminer.

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 6.09 Prévention des erreurs médicamenteuses

### Public

Tout professionnel soignant

### 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 une quantité très importante de médicaments de tous types.

Les établissements de santé sont incités à mettre en œuvre une politique de prévention et de maîtrise des erreurs médicamenteuses évitables, afin de garantir la prise en charge thérapeutique du patient.

### Objectifs

- > Appréhender la prévention de 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 dix groupes de médicaments à inscrire dans le programme de lutte contre la iatrogénie médicamenteuse : « indicateur et mesures d'amélioration » selon l'Institute of healthcare improvment.
- > 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

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

## AFR 6.10

**Public**

Tout personnel en charge  
de la restauration

**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)

## Hygiène et HACCP en restauration collective

**Contexte**

Dangers chimiques, risques microbiologiques, allergènes, corps étrangers, etc. 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 indicatifs**

- > 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 indicatif**

**Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire.**

**Appliquer ces règles à son environnement professionnel.**

**Prévenir tout risque de contamination et de développement :**

- > les moyens de maîtrise;
- > la méthode HACCP;
- > la microbiologie en lien avec le HACCP.

**Analyser les risques et mettre en place les mesures nécessaires pour pallier les risques alimentaires :**

- > les sources de contamination (5M);
- > les mesures de maîtrise des dangers (MMD);
- > les CCP (Contrôle du point critique);
- > le plan d'action HACCP.

**Faire le lien avec le plan de maîtrise sanitaire (PMS) :**

- > les principes de base du Plan de maîtrise sanitaire (PMS).

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

# AFR 6.11

### Public

Ashq et tout professionnel en charge de l'entretien des locaux

### 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)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

# Nettoyage et hygiène des locaux en institution

### Contexte

L'entretien des locaux a pour objectif de maintenir la propreté et l'hygiène dans les établissements pour les patients/résidents, les visiteurs et les professionnels. Il participe à la qualité de l'accueil et des soins dispensés, et concourt à l'image que renvoie l'établissement à l'extérieur. Il joue également un rôle important dans la lutte contre le risque infectieux. Cette formation se veut très pratique, concrétisée par beaucoup de mises en situation professionnelle et des exercices.

### Objectifs

- > 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

#### JOUR 1

- > Quelques notions de microbiologie.
- > Cadre réglementaire relatif à l'hygiène et l'entretien des locaux.
- > Faire le bilan de l'existant.
- > Connaître les précautions standard en termes d'hygiène et bien les appliquer.
- > Les principes de base du nettoyage et de la lutte contre le risque infectieux.
- > Précautions en période d'épidémie voire de pandémie.
- > Outils et techniques de nettoyage utilisés en institution.

#### JOUR 2

- > Protocoles et plans de nettoyage et désinfection : chambres, sanitaires, etc.
- > Traçabilité et contrôle des prestations effectuées.
- > Savoir gérer des situations inhabituelles.
- > Gestion des déchets selon les bonnes pratiques professionnelles et le respect de l'environnement.
- > Règles de sécurité, ergonomie au travail et prévention des risques professionnels.



## AFR 6.12

### Public

Professionnels des secteurs social, médico-social, psychiatrique

### 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

Kimberley LEBRUN  
> 03 26 87 78 20  
> k.lebrun@anfh.fr

#### Lorraine

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

## Prévention et gestion des fugues

### Contexte

La fugue d'usagers, de patients, de résidents, peut survenir et générer une mise en danger. Les professionnels des secteurs social, médico-social ou encore psychiatrique, qui seront confrontés à une fugue, auront besoin d'outils pour y faire face et savoir mobiliser les acteurs internes ou externes aux établissements. Cette formation vise à permettre aux professionnels d'éclaircir le contexte juridique de la fugue et de leur apporter des éléments de définition, d'analyse et de gestion de la fugue pour leur permettre de mieux appréhender cet événement indésirable et tenter de le prévenir.

### Objectifs

- > Définir la notion de fugue.
- > Repérer et analyser les signes précurseurs de la fugue, prévenir la fugue.
- > Appréhender le contexte juridique de la fugue d'une personne majeure.
- > Appréhender le contexte juridique de la fugue d'une personne mineure.
- > Gérer la fugue : rôles et responsabilités des différents acteurs.
- > Gérer le retour de fugue et les écueils à éviter.

### Programme

#### JOUR 1

- > Comprendre la notion de fugue et différenciation avec l'errance.
- > Appréhender la notion de fugue et ses implications en fonction du secteur d'activité des professionnels.
- > Appréhender le contexte juridique de la fugue d'une personne majeure et d'une personne mineure.
- > Identifier, reconnaître les facteurs de risque de fugue, les motivations.
- > Repérer les signes précurseurs de la fugue pour savoir la prévenir.

#### JOUR 2

- > Savoir mettre en place et maintenir les actions de prévention des fugues.
- > Savoir gérer une situation de fugue de manière pluridisciplinaire.
- > Maîtriser les enjeux liés à la sécurité de la personne et les démarches administratives à engager.
- > Appréhender la gestion de retour de fugue : les modalités d'action, la posture professionnelle des différents acteurs concernés par l'accompagnement.

# Les Actions de formation nationales (AFN)

Les Actions de formation nationales (AFN) ont vocation à initier, innover et expérimenter des dispositifs pédagogiques en lien avec les préoccupations du terrain repérées par les délégations régionales de l'Anfh.

**Elles sont également le fruit d'un partenariat entre la DGOS et l'Anfh qui dans le cadre de la circulaire annuelle des axes de formation déploie des thématiques en lien avec les grands enjeux de santé publique.**

- > **Maintien et développement des compétences en réanimation ; soins critiques adultes et pédiatriques.**
- > **Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH.**
- > **Renforcement de la cybervigilance. Sensibilisation et gestion des incidents liés au risque cyber.**
- > **L'entretien prénatal précoce.**
- > **Isolement et contention en psychiatrie générale.**
- > **Animer une formation à distance.**
- > **Sonothérapie et aide au soin par le son.**



# 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 formations et centrale d'achats

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site [anhf.fr](http://anhf.fr), cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formations.

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 des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—  
**Plateforme d'achats de l'Anfh**  
[plateforme-achats.anhf.fr](http://plateforme-achats.anhf.fr)

### Outil de commande en ligne de formations Anfh « LA ForMuLE »

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formations, 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 formations 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 ces commandes.

### Un seul outil pour gérer les processus de formation : Gesform Évolution

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution 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 versions. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.



Un outil unique permettant de dématérialiser l'entretien auprès des cadres, de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE). Possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, 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 formations 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://anfh.fr)

### Informers les agents et les établissements

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

## Planification PAR 2023

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Axe		Thèmes 2023	Dates Alsace			
			Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
AFR 1.01	1	Gestion et conduite de projets	2021-431	20 et 21 mars	9 et 10 octobre	
AFR 1.02	1	Analyse des pratiques professionnelles				
AFR 1.03	1	Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement		18, 19 et 20 octobre		
AFR 1.04	1	Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou en établissement médico-social	2019-84 et 2019-85	28 février (établissements sanitaires)	1 <sup>er</sup> mars (établissements médico-sociaux)	
AFR 1.05	1	AMA : Évolution des missions et des compétences		5, 6, 19 et 20 octobre		
AFR 1.06	1	Des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière (4C)				
AFR 2.01	2	Gestion RH : actualités et évolutions réglementaires	2020-291	1 <sup>er</sup> et 2 février	28 et 29 septembre	
AFR 2.02	2	Professionaliser les recruteurs				
AFR 2.03	2	Améliorer la communication institutionnelle interne	210097-DFC-L08-F01-O	6, 7 mars et 3, 4 avril	20, 21 novembre et 11, 12 décembre	
AFR 2.04	2	Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	210097-DFC-L04-F02-O	7 février et 23 mai	8 février et 24 mai	14 mars et 13 juin
AFR 2.05	2	Mise en place du télétravail	210097-DFC-L03-F02-O	24 octobre		
AFR 2.06	2	Formation de formateur à la conduite de l'entretien professionnel		13 et 14 juin		
AFR 3.01	3	Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens à l'échelle de l'établissement	210097-DFC-L05-F03-O			
AFR 3.02	3	Comment favoriser la qualité de vie au travail dans son management au quotidien	210097-DFC-L10-F00-O			
AFR 3.03	3	Le management agile	2020-223	4 et 5 mai	1 <sup>er</sup> et 2 juin	7 et 8 décembre
AFR 3.04	3	Mobiliser et motiver les équipes		6 et 7 février	11 et 12 avril	23 et 24 octobre
AFR 3.05	3	Attractivité et fidélisation pour les managers				
AFR 3.06	3	Le management intergénérationnel	2019-362	28 et 29 mars	17 et 18 octobre	
AFR 3.07	3	Management en situation de crise et post-crise	2021-256	8, 9 mars et 7 avril	11, 12 mai et 2 juin	21, 22 septembre et 13 octobre
AFR 3.08	3	Communication efficace en période de crise sanitaire	2021-429	11 et 12 avril	23 et 24 novembre	
AFR 3.09	3	Accompagnement des professionnels face à la crise	2021-255	31 mai et 1 <sup>er</sup> juin	8 et 9 novembre	
AFR 4.01	4	Professionnels de santé : se former pour collaborer avec les patients partenaires (notion de pair-aidant, etc.)				
AFR 4.02	4	Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences	2020-222	25, 26 et 27 octobre		
AFR 4.03	4	Les premiers secours en santé mentale	2020-296	21 et 22 septembre		
AFR 4.04	4	Isolement, contention : impact de la nouvelle loi	2019-101	14 et 15 septembre au CH de Rouffach		
AFR 4.05	4	Accompagnement du public mineur non accompagné : évolution des publics	2021-249	14 et 15 septembre		
AFR 4.06	4	Accompagnement du public mineur non accompagné : appréhender les psychotraumatismes des MNA	2021-251	13 octobre		

## Planification PAR 2023

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

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
30 et 31 mars	12 et 13 juin	6 et 7 novembre	27 et 28 février	3 et 4 avril	2 et 3 octobre	
31 mai, 1 <sup>er</sup> et 2 juin			4, 5 et 6 octobre			
7 février (établissements sanitaires)	8 février (établissements médico-sociaux)		1 <sup>er</sup> février (établissements sanitaires)	2 février (établissements médico-sociaux)	18 octobre (établissements sanitaires)	19 octobre (établissements médico-sociaux)
4, 5 mai et 8, 9 juin			31 janvier, 1 <sup>er</sup> février et 6, 7 mars	30, 31 mars et 15, 16 mai	9, 10 octobre et 13, 14 novembre	
27 et 28 février	13 et 14 novembre		8 et 9 février	3 et 4 avril	16 et 17 novembre	
			9, 10 mai et 5, 6 juin	22, 23 novembre et 13, 14 décembre		
28 mars et 29 juin	7 septembre et 5 décembre		3 mars et 25 mai	3 octobre et 7 décembre		
13 mars	18 septembre		13 avril			
			30 et 31 mars			
1 <sup>er</sup> mars et 30 juin	15 septembre et 14 décembre		9 mars et 11 mai	17 octobre et 12 décembre		
17 janvier	14 mars	30 mai				
6 et 7 avril	9 et 10 novembre		9 et 10 février	9 et 10 mars	9 et 10 octobre	
20 et 21 mars (à distance)	5 et 6 juin	2 et 3 octobre (à distance)	27 et 28 février	4 et 5 mai	20 et 21 novembre	
31 janvier et 1 <sup>er</sup> février	2 et 3 mai	17 et 18 octobre	6 et 7 février	16 et 17 novembre		
2, 3 février et 10 mars	19, 20 septembre et 11 octobre		20, 21 mars et 6 avril			
4 et 5 avril	12 et 13 septembre		14 et 15 mars			
8 et 9 mars			2 et 3 mars			
22, 23 et 24 mars	27, 28 et 29 septembre		27, 28 et 29 novembre			
2 et 3 mars			5 et 6 décembre			
9 et 10 février			11, 12 avril			
11 et 12 avril			2 et 3 février			
13 avril			1 <sup>er</sup> mars			

## Planification PAR 2023

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Axe		Thèmes 2023	Dates Alsace			
			Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
AFR 4.07	4	Troubles du langage des enfants				
AFR 4.08	4	Troubles du langage des adultes				
AFR 5.01	5	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social				
AFR 5.02	5	Les droits des résidents		12 et 13 avril	9 et 10 octobre au CH de Rouffach	
AFR 5.03	5	Troubles des comportements des personnes âgées				
AFR 5.04	5	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en Ehpad				
AFR 5.05	5	Simulateur de vieillesse				
AFR 5.06	5	Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort	2019-82			
AFR 6.01	6	Élaboration du Document unique et du PAPRIACT	210097-DFC-LO9-F02-0			
AFR 6.02	6	Piloter une démarche de prévention des risques professionnels	/			
AFR 6.03	6	Devenir animateur prévention	/			
AFR 6.04	6	Devenir formateur interne : « PRAP2S »	/			
AFR 6.05	6	Mise à jour des compétences des formateurs internes : « PRAP2S »	/			
AFR 6.06	6	Éthique et décision dans les soins				
AFR 6.07	6	Usages numériques et éthique professionnelle	2020-285	12 et 13 janvier	12 et 13 octobre	
AFR 6.08	6	Identitovigilance				
AFR 6.09	6	Prévention des erreurs médicamenteuses	2019-401			
AFR 6.10	6	Hygiène et HACCP en restauration collective				
AFR 6.11	6	Nettoyage et hygiène en institution	2021-433	30 et 31 mars	21 et 22 septembre	
AFR 6.12	6	Prévention et gestion des fugues	2021-253	25 et 26 septembre (établissements médico-sociaux)	5 et 6 octobre (secteur psychiatrique)	

## Planification PAR 2023

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

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
15 et 16 mai	4 et 5 septembre		1 <sup>er</sup> et 2 juin	5 et 6 juin	5 et 6 octobre	
14, 15 et 20 mars	3, 4 et 9 octobre					
27 juin						
Du 23 au 26 mai et les 28, 29 juin						
9 et 10 mai	25 et 26 octobre		1 <sup>er</sup> et 2 juin			
19 et 20 juin	23 et 24 octobre		22 et 23 mai	20 et 21 novembre		
6 et 7 mars	22 et 23 mai	25 et 26 septembre				
16 et 17 mars (secteur psychiatrique)	19 et 20 octobre (établissements médico-sociaux)		6 et 7 mars - Secteur médico-social/ géronto	16 et 17 mars - Secteur enfance/psy		

## Planification PAR 2023

# Calendrier des AFC

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Axe	Thèmes 2023	Dates Alsace			
			Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
<b>AFC 1.07</b>	<b>1</b>	Le toucher relationnel				
<b>AFC 1.08</b>	<b>1</b>	Le travail de nuit				
<b>AFC 1.09</b>	<b>1</b>	Place de l'ASHQ dans les équipes		12 et 13 janvier	11 et 12 mai	14 et 15 septembre
<b>AFC 1.10</b>	<b>1</b>	Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques	2019-399	7, 8 et 9 mars	7, 8 et 9 novembre	
<b>AFC 2.07</b>	<b>2</b>	Gestion des dossiers de retraite		26, 27 janvier et 3 février	9, 10 et 20 octobre	
<b>AFC 3.10</b>	<b>3</b>	Manager une petite équipe		26 et 27 janvier	13 et 14 avril	5 et 6 octobre
<b>AFC 3.11</b>	<b>3</b>	Évaluation de la formation en entretien annuel	2019-83	17 janvier		
<b>AFC 4.09</b>	<b>4</b>	Le psychotraumatisme				
<b>AFC 4.10</b>	<b>4</b>	L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge				
<b>AFC 4.11</b>	<b>4</b>	Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports	2020-20	2 et 3 octobre		
<b>AFC 4.12</b>	<b>4</b>	Les problématiques addictives en psychiatrie	2020-19			
<b>AFC 5.07</b>	<b>5</b>	Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle				
<b>AFC 5.08</b>	<b>5</b>	Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en Ehpad	2021-1	18 et 19 janvier	16 et 17 octobre	

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
5 et 6 avril			25 et 26 mai	8 et 9 juin	12 et 13 octobre	30 novembre et 1 <sup>er</sup> décembre
			28, 29 et 30 novembre			
14, 15 et 27 septembre			18, 19 octobre et 15 novembre			
30 et 31 mars	28 et 29 septembre		16 et 17 mars	12 et 13 octobre		
			8 février			
			27 et 28 mars	16 et 17 octobre		
			11, 12 et 13 avril	22, 23 et 24 novembre		
8 et 9 mars	27 et 28 septembre					

# Index des formations

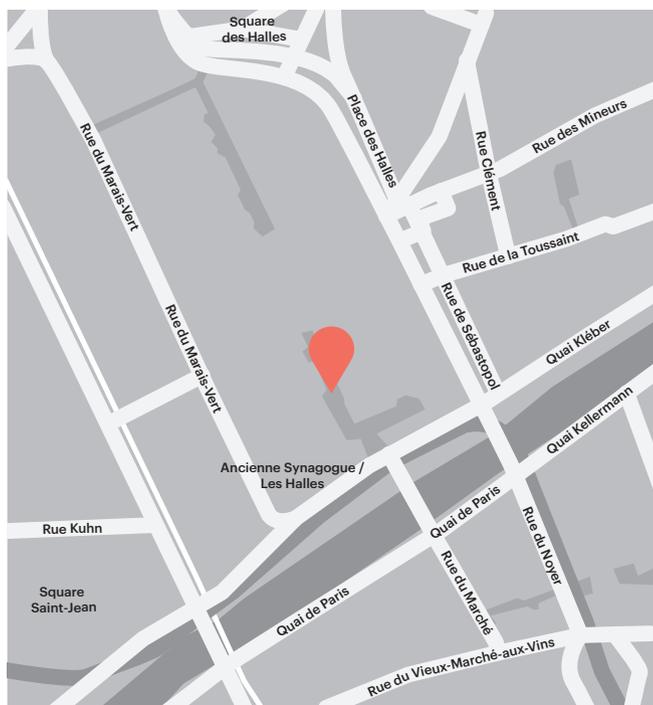
> Accompagnement des professionnels dans la gestion de crise <b>AFR 3.09</b> .....	56
> Accompagnement du public mineur non accompagné: appréhender les psycho-traumatismes des MNA <b>AFR 4.06</b> .....	65
> Accompagnement du public mineur non accompagné: évolution des publics <b>AFR 4.05</b> .....	64
> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort <b>AFR 5.06</b> .....	79
> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants <b>AFR 2.04</b> .....	43
> Agent médico-administratif (AMA): évolution des missions et compétences <b>AFR 1.05</b> .....	32
> Améliorer la communication institutionnelle interne <b>AFR 2.03</b> .....	42
> Analyse des pratiques professionnelles <b>AFR 1.02</b> .....	29
> Attractivité et fidélisation pour les managers <b>AFR 3.05</b> .....	52
> Comment favoriser la Qualité de vie au travail dans son management au quotidien <b>AFR 3.02</b> .....	49
> Communication efficace en période de crise <b>AFR 3.08</b> .....	55
> Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens à l'échelle de son établissement <b>AFR 3.01</b> .....	48
> Des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière (savoirs de base) <b>AFR 1.06</b> .....	33
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle <b>AFC 5.07</b> .....	80
> Devenir animateur en prévention (PRAP2S) <b>AFR 6.03</b> .....	86
> Devenir formateur interne: « PRAP2S » (Prévention des risques liés à l'activité physique dans les secteurs sanitaires et sociaux) <b>AFR 6.04</b> .....	87
> Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact <b>AFR 6.01</b> .....	84
> Éthique et décision dans le soin <b>AFR 6.06</b> .....	89
> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel <b>AFR 2.06</b> .....	45
> Évaluation de la formation en entretien annuel <b>AFR 3.11</b> .....	58
> Finances pour non financiers en établissement hospitalier ou médico-social <b>AFR 1.04</b> .....	31
> Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences <b>AFR 4.02</b> .....	61
> Gestion des dossiers de retraite <b>AFC 2.07</b> .....	46
> Gestion et conduite de projets <b>AFR 1.01</b> .....	28
> Gestion RH: actualités et évolutions réglementaires <b>AFR 2.01</b> .....	40
> Hygiène et HACCP en restauration collective <b>AFR 6.10</b> .....	93
> Identitovigilance <b>AFR 6.08</b> .....	91
> Isolement, contention en psychiatrie: impacts de la nouvelle loi <b>AFR 4.04</b> .....	63
> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge <b>AFC 4.10</b> .....	69
> La place de l'ASHQ au sein de l'équipe <b>AFC 1.09</b> .....	36
> Le management agile <b>AFR 3.03</b> .....	50
> Le management intergénérationnel <b>AFR 3.06</b> .....	53
> Le psychotraumatisme <b>AFR 4.09</b> .....	68
> Les droits des résidents <b>AFR 5.02</b> .....	75
> Les écrits professionnels des personnels techniques et logistiques <b>AFC 1.10</b> .....	37
> Les incontournables de la chaîne: Accueil – Facturation – Recouvrement des soins <b>AFR 1.03</b> .....	30
> Le soin en psychiatrie à partir des médiations thérapeutiques et des supports <b>AFC 4.11</b> .....	70

> Les premiers secours en santé mentale <b>AFR 4.03</b> .....	62
> Les troubles du langage des adultes <b>AFR 4.08</b> .....	67
> Les troubles du langage des enfants <b>AFR 4.07</b> .....	66
> Le toucher relationnel <b>AFC 1.07</b> .....	34
> Le travail de nuit <b>AFR 1.08</b> .....	35
> Management en situation de crise et post-crise <b>AFR 3.07</b> .....	54
> Manager une petite équipe <b>AFC 3.10</b> .....	57
> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social <b>AFR 5.01</b> .....	74
> Mise à jour des compétences des formateurs internes : « PRAP2S » <b>AFR 6.05</b> .....	88
> Mise en place du télétravail <b>AFR 2.05</b> .....	44
> Mobiliser et motiver les équipes <b>AFR 3.04</b> .....	51
> Nettoyage et hygiène des locaux en institution <b>AFR 6.11</b> .....	94
> Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en Ehpad <b>AFR 5.08</b> .....	81
> Piloter une démarche de prévention des risques professionnels (PRAP2S) <b>AFR 6.02</b> .....	85
> Prévention des erreurs médicamenteuses <b>AFR 6.09</b> .....	92
> Prévention et gestion des fugues <b>AFR 6.12</b> .....	95
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en Ehpad <b>AFR 5.04</b> .....	77
> Problématiques addictives en psychiatrie <b>AFC 4.12</b> .....	71
> Professionnaliser les recruteurs <b>AFR 2.02</b> .....	41
> Se former pour collaborer avec les patients partenaires <b>AFR 4.01</b> .....	60
> Simulateur de vieillesse <b>AFR 5.05</b> .....	78
> Troubles du comportement de la personne âgée <b>AFR 5.03</b> .....	76
> Usages numériques et éthique professionnelle <b>AFR 6.07</b> .....	90

D'un coup d'œil

# Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Grand Est

## Délégation territoriale Alsace



Immeuble Le Sébastopol, 5<sup>e</sup> étage  
3, quai Kléber  
67000 Strasbourg  
Tél. : 03 88 21 47 00  
[alsace@anfh.fr](mailto:alsace@anfh.fr)

### Accès à Strasbourg par la route

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

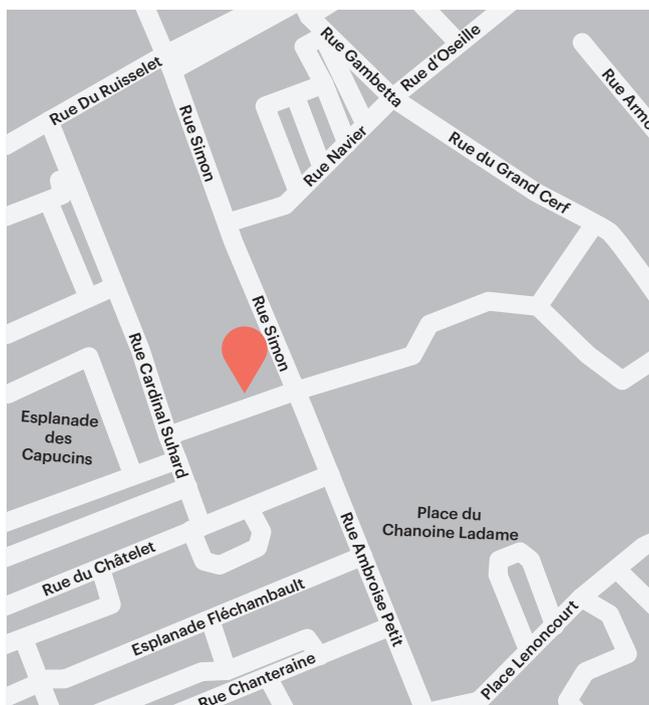
### Accès à la délégation Alsace par le tramway

Se rendre au sous-sol de la gare de Strasbourg et prendre :

- > le tramway A : direction « Illkirch-Graffenstaden »
- > le tramway D : direction « Port du Rhin/Kehl »

Arrêt « Ancienne Synagogue/Les Halles »

## Délégation territoriale Champagne-Ardenne



20, rue Simon  
51723 Reims Cédex  
Tél. : 03 26 87 78 20  
[champagneardenne@anfh.fr](mailto:champagneardenne@anfh.fr)

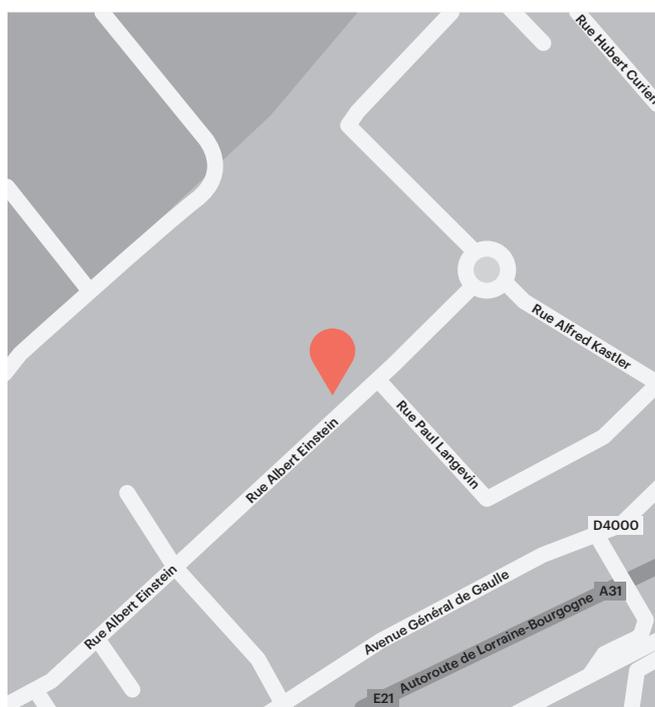
### Accès à Reims par la route

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

### Accès à la délégation Champagne-Ardenne par le bus

Ligne 4 – Hôpital Debré/La Neuville mairie  
> arrêt : Saint-Rémi  
Ligne 6 – Gare centre/ZI Farman/Croix Blandin  
> arrêt : Saint-Rémi  
Ligne 9 – Saint-Brice-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@anhf.fr](mailto:lorraine@anhf.fr)

### Accès à Nancy par la route

En venant de la A31 :

- > sortie d'autoroute n°19 Nancy – Laxou Champ le Bœuf
- > direction 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)





