



PRIX ANFH 2017

## 10 ANS D' ACTIONS DE FORMATION RÉCOMPENSÉES



## REMERCIEMENTS

Nous remercions chaleureusement les établissements et les équipes qui nous ont accueillis et accompagnés tout au long de la réalisation de ces quatre reportages :

- CH d'Avranches-Granville
- CH de Carpentras
- CH de Laon
- CHD Georges Daumezon
- CMP Enfants de Meung-sur-Loire
- Résidence thérapeutique Maurice Parienté
- Norsims, centre de simulation hospitalo-universitaire de Caen

## CRÉATION ET RÉALISATION

service communication ANFH,  
Supersoniks.com

## RÉDACTION

Kogito.fr

## ILLUSTRATION

Titwane

## VIDÉO

Guillaume Dambreville - Kogito

## IMPRESSION

Numériscann37 - janvier 2018

---

## 10 ANS D' ACTIONS DE FORMATION RÉCOMPENSÉES

---

“45”, c’est le nombre de projets de formation professionnelle valorisés depuis le lancement du Prix ANFH en 2007. Cette année, son édition, anniversaire a distingué quatre nouvelles actions emblématiques menées au sein d’établissements de la fonction publique hospitalière. Innovantes et transférables, elles partagent toutes une même ambition : améliorer les pratiques des agents pour une meilleure qualité de soins et de prise en charge des patients.

Associer la méthode du chemin clinique à la simulation haute fidélité : c’est la solution déployée par le **CH d’Avranches-Granville** pour optimiser la prise en charge du patient polytraumatisé. Etalé sur deux jours, ce dispositif invite les différentes équipes concernées par cette urgence vitale à participer à des scénarios de simulations à tour de rôle. Finalité : analyser et améliorer tous ensemble les pratiques “en situation de stress” afin d’assurer une prise en charge la plus rapide et efficace possible. Cette formation innovante a reçu le Grand Prix ANFH 2017.

Outil de simulation ludique, la “chambre des erreurs” imaginée par le service pharmacie du **CH de Carpentras** est récompensée dans la catégorie Développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical. Cette salle occupée par un mannequin lance un défi à ses visiteurs : identifier 24 erreurs pouvant entraîner un risque patient dans les domaines de la prise en charge médicamenteuse, du risque infectieux et de l’identitovigilance. Destinée à sensibiliser l’ensemble du personnel et à optimiser la qualité des prestations de santé et de la sécurité des patients, la chambre des erreurs

contribue aussi à évaluer les pratiques afin de les améliorer par des actions de formation.

“La relation humaine est le terreau des soins.” De ce principe est né le jardin de soins et de santé du **CHD Georges Daumézon**. Accessible à tous, ce jardin thérapeutique a été conçu et réalisé par un groupe d’agents suite à une formation de trois jours au Domaine de Chaumont-sur-Loire. Aujourd’hui animé par une cinquantaine d’agents, le jardin de l’établissement contribue notamment à une prise en charge individualisée des patients présentant des pathologies psychiatriques ou liées au vieillissement. Ce projet est mis à l’honneur dans la catégorie amélioration de la qualité des soins et de la prise en charge des patients.

Clarifier les rôles et missions de chacun à chaque étape du parcours de soins, valoriser les temps d’échanges, revoir sa façon de penser et d’agir, humaniser les relations de travail, faciliter l’articulation des savoir-faire et des compétences... Autant d’objectifs visés par l’action “Vis ma vie” du **CH de Laon** couronnée dans la catégorie Management et organisation du travail. Ce projet d’échanges de pratiques en situation réelle a été testé par des professionnels des services Néonatalogie et Maternité. Le temps d’une journée, ils se sont glissés dans la peau d’un collègue d’un autre service. Tous constatent aujourd’hui une meilleure communication et collaboration entre leurs services, des liens renforcés entre professionnels et une prise en charge des nouveau-nés améliorée.

# SOMMAIRE

---



P. 6 - **PRIX ANFH 2017**

Grand prix ANFH

## **Optimiser la prise en charge du traumatisé grave**

En couplant la méthode du chemin clinique à la simulation haute fidélité, le CH d'Avranches-Granville a proposé une formation innovante à son personnel médical et paramédical intervenant dans la prise en charge de patients polytraumatisés. Ensemble, ils ont analysé leurs pratiques pour les améliorer.

P. 14 - **PRIX ANFH 2017**

Développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical

## **Stimuler la vigilance de tous dans la prise en charge des patients**

Ludique, peu coûteux et simple à organiser, un outil de simulation en santé mis en place à l'initiative du service pharmacie du CH de Carpentras sensibilise l'ensemble du personnel aux risques liés à la prise en charge globale du patient.





## P. 22 - **PRIX ANFH 2017**

Amélioration de la qualité des soins et de la prise en charge des patients

### **Un jardin pour soigner les troubles psychiatrique**

Patients, résidents, enfants, familles ou personnels : tous se retrouvent au jardin thérapeutique du CHD Georges Daumézon. Cet espace d'activités et de détente est la concrétisation d'une formation et d'un projet de soins en santé mentale guidé par deux valeurs maîtresses : le partage et la rencontre.



## P. 30 - **PRIX ANFH 2017**

Management et organisation du travail

### **Créer du lien et améliorer la coopération entre services**

Expérimenté au CH de Laon, le projet "Vis ma vie" encourage les agents de différents services du pôle "femme-mère-enfant" à partager leur quotidien. A la clef : une amélioration des relations interservices, de la prise en charge des nouveau-nés et de leurs parents.

P. 38 - Le Prix ANFH, témoignages de lauréats

P. 40 - Palmarès des éditions précédentes

P. 43 - Le dessinateur : Titwane





Grand prix

**PRIX ANFH 2017**

**CH D'AVRANCHES-GRANVILLE (50)**

Le chemin clinique du patient  
polytraumatisé

---

**OPTIMISER  
LA PRISE EN CHARGE  
DU TRAUMATISÉ GRAVE**

---



PRIX ANFH 2017  
CH D'AVRANCHES-GRANVILLE (50)  
Grand prix

En couplant la méthode du chemin clinique à la simulation haute fidélité, le CH d'Avranches-Granville a proposé une formation innovante à son personnel médical et paramédical intervenant dans la prise en charge de patients polytraumatisés. Ensemble, ils ont analysé leurs pratiques pour les améliorer.

ON RETIENT BIEN MIEUX LES CHOSES  
EN SITUATION DE STRESS

Dr Frédéric Goddé,  
Chef du service de réanimation



Thomas Veron, infirmier en réanimation,  
Laëtitia Brasy, infirmière aux urgences  
et Elodie Tirard, médecin urgentiste.



*“Le temps tourne très vite quand on prend en charge un traumatisé grave. C’est une urgence vitale qui nécessite une parfaite coordination de tous les acteurs et un niveau de compétence élevé”. Voilà comment le Dr Frédéric Goddé résume la prise en charge d’un patient polytraumatisé. Ce responsable du service de réanimation et chef du pôle médecine-urgences-réanimation du CH d’Avranches-Granville est à l’origine d’un dispositif innovant destiné à optimiser cette prise en charge. Son ambition : “Former un maximum de professionnels en même temps en s’appuyant sur le chemin clinique.” Cette méthode d’amélioration de la qualité des soins promue par la Haute autorité de santé (HAS) consiste “à planifier, rationaliser et standardiser la prise en charge pluridisciplinaire de patients présentant un problème de santé comparable”. Elle repose sur la description d’une prise en charge optimale et efficace à partir des règles de bonnes pratiques. Frédéric Goddé a déployé cette méthode auprès*

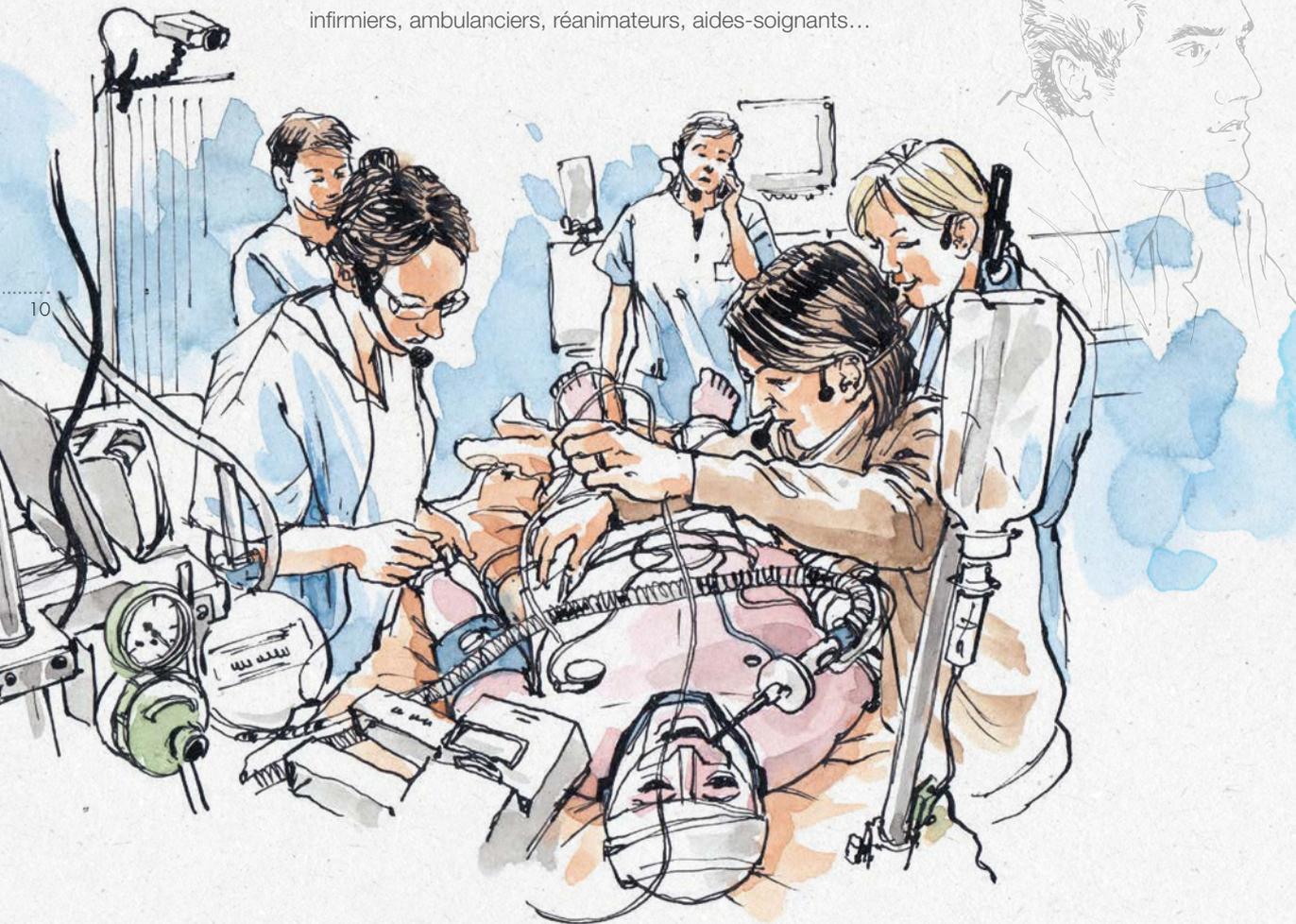


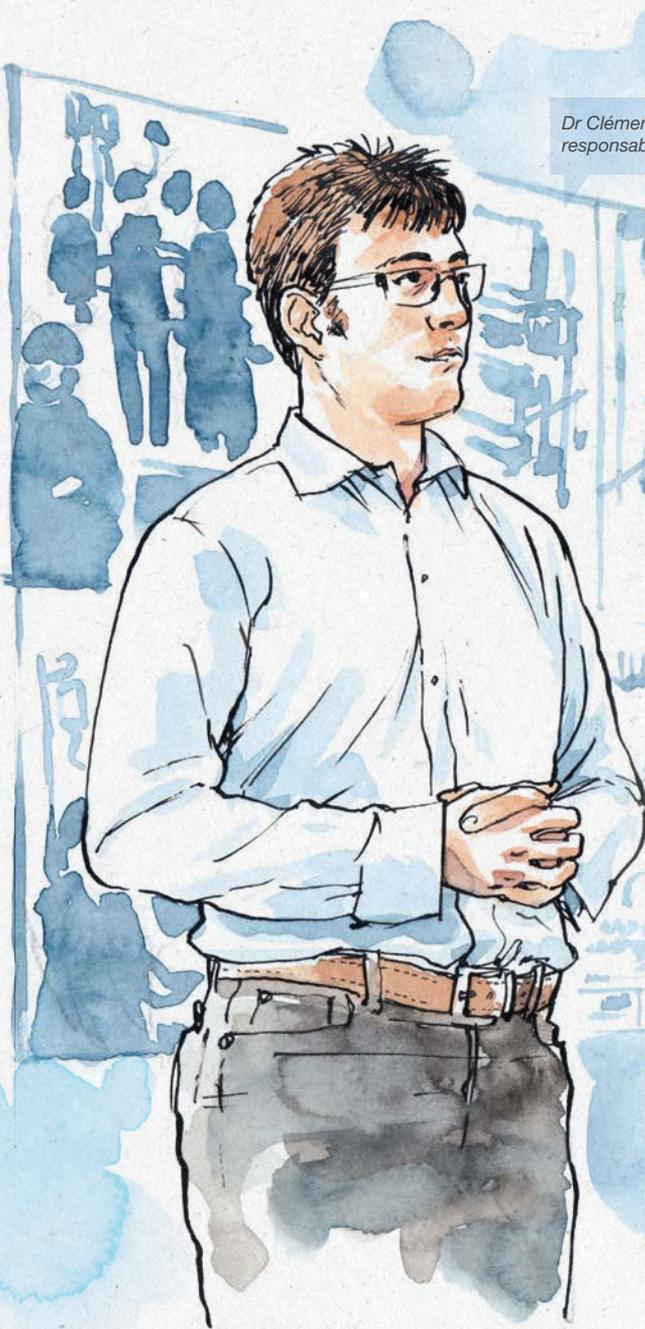
## LE CH D’AVRANCHES-GRANVILLE

Implanté sur deux sites distants de 26 km, le CH d’Avranches-Granville est issu de la fusion des centres hospitaliers d’Avranches et de Granville en 1992. Il compte **779** lits répartis entre les deux structures dont **203** lits en médecine et **83** en chirurgie. L’établissement est en direction commune avec les CH de Saint-Hilaire-du-Harcouët, de Mortain et, depuis juillet 2017, avec le CAS et le CH de Saint-James. Il est au service de la population du Sud Manche, soit près de **130 000** habitants.

des équipes médico-soignantes des différents services concernés par l'accueil d'un patient polytraumatisé mais avec une particularité : en la proposant sous la forme d'une formation par simulation haute fidélité grâce à une collaboration avec NorSimS, le centre de simulation en santé du CHU de Caen.

*"Cette formation in situ encourage les équipes à challenger leurs capacités à faire face à une situation d'urgence. Elles travaillent sur des compétences non techniques et évaluent l'adaptation de leur environnement et de leurs protocoles"* détaille le Dr Clément Buléon, formateur et responsable opérationnel de NorSimS. Pendant deux jours, la formation a alterné un temps de mise en pratique par la simulation et un temps de débriefing. Elle a réuni des équipes de cinq services autour de cinq scénarios sur la prise en charge d'un patient polytraumatisé : de l'intervention du service mobile d'urgence et de réanimation (SMUR) sur la voie publique à l'admission du patient en unité chirurgicale, en passant par la salle d'accueil des urgences vitales (SAUV), le bloc opératoire et la réanimation. 27 professionnels en ont bénéficié : médecins, chirurgiens, infirmiers, ambulanciers, réanimateurs, aides-soignants...





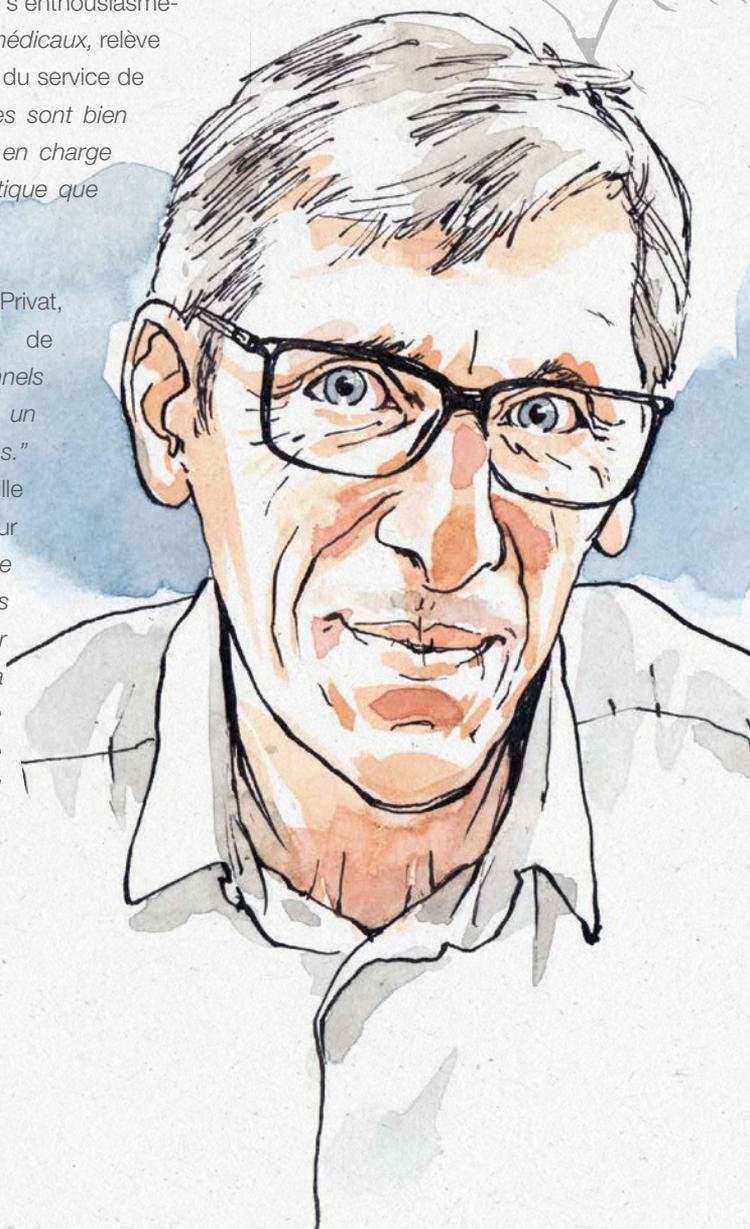
Dr Clément Buléon, formateur et responsable opérationnel de NorSims.

Jeudi 2 mars 2017. Parking de l'hôpital. La situation est alarmante : Stéphane vient de chuter du toit six mètres plus haut. L'équipe du SMUR est sur place. Stéphane a beau être un mannequin, le sérieux et la tension du moment sont palpables. Il faut dire qu'il est d'un réalisme troublant. Truffé de capteurs et de technologies, Stéphane a un pouls, une respiration, une fréquence cardiaque... Pour le moment, il est inconscient sur la chaussée et présente un choc hémorragique. Sa prise en charge par le SMUR est le premier des cinq scénarios qui vont rythmer la formation au chemin clinique du patient polytraumatisé. Chaque équipe va tour à tour jouer son rôle dans l'un de ces scénarios d'une vingtaine de minutes chacun. Equipés d'un micro et filmés par trois caméras, les participants vont prendre en charge Stéphane comme ils le feraient avec un patient réel, dans leur environnement habituel. *"La simulation est l'un des meilleurs moyens pour s'entraîner, assure le Dr Frédéric Goddé. On perd rapidement la notion du vrai/faux et on tombe dans une réactivité habituelle, professionnelle. C'est très formateur car on retient bien mieux les choses en situation de stress que devant son ordinateur par exemple."* Tous les gestes et les échanges sont retransmis en direct dans une salle où sont réunis les professionnels des autres services. Ces derniers suivent la scène avec attention et vont ainsi découvrir les étapes de la prise en charge du patient auxquelles ils ne participent pas en temps normal.

Chaque simulation est suivie d'un débriefing collectif. L'occasion d'analyser les pratiques observées, d'identifier les améliorations possibles et de *"saisir l'importance de la prise en charge assurée par chacun des services"* souligne le Dr Clément Buléon. *"C'est une découverte pour beaucoup, confirme Karine Allais, infirmière de bloc opératoire. On comprend mieux le travail des uns et des*

autres en amont et en aval." "Ce qui souligne toute l'intérêt du travail en équipe et des différents maillons de la chaîne" complète Laëtitia Brasy, infirmière aux urgences. "Passer du temps tous ensemble favorise aussi la cohésion entre les équipes" ajoute Elodie Tirard, médecin urgentiste. Pour Olivier Lerouge, directeur de la sécurité et de l'organisation des soins de l'établissement, cette formation représente "un gain évident pour les prises en charge réelles ultérieures. On travaille sur les compétences de chacun et la gestion des interfaces. La capacité à passer le relais et à transmettre les bonnes informations est déterminante pour la pertinence des soins et la qualité de la prise en charge. On constate même des effets sur la qualité de vie au travail" s'enthousiasme-t-il. "On voit bien le rôle fondamental des paramédicaux, relève pour sa part le Dr Laurent Plard, responsable du service de chirurgie digestive et viscérale. Si les équipes sont bien rodées, bien huilées, on va avoir une prise en charge excellente, en particulier sur cette problématique que l'on ne rencontre pas tous les jours."

"Le bilan est très positif, se réjouit Emilie Privat, directrice des ressources humaines de l'établissement. Une trentaine de professionnels a été formée sur site en deux jours avec un dispositif innovant qui répond à leurs besoins." L'objectif affiché du CH d'Avranches-Granville est aujourd'hui de reconduire la formation pour la proposer à d'autres équipes. "L'intérêt est de synchroniser des professionnels qui ne sont pas habitués à travailler ensemble afin d'assurer une prise en charge du polytraumatisé la plus rapide et efficace possible. Quelle que soit sa tâche, chacun doit être en capacité de s'adapter au mieux au travail de l'autre" conclut le Dr Frédéric Goddé.



## L'ACTION EN BREF

### OBJECTIFS

Travailler ensemble à l'analyse des pratiques dans le but d'optimiser le chemin clinique du patient polytraumatisé.

Rechercher la cohésion d'équipe et la communication efficace.

Comprendre et intégrer les contraintes de chacun dans le processus du parcours patient.

Désarmer les conflits et les tensions en situation d'urgence.

### PUBLIC

Infirmier(ère), infirmier(ère) anesthésiste, infirmier(ère) de bloc opératoire, aides-soignant(e)s, médecins, conducteur(trice)s ambulanciers ou cadres de santé des services du SMUR, des urgences, du bloc opératoire, de la réanimation et de la chirurgie viscérale.

### PROGRAMME

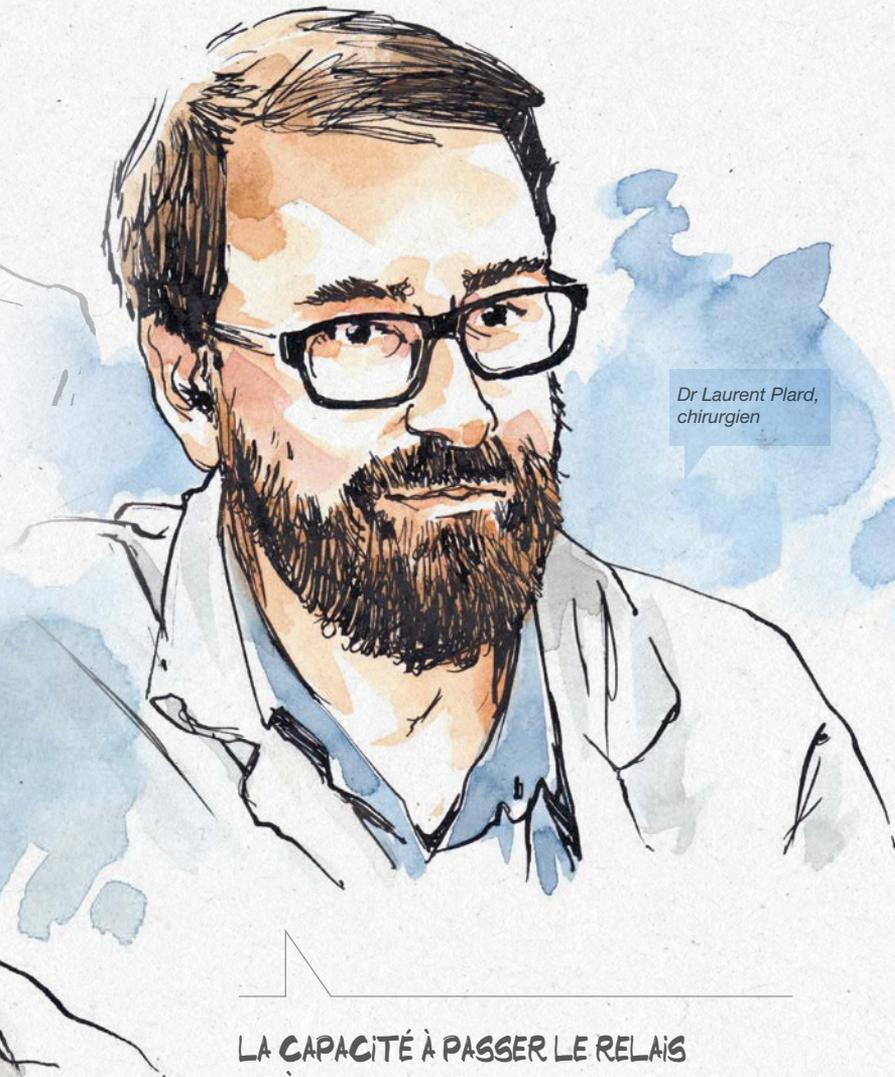
**1<sup>er</sup> jour :** rappel des principes théoriques du choc hémorragique et de la prise en charge du traumatisé grave, présentation du simulateur et déroulement des scénarios 1 et 2 : "Traumatisé grave en pré-hospitalier" et "Accueil du traumatisé grave en SAUV".

**2<sup>nd</sup> jour :** déroulement des scénarios 3, 4 et 5 ("Bloc opératoire", "Réanimation" et "Service de chirurgie") puis séance de débriefing collectif.

 en vidéo



[youtu.be/rHAsqO\\_C2hl](https://youtu.be/rHAsqO_C2hl)



Dr Laurent Plard,  
chirurgien

**LA CAPACITÉ À PASSER LE RELAIS  
ET À TRANSMETTRE LES BONNES  
INFORMATIONS EST DÉTERMINANTE**

Olivier Lerouge,  
Directeur de la sécurité et de l'organisation des soins



Catégorie  
"Développement professionnel continu (DPC)  
médical et paramédical"

**PRIX ANFH 2017**

**CH DE CARPENTRAS (84)**

**La chambre des erreurs**

---

**STIMULER LA VIGILANCE  
DE TOUS DANS LA PRISE  
EN CHARGE DES PATIENTS**

---



PRIX ANFH 2017

**CH DE CARPENTRAS (84)**

Développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical

**Ludique, peu coûteux et simple à organiser, un outil de simulation en santé mis en place à l'initiative du service pharmacie du CH de Carpentras sensibilise l'ensemble du personnel aux risques liés à la prise en charge globale du patient.**

**FAVORISER  
L'APPRENTISSAGE POSITIF  
PAR L'ERREUR ET LE JEU**

Nizard Bejaoui,  
Pharmacien





15 minutes chrono pour déceler un maximum d'anomalies : c'était le défi lancé à chacun des 250 visiteurs qui ont poussé la porte de la chambre des erreurs. Pendant deux jours, cette pièce a accueilli personnels médicaux, paramédicaux et administratifs mais aussi patients et visiteurs à l'occasion de la semaine nationale de la sécurité des patients organisée en novembre 2016. Accessible depuis le hall d'accueil du CH de Carpentras, elle les invitait à se glisser dans la peau d'un enquêteur au sein d'une chambre occupée par un mannequin et équipée d'un poste de soins. Le but du jeu ? Identifier 24 erreurs pouvant entraîner un risque patient autour de trois thématiques : la prise en charge médicamenteuse (PECM, 11 erreurs), le risque infectieux (9 erreurs) et l'identitovigilance (4 erreurs). *"Cette chambre vise un double objectif : sensibiliser le personnel soignant et non soignant aux risques liés à la prise en charge globale du patient et renforcer les liens entre le service de pharmacie - souvent isolé dans l'établissement de santé - et les autres services."* explique Nizard Bejaoui, pharmacien. Il est l'un des concepteurs de cet outil de simulation en santé.

La chambre des erreurs est née de la réflexion d'un groupe de travail composé de 12 professionnels : membres du comité de lutte contre les infections nosocomiales (CLIN), préparateurs en pharmacie, infirmiers, médecins, responsable Qualité et risques, directeur des soins, référent identitovigilance... *"Nous souhaitons aborder de façon ludique des situations à risque quotidiennes, analyser les réponses - en particulier du personnel infirmier - et mettre en place des actions correctives"* raconte le pharmacien. *"Une erreur peut vite survenir quand la charge de travail est importante,* témoigne Jocelyne Deffis, infirmière membre du groupe de travail. *Il est arrivé de retrouver des perfusions cassées*

17



## LE CH DE CARPENTRAS

Ouvert en 2002, le Centre hospitalier de Carpentras a été le 1<sup>er</sup> pôle santé public-privé de France. Il compte aujourd'hui près de **550** agents et enregistre environ **30 000** passages par an. En direction commune avec l'hôpital de Sault et l'EHPAD de Bédoin, le CH de Carpentras est l'un des 11 établissements du groupement hospitalier de territoire (GHT) de Vaucluse coordonné par le CH d'Avignon.

Jocelyne Deffis,  
infirmière



ou des cathéters non datés par exemple.” Comment les concepteurs ont-ils sélectionné les erreurs à dissimuler ? Ils se sont référés à celles répertoriées par d’autres établissements, à des dysfonctionnements internes connus, à l’expérience de chacun ainsi qu’aux never events, “12 événements qui ne devraient jamais arriver” d’après l’Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) et la Direction générale de l’offre de soins (DGOS).

“Venez nombreux pour vous perfectionner”. Telle était l’invitation lancée à tout le personnel et aux usagers sur les flyers affichés au sein de l’établissement pendant la semaine de la sécurité des patients. Les intéressés avaient rendez-vous devant la porte de la chambre des erreurs où un organisateur les attendait pour leur présenter un cas clinique :

*"Mme Mélanie Zettofret, 74 ans, consulte son médecin traitant le matin même pour une asthénie, urines fréquentes et abondantes, soit importante. La bandelette urinaire montre une forte présence de glucose. Le médecin traitant prescrit un bilan sanguin, qui retrouve une hyperglycémie à 2,6 g/l ainsi qu'une hypokaliémie à 2,6 mmol/l. Il adresse la patiente dans le service de médecine pour un bilan et une prise en charge: A vous de jouer..."*

Munis d'un stylo et d'un bulletin à compléter, les participants pénètrent dans la chambre. Ils passeront ici un quart d'heure à observer, à manipuler et à prendre des notes.

Aux questions "Souhaiteriez-vous participer de nouveau à une chambre des erreurs ?" ou "Cette expérience vous a-t-elle été utile ?", les participants ont répondu positivement à près de 100%. Et les résultats des investigations ? Ils sont très révélateurs : le meilleur score est de 15 erreurs identifiées sur 24... La moyenne générale est de 7 bonnes réponses. "On sait pourtant que cette chambre va nous faire remarquer des erreurs auxquelles nous sommes moins attentifs au quotidien" confie Visi Chaix, infirmière hygiéniste. Parmi les erreurs les moins trouvées, citons la prescription d'un comprimé et demi d'un anticonvulsivant alors qu'il n'est pas sécable, les résultats biologiques d'un autre patient glissé dans le dossier



Cindy Cassini,  
préparatrice en pharmacie

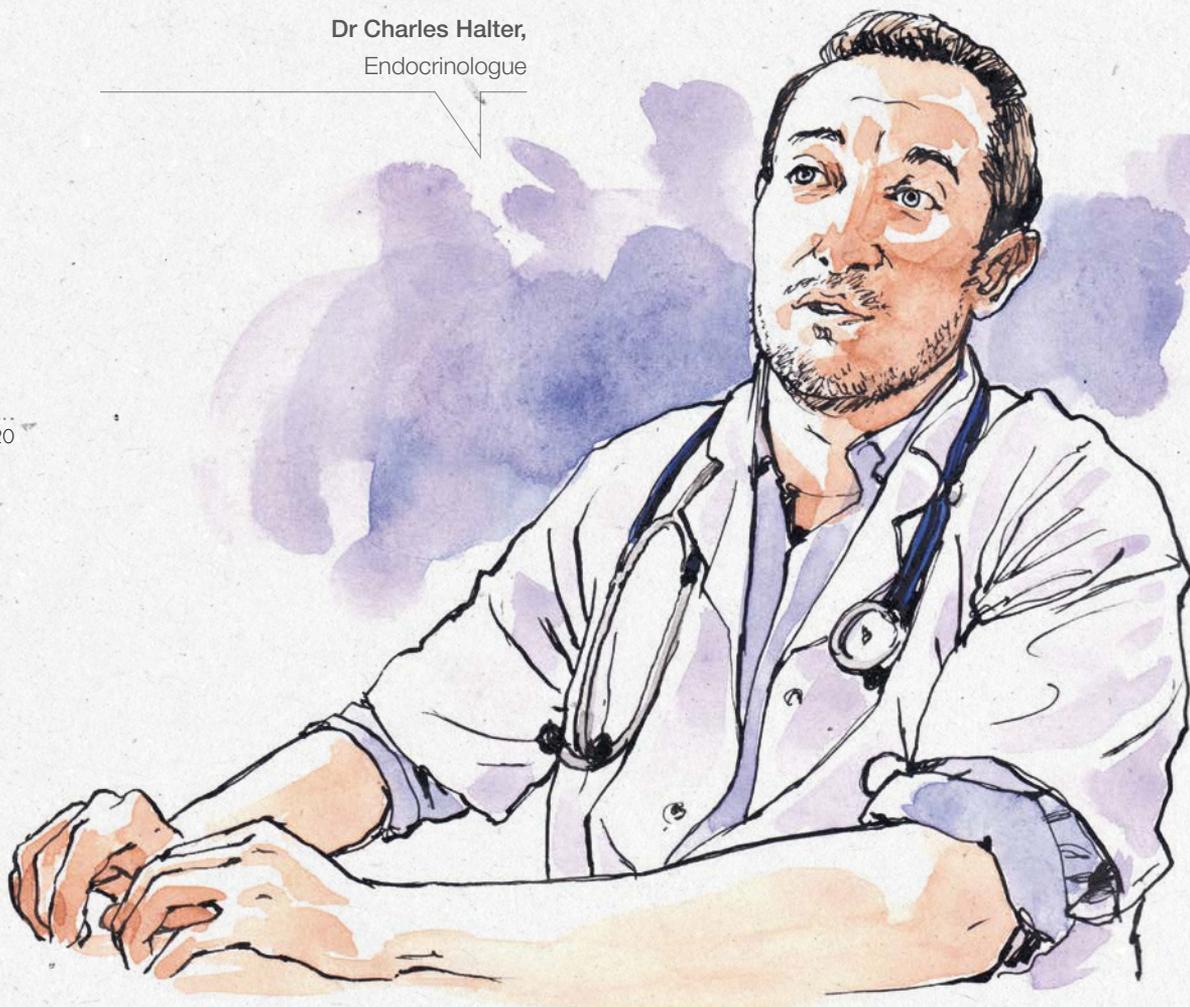


de Mme Zettofret ou le collecteur d'objets piquants, coupants ou tranchants (OPCT) rempli et grand ouvert. A l'inverse, plus d'un participant sur deux a bien relevé l'absence du bracelet d'identification du patient, l'inaccessibilité de l'appel malade ou la poche à urine traînant sur le sol.

*"Le débriefing est essentiel, lance Cindy Cassini, préparatrice en pharmacie et co-conceptrice du dispositif. C'est très important d'exposer les erreurs dissimulées et surtout d'apporter les réponses pour rappeler les recommandations et les points de vigilance car, au fur et à mesure, les habitudes du quotidien prennent le pas sur les bonnes pratiques."* Un bilan était proposé en sortie de chambre aux usagers et personnes extérieures. Le personnel

## **CHACUN A SA PART DE RESPONSABILITÉ DANS LA GESTION DU RISQUE PATIENT**

Dr Charles Halter,  
Endocrinologue



intra-hospitalier a pour sa part bénéficié de corrections diffusées sur l'intranet de l'établissement et de séances de débriefing organisées au sein des services. Elles ont notamment permis de rappeler l'existence de procédures et de fiches de bon usage ainsi que la règle des "5B" préconisée par la Haute autorité de santé (HAS) : administrer le bon médicament, à la bonne dose, sur la bonne voie, au bon moment et au bon patient. "La chambre des erreurs concourt à réveiller la vigilance de tous pour proposer des soins de qualité" apprécie Patrick Fabre, directeur des soins. "Le fait que tout le monde participe permet aussi de souder les équipes et de faire comprendre que chacun a sa part de responsabilité dans la gestion du risque patient" complète le Dr Charles Halter, endocrinologue.

"Nous avons énormément de remontées positives de cet outil d'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) et, de ce fait, on peut mieux cibler les formations à proposer" se réjouit Yvelise Braquet, chargée de formation. L'analyse des résultats auprès des infirmier(ère)s a en effet permis de mettre en place un plan de formation et de sensibilisation programmé sur 2017 et 2018, en collaboration avec l'équipe opérationnelle d'hygiène hospitalière (EOHH), l'infirmière référente en diabétologie, la pharmacie et la direction Qualité et risques. Ce plan propose notamment des formations à la prévention aux erreurs médicamenteuses, aux bonnes pratiques de perfusion et au bon usage des insulines. "La chambre des erreurs est un outil facile à organiser, peu coûteux et utilisable en formation continue pour analyser les pratiques et réactualiser les connaissances" résume Nizard Bejaoui. Ce constat encourage les concepteurs à renouveler le dispositif et à mettre en scène d'autres erreurs dans d'autres spécialités médicales comme par exemple la gynécologie-obstétrique avec un "bloc opératoire des erreurs".

## L'ACTION EN BREF

### OBJECTIFS

- Aborder des situations à risque.
- Acquérir et réactualiser des connaissances et des compétences.
- Analyser ses pratiques professionnelles.
- Reconstituer des événements indésirables, les comprendre et mettre en œuvre des solutions d'amélioration.
- Eveiller l'intérêt et mobiliser l'ensemble des acteurs de la chaîne de soins.

### PUBLIC

Tous : personnels médicaux, paramédicaux et administratifs, patients et visiteurs.

### MISE EN ŒUVRE SUR UNE SEMAINE

- 3 réunions préparatoires et une campagne de communication en amont
- Une journée de montage
- Deux jours de simulation à raison d'une quinzaine de participants toutes les 20 minutes
- Deux jours de formations et de séances de débriefing

+ en vidéo



[youtu.be/QIbNGbbgo-Y](https://youtu.be/QIbNGbbgo-Y)



Amélioration de la qualité des soins  
et de la prise en charge des patients

**PRIX ANFH 2017**

**CHD GEORGES DAUMÉZON (45)**

**Jardin de soins et de santé**

---

**UN JARDIN POUR SOIGNER LES  
TROUBLES PSYCHIATRIQUES**

---



PRIX ANFH 2017

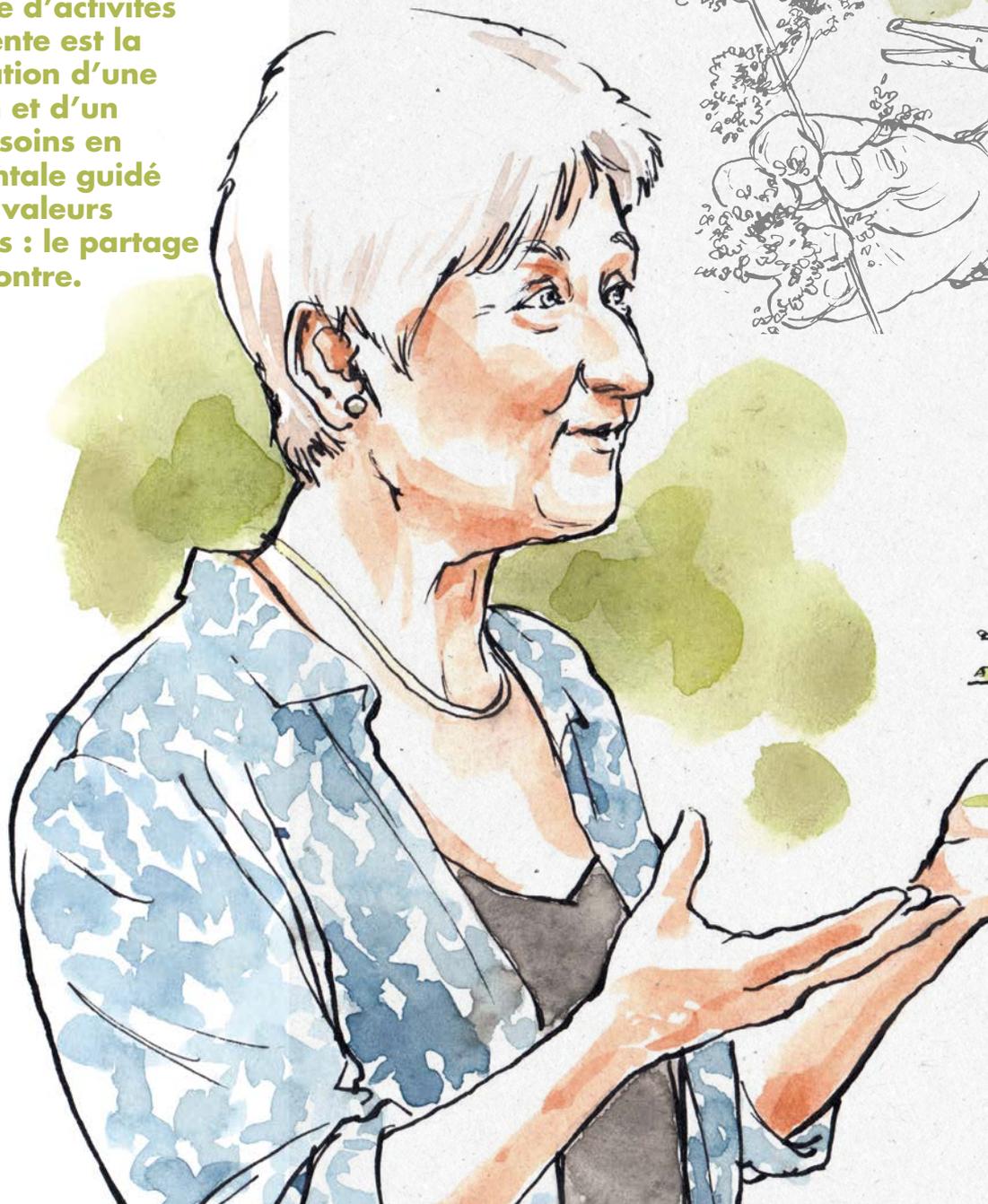
**CHD GEORGES DAUMÉZON (45)**

Amélioration de la qualité des soins  
et de la prise en charge des patients

**Patients, résidents,  
enfants, familles ou  
personnels : tous se  
retrouvent au jardin  
thérapeutique du CHD  
Georges Daumézon.  
Cet espace d'activités  
et de détente est la  
concrétisation d'une  
formation et d'un  
projet de soins en  
santé mentale guidé  
par deux valeurs  
maîtresses : le partage  
et la rencontre.**

**LA RELATION HUMAINE EST  
LE TERREAU DES SOINS**

Pascale Georges,  
Educatrice spécialisée



Assis autour d'une table, un groupe de personnes âgées chantonnet en composant des bouquets. Derrière eux, des enfants jouent tranquillement sur la pelouse pendant que d'autres arrosent des plants de tomates aux côtés de leur éducateur. Plus loin, une patiente et sa famille profitent d'un banc ombragé tandis qu'un jardinier installe une palissade en osier tressé... Bienvenu au "jardin de soins partagés" du CHD Georges Daumézou, à Fleury-les-Aubrais. Aménagé au cœur de l'établissement public de santé mentale, ce jardin est le fruit d'un projet porté par des agents issus de différentes structures de soins : centre de réhabilitation sociale, hôpital de jour, pavillon d'hospitalisation à temps complet, EHPAD... "L'idée de départ ? Créer un espace pour accueillir l'autre, quelle que soit sa différence ou sa singularité, raconte Pascale Georges, éducatrice spécialisée du Centre médico-psychologique (CMP) pour enfants de Meung-sur-Loire. Aujourd'hui c'est un lieu de rencontre et de partage autour du jardinage mais aussi de toutes les petites choses porteuses de soins : jeu, promenade, rêverie, gourmandise..."



## LE CHD GEORGES DAUMÉZON

Etablissement public de santé mentale à vocation départementale, le centre hospitalier Georges Daumézou gère 40 structures. Il organise la prise en charge du dispositif de santé mentale réparti dans **7** secteurs de psychiatrie générale (adultes) et **2** secteurs de psychiatrie infanto-juvénile (enfants-adolescents). Edifié en 1913, le CHD compte plus de **1 000** professionnels, **546** lits, **4** pôles cliniques, un pôle médico-technique et un pôle administratif.

*“Animateurs, moniteurs d’atelier, infirmiers, cadres de santé... Tous partageaient une même volonté : disposer d’outils pour créer un lieu de bien-être et de détente adapté pour des activités en lien avec le jardinage”* se rappelle Marie-Noëlle Beunier, responsable de la formation professionnelle. La réponse apportée par son service en 2013 leur a donné entière satisfaction. L’établissement s’est en effet rapproché du centre de formation du Domaine de Chaumont-sur-Loire, site célèbre pour son château et son festival international des jardins. Pendant trois jours, un groupe de neuf agents du CHD y a suivi une formation à la conception et l’animation d’un jardin de soins et de santé. Au programme : rappels théoriques, visite d’un jardin de soins en EHPAD, chiffrage d’une conception paysagère, indications thérapeutiques, etc. A leur retour, les agents ont mis en pratique les connaissances acquises, en collaboration avec la direction, l’équipe du service espaces verts et les services de soins. Plantation d’arbres, création de parcelles, installation de bancs, d’une fontaine, d’une cabane à outils et de bacs surélevés... Après une année passée à aménager un des espaces verts de l’établissement, le jardin de soins partagés s’ouvrait à tous les visiteurs : patients, résidents, familles, personnels et leurs enfants en crèche...

Le jardin de soins partagés profite en particulier aux patients présentant des pathologies psychiatriques ou liées au vieillissement qui affectent la relation à l’autre. *“Il aide les personnes en souffrance psychique à restructurer leur quotidien, à trouver confiance en elles, à restaurer du lien social et un élan de vie,* souligne Marie-Noëlle Beunier. *Le jardin joue aussi le rôle de médiateur thérapeutique car les activités proposées s’inscrivent dans le cadre d’une prise en charge individualisée”*. Elles contribuent en effet à porter son attention à la réalisation d’une tâche, à prendre conscience de son environnement, à mémoriser des noms nouveaux, à être sensibilisé au rôle de la nature dans le quotidien ou à se remémorer des gestes ou des souvenirs. *“Le jardinage n’est qu’un prétexte pour stimuler des réactions sensorielles, cognitives, comportementales*



Marie-Noëlle Beunier,  
Responsable formation

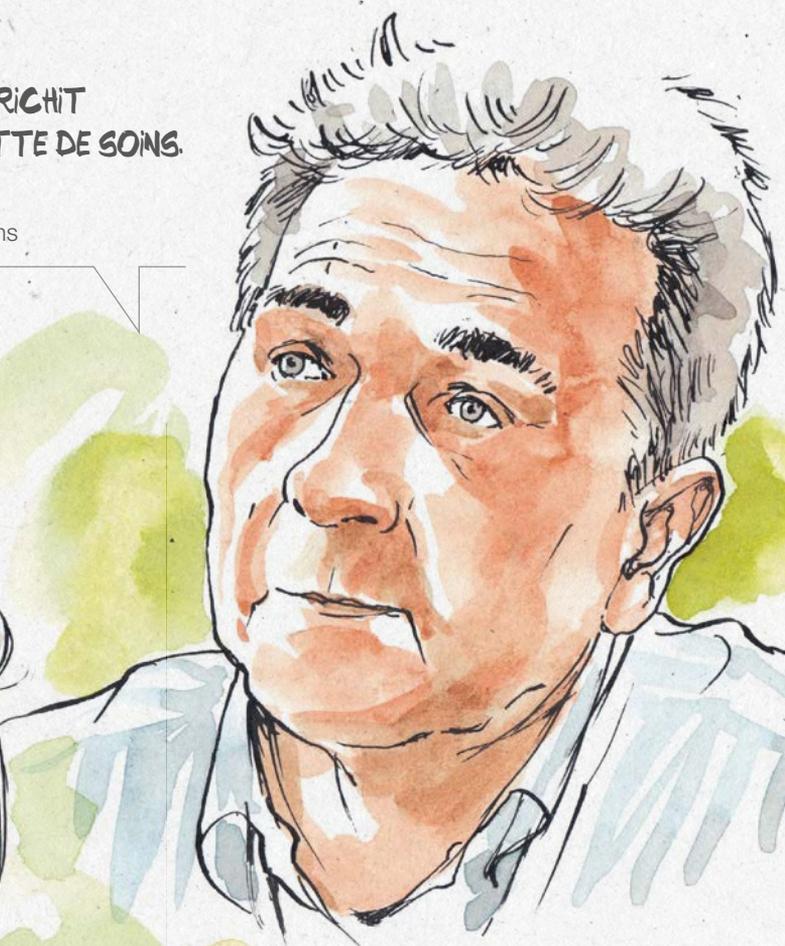
Hervé Alphonse,  
Responsable espaces  
verts



## CE JARDIN ENRICHIT NOTRE PALETTE DE SOINS.

Pascal Gaillard,  
Directeur des soins

Fanny Dutoit,  
Infirmière



Bastien B.,  
Patient

et sociales positives afin d'améliorer l'humeur et l'état de santé des participants" insiste Pascale Georges qui n'hésite pas à parler "d'hortithérapie". "C'est vraiment une plus-value dans la prise en charge et un enrichissement de notre palette de soins" considère Pascal Gaillard, directeur des soins.

Depuis sa création, le jardin de soins partagés rencontre un succès incontestable. Une cinquantaine d'agents – aide-soignant(e)s, AMP, ASH, auxiliaires de puériculture, IDE, etc - contribuent aujourd'hui à animer cet espace organisé en sept parcelles. Chacune est entretenue par des groupes de patients, de résidents ou d'enfants issus de dix unités de soins de l'établissement. Outre des ateliers communs sur la création de bouquets, les semis, le repiquage ou le compostage, les groupes se retrouvent autour de pique-niques, de concerts, de lectures ou d'expositions artistiques. "Les activités sont intéressantes et le temps passe plus vite" témoigne Philippe G., patient, pendant un atelier "tomates à l'envers". "Maintenant j'aime les fleurs plus que toute autre chose" lance le jeune Bastien à ses côtés. "Les patients se sentent plus libres, plus apaisés, confirme Fanny Dutoit, infirmière. Notre rôle ici est de les encourager à participer et de les aider à s'émanciper."

"Ce jardin est devenu un lieu de référence de la vie institutionnelle dans le domaine de la culture et de la communication" assure Marie-Noëlle Beunier. La formation au Domaine de Chaumont-sur-Loire s'inscrit aujourd'hui dans le plan de formation du CHD. Des modules d'approfondissement tels que "atelier d'animation autour de l'osier" ou "techniques jardinières pour un jardin de légumes, fleurs et petits fruits" sont également proposés aux agents. Le jardin évolue quant à lui au rythme des nombreux projets qui fleurissent sans cesse : installation de chaises longues, de parasols, d'un nid à hérisson pour l'hiver, d'un hôtel à insectes, d'une boîte à livres...

## L'ACTION EN BREF

### OBJECTIFS

Acquérir les connaissances nécessaires pour construire un projet de jardin de soins et de santé.

Accompagner le développement des compétences pour la mise en œuvre d'activités thérapeutiques en psychiatrie.

### PUBLIC

Personnels des services de soins.

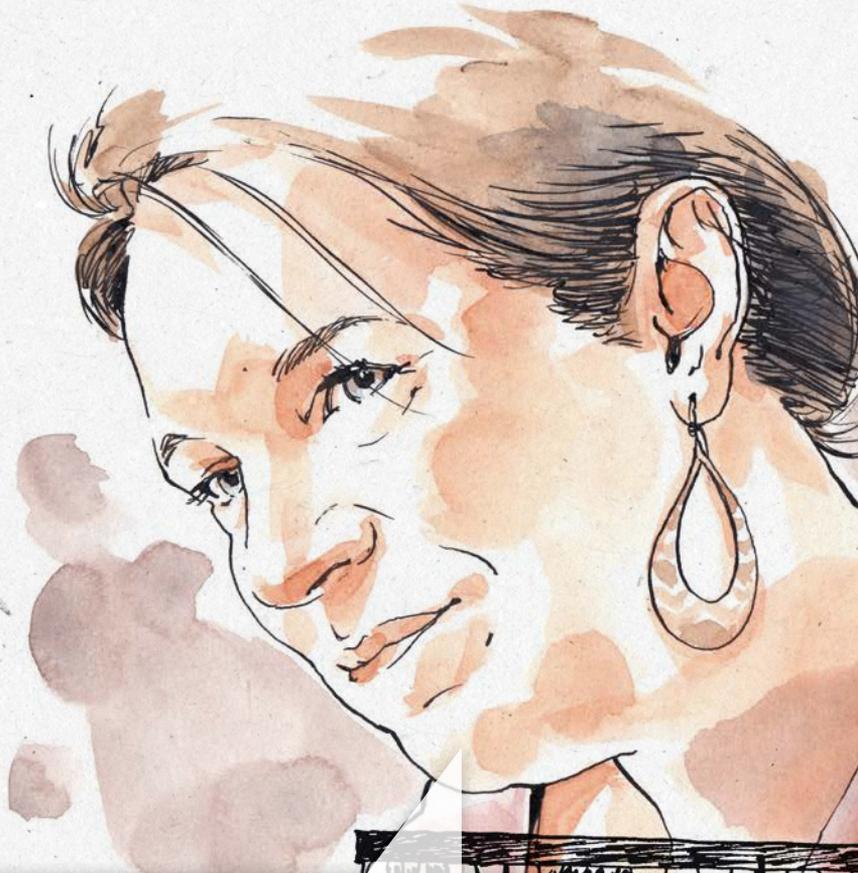
### PROGRAMME (3 JOURS)

- Définition du jardin de soins en institution.
- Les indications thérapeutiques.
- Visite commentée d'un jardin de soins en EHPAD.
- Conception d'un jardin de soins : les règles à retenir (enquête ; travail sur le terrain, étude du plan de masse ; esquisse et descriptif du projet ; chiffrage).
- Animation du jardin de soins (comment le faire fonctionner, comment en assurer l'animation, comment en assurer la pérennité).
- Propositions d'esquisses sur trois projets.
- Visite d'un potager en situation de handicap.
- Evaluation sous forme de jeu de rôle : un groupe de stagiaires s'efforce de convaincre un autre groupe de la pertinence d'un projet de jardin de soins.

+ en vidéo



[youtu.be/LmYa7p2OVIQ](https://youtu.be/LmYa7p2OVIQ)



Catégorie  
"Management et organisation du travail"

**PRIX ANFH 2017**  
**CH DE LAON (02)**

**Vis ma vie**

---

**CRÉER DU LIEN ET  
AMÉLIORER LA COOPÉRATION  
ENTRE SERVICES**

---





**Expérimenté au CH de Laon,  
le projet "Vis ma vie" encourage  
les agents de différents services  
du pôle "femme-mère-enfant"  
à partager leur quotidien. A la clef :  
une amélioration des relations  
interservices, de la prise  
en charge des nouveau-nés.**

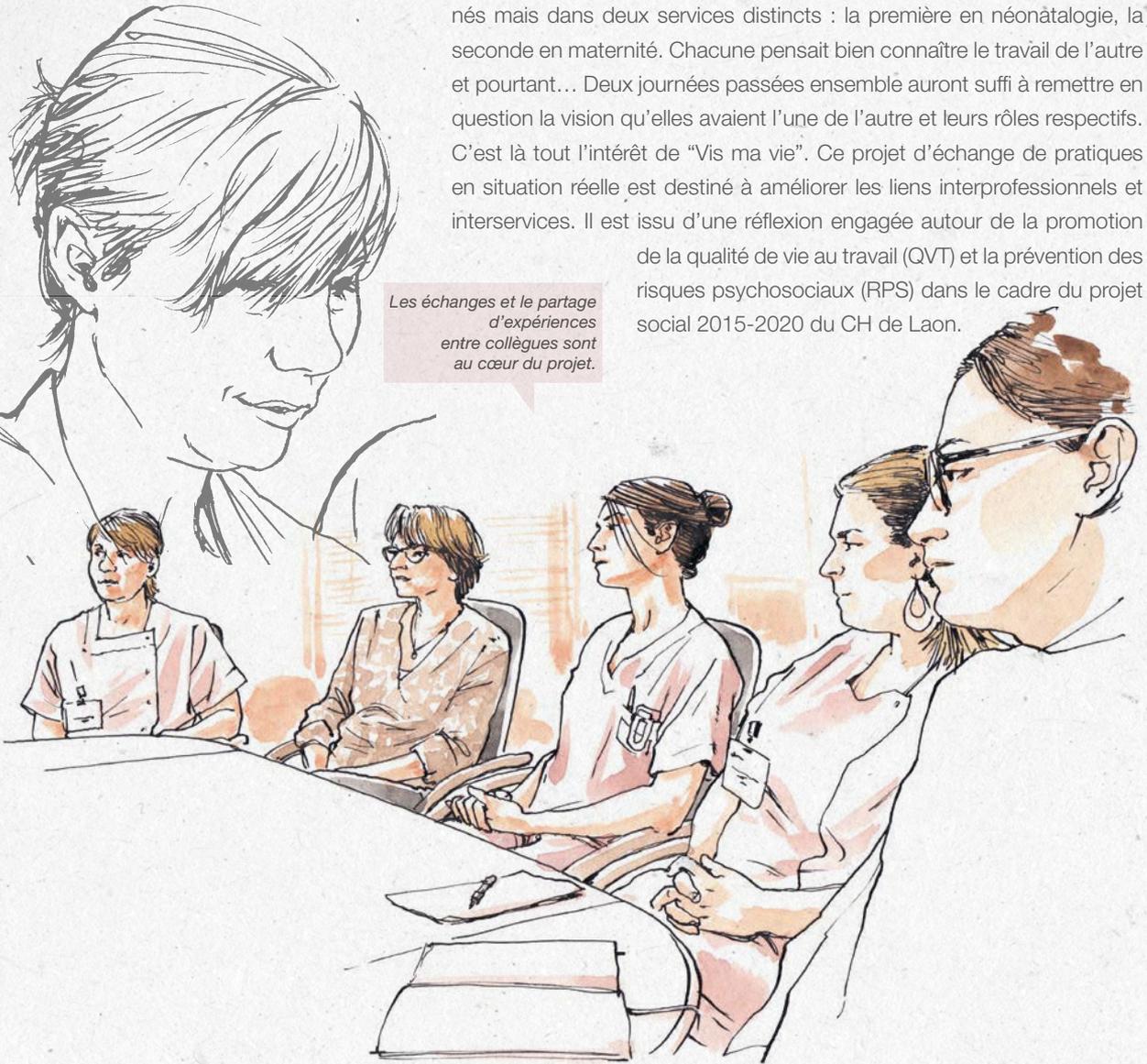
**"VIS MA VIE" PERMET  
DE MIEUX COMPRENDRE  
LES RÉPERCUSSIONS  
D'UNE DÉCISION DANS  
LE SERVICE D'À CÔTÉ**

Etienne Duval,  
Directeur d'établissement



Séverine et Sandrine occupent la même fonction : infirmière puéricultrice. Elles interviennent toutes les deux dans la prise en charge des nouveau-nés mais dans deux services distincts : la première en néonatalogie, la seconde en maternité. Chacune pensait bien connaître le travail de l'autre et pourtant... Deux journées passées ensemble auront suffi à remettre en question la vision qu'elles avaient l'une de l'autre et leurs rôles respectifs. C'est là tout l'intérêt de "Vis ma vie". Ce projet d'échange de pratiques en situation réelle est destiné à améliorer les liens interprofessionnels et interservices. Il est issu d'une réflexion engagée autour de la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) et la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le cadre du projet social 2015-2020 du CH de Laon.

*Les échanges et le partage d'expériences entre collègues sont au cœur du projet.*



## LE CH DE LAON

**447** lits et près de **1200** salariés  
dont **100** médecins, **310** infirmières  
et **225** aides-soignants.

Un pôle "femme-mère-enfant" réunissant la pédiatrie, les urgences pédiatriques, la gynécologie, le planning familial, le service de néonatalogie avec soins intensifs (10 lits) et la maternité (24 lits, environ 1 000 naissances par an).



*“Les professionnels subissent les conséquences des mutations auxquelles sont confrontés les établissements hospitaliers : exigence de performance et de rationalité économique, augmentation des impératifs réglementaires... souligne Alessandra Ticca, cadre de santé, gestionnaire des risques au CH de Laon, à l’origine du projet “Vis ma vie”. Ce contexte “déshumanisant” peut entraîner un sentiment d’isolement des équipes, une méconnaissance du travail des autres services et donc un risque de rupture des liens professionnels.”* Comment recentrer et clarifier les rôles et missions de chacun à chaque étape du parcours de soins ? Comment valoriser les temps d’échanges, humaniser les relations de travail et anticiper la transmission des savoirs et des compétences ? C’est à ces questions qu’ont voulu répondre les créateurs de “Vis ma vie” : la cellule Qualité de vie au travail, le service Formation et la Direction des ressources humaines du CH de Laon. Ils ont expérimenté leur projet auprès d’infirmières puéricultrices volontaires de deux services du pôle “femme-mère-enfant” : la maternité et la néonatalogie.

Inspiré par le concept de l’émission télévisée du même nom, “Vis ma vie” repose sur un principe simple : partager, le temps d’une journée, le quotidien d’un collègue qui exerce au sein d’une autre unité. Après une réunion destinée à préciser le déroulement de l’échange, ses objectifs et les attentes de chacun, les infirmières puéricultrices du service de néonatalogie se sont glissées dans la peau de leurs homologues du service de maternité. C’est notamment le cas de Séverine Leclercq qui a passé une journée au côté de Sandrine Masquelier. Elle a découvert les gestes, les conditions de travail ou l’organisation de sa collègue auprès des nouveau-nés et de leurs parents. *“Une journée riche et intense sur le plan personnel et professionnel, résume Séverine. Je me faisais une idée de son travail qui n’était pas le reflet de la réalité. Je comprends bien mieux les difficultés de communication qu’il peut y avoir entre nos services et l’importance d’organiser les soins en fonction du rythme du bébé par*



**L'INTÉRÊT EST DE RENFORCER  
LES LIENS PERSONNELS  
PROFESSIONNELS  
ET D'AMÉLIORER LA  
COMMUNICATION**

**Alessandra Ticca,**

Cadre de santé, gestionnaire des risques

Séverine Leclercq et  
Sandrine Masquelier,  
infirmières puéricultrices



*exemple.” Le jour suivant, les rôles sont inversés : Sandrine a accompagné Séverine au sein de son service de néonatalogie. Son bilan ? “Cette journée a amélioré la communication et la cohérence entre nos équipes, notamment pour mieux répondre aux attentes et questions des parents.”*

Quelques jours après l'échange, les équipes des deux services se réunissent autour de la table pour discuter des résultats : *“Ce débriefing à chaud permet de mettre des mots sur une expérience et de partager les bénéfices avec l'ensemble des équipes, souligne Alessandra Ticca. Tous ont fait part d'une meilleure compréhension des attentes de leurs collègues et des exigences d'un service vis-à-vis de l'autre.”* Autre bénéfice concret de l'expérience : un temps de transmission entre les équipes des services maternité et néonatalogie est désormais organisé chaque jour entre 9h30 et 10h. L'occasion de faire le point sur l'état de santé des nouveau-nés, les visites du pédiatre, les changements de traitement, les sorties, etc. *“Nous avons créé le contact entre deux services qui étaient jusque-là trop distincts, se réjouit Catherine Alnet, cadre de santé. Chacun a pu constater la charge de travail de l'autre et a maintenant un regard beaucoup plus global sur la prise en charge des bébés et de leur maman.”*

Le CH de Laon envisage aujourd'hui d'étendre “Vis ma vie” à l'ensemble de ses services. *“Ça peut être intéressant pour tous types de professionnels”* confirme Alessandra Ticca. Elle imagine par exemple de nouvelles journées d'échanges entre collègues d'horizons différents ou de même fonction comme les cadres, dans des services intervenant à différentes étapes du parcours de soins du patient ou encore pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. *“En plus d'améliorer la coopération et la communication entre les équipes, il s'agit d'améliorer la qualité des soins et la prise en charge des patients.”*

*Catherine Alnet,  
Cadre de santé*





## L'ACTION EN BREF

### OBJECTIFS

Faciliter l'articulation des savoir-faire et des compétences spécifiques à chaque service.

Construire un environnement relationnel favorable à la collaboration.

Se confronter à d'autres cultures professionnelles.

Revoir le poids des habitudes, la routine, la façon de penser et d'agir.

Mettre en place une nouvelle organisation de travail qui prend en compte les contraintes et besoins de l'autre afin de sécuriser les interfaces.

Améliorer la communication, la coopération et la circulation de l'information entre services.

### PUBLIC

Professionnels intervenant dans le parcours de soins du patient.

### PROGRAMME

1. Réunion de lancement en présence des deux équipes concernées
2. Première journée d'échange au sein du 1<sup>er</sup> service
3. Seconde journée d'échange au sein du 2<sup>e</sup> service
4. Réunion d'évaluation la semaine suivante.

+ en vidéo



[youtu.be/3L-uNicwuw](https://youtu.be/3L-uNicwuw)

## LE PRIX ANFH

Depuis 2008, le prix ANFH récompense chaque année des actions de formation mises en place par des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics. Sa vocation est de valoriser des initiatives novatrices, pertinentes, pragmatiques et transférables.

Tous les établissements de la Fonction publique hospitalière, adhérents à l'ANFH et ayant conduit des actions exemplaires pour renforcer leurs politiques ressources humaines, formation et compétences, peuvent y participer.

Les prix sont remis lors de l'assemblée générale de l'ANFH. Elle se tient généralement au mois de juin à Paris. Ce rendez-vous réunit plus de 250 professionnels, membres des instances paritaires régionales et nationales. Les initiatives primées sont valorisées dans la Lettre de l'ANFH, sur le site [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) et largement relayées auprès de la presse professionnelle.

### Les lauréats 2017 en vidéo :

[www.anfh.fr/actualites/remise-des-prix-anfh-2017](http://www.anfh.fr/actualites/remise-des-prix-anfh-2017)



### PAROLES DE LAURÉATS



C'est la reconnaissance de l'engagement quotidien d'un collectif de travail : hospitaliers et service formation jusqu'aux équipes médicales et soignantes au plus près des patients.

**Olivier Lerouge,**

*Directeur de la sécurité et de l'organisation des soins, CH d'Avranches-Granville*



Ce prix renforce notre démarche en matière de qualité et de sécurité des soins. C'est très valorisant pour l'ensemble des acteurs concernés par notre action de formation : organisateurs, participants, direction...

**Nizard Bejaoui,**

*Pharmacien, CH de Carpentras*



## SIX RAISONS DE PARTICIPER

- Valoriser le travail de vos équipes.
- Faire connaître votre initiative, la diffuser auprès d'autres établissements.
- Mettre en avant le travail réalisé avec les organismes de formation pour créer des actions de formation sur mesure.
- Promouvoir votre établissement auprès des partenaires.
- Être distingué et reconnu au niveau national.
- Obtenir une récompense concrète pour aider votre service formation : les lauréats se partagent 12 000 € en achat de matériel pour le projet et l'équipe.



## CINQ CATÉGORIES EN 2018

- **Grand Prix ANFH ;**
- **Prix amélioration de la qualité des soins et de la prise en charge des patients ;**
- **Prix développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical ;**
- **Prix management et organisation du travail**  
remis en partenariat avec l'Institut du management de l'EHESP.
- **Prix métiers et compétences sociales et médico-sociales**

### EN SAVOIR PLUS

#### ANFH - Service communication

Tél. : 01 44 75 68 69

communication@anfh.fr

www.anfh.fr/l-anfh/le-prix-anfh



Le prix souligne le travail et l'engagement de tous les professionnels au service des patients. C'est aussi la preuve que la formation peut être le socle d'un projet de soins. Elle aide à le concrétiser et lui donne de l'ampleur.

**Marie-Noëlle BEUNIER,**  
*Responsable formation,  
CHD Georges Daumezon*



Cette récompense est un réel atout pour notre CH. Elle valorise l'investissement de notre cellule Qualité de vie au travail, prouve aux agents que leurs efforts en valaient la peine et confirme l'intérêt de multiplier notre initiative.

**Alessandra TICCA,**  
*Gestionnaire des risques, CH de Laon*

---

# LE PALMARÈS

---

---

## 2008

---

- **GRAND PRIX**  
Formation "action sociale / santé mentale"  
EPS VILLE-EVRARD (93)
- **EX-AQUO**  
Implantation du projet de formation Nidcap  
en néonatalogie  
CHRU MONTPELLIER (34)  
Formation Nidcap 1988-2008  
CHRU BREST (29)
- Formation "les gens du voyage"  
CHI ALENÇON-MAMERS (61)
- Formation Oméga France (méthode  
pour apprendre à pacifier les états de crise  
des patients)  
EPSM LILLE-MÉTROPOLE (59)

---

## 2009

---

- Mise en place d'une "charte des (bonnes)  
relations au travail" à la blanchisserie  
interhospitalière des Pays de Rance  
CH SAINT-MALO (35) ET DINAN (22)
- Le développement des compétences  
managériales des cadres  
CHU DIJON (21)
- Le "tutorat" des élèves infirmiers  
HÔPITAL CŒUR DU BOURBONNAIS,  
SAINT-POURÇAIN-SUR-SIOULE (03)
- L'évaluation des pratiques professionnelles  
dans le domaine de la formation continue  
CH MAYOTTE MAMOUDZOU (976)

---

## 2010

---

- Comment faire pour bien faire :  
la contention  
CHG SAINT-BRIEUC (22)
- Préparation aux concours d'entrée en  
Institut de formation des aides-soignants  
par e-learning  
CHU TOULOUSE (31)
- **MENTION SPÉCIALE**  
Cinérasme  
EPS ERASME, ANTONY (92)
- **MENTION SPÉCIALE**  
Ateliers de conceptualisation des  
pratiques éducatives  
ETABLISSEMENT  
LE CHARMEYRAN, GRENOBLE (38)
- **MENTION SPÉCIALE**  
Ateliers gourmands, ateliers maintenance  
électricité  
CH EMILE ROUX, LE PUY-EN-VELAY (43)

---

## 2011

---

- Accompagnement du personnel  
non qualifié : projet de classe ouverte  
EHPAD LA SEIGNEURIE, PANTIN (93)
- Parcours d'un blessé de la vie  
EP SAINT ANTOINE, L'ISLE-SUR-LA-SORGUE (84)
- Aide méthodologique à l'entrée  
en formation infirmier diplômé d'Etat (IDE)  
CHD GEORGES DAUMÉZON,  
FLEURY-LES-AUBRAIS (45)
- Prendre soin du sujet âgé atteint  
de troubles cognitifs dans le service  
de traumatologie  
CHRU LILLE, HÔPITAL SALENGRO (59)

---

## 2012

---

- **GRAND PRIX**  
L'annonce en oncologie par la simulation avec la troupe de théâtre du CHU d'Angers  
CHU ANGERS (49)
- **Simulation haute-fidélité : un outil pour la formation continue des équipes SMUR.**  
L'exemple de la prise en charge de l'arrêt cardiaque  
CH CHAMBÉRY (73)
- **Dispositif modulaire du pôle personnes âgées**  
CHU DIJON (21)

---

## 2013

---

- **GRAND PRIX**  
Reconnaissance des compétences  
EPSOMS GEORGES COUTHON & NICOLAS ROUSSEL, AMIENS (80)
- **CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL**  
Gestion pluridisciplinaire de la maladie de Parkinson  
CHU GRENOBLE (38)
- **CATÉGORIE AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SOINS ET DE LA PRISE EN CHARGE DES PATIENTS**  
Ils forment, nous formons : actions vécues au quotidien pour les adultes âgés  
MAISON DE RETRAITE COMMUNALE DES ABERS, LANNILIS (29)
- **CATÉGORIE MÉTIERS ET COMPÉTENCES SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES**  
DAEU métiers de l'hôpital  
CHU LA RÉUNION (974)

---

## 2014

---

- **GRAND PRIX**  
Handicap et vous ? Une opération pour sensibiliser tout un établissement  
CHU - HÔPITAUX DE ROUEN (76)
- **CATÉGORIE MÉTIERS ET COMPÉTENCES SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES**  
Un centre de formation pour des apprentis en situation de handicap  
IME LE COLOMBIER  
À LA ROQUE-D'ANTHÉRON (31)
- **CATÉGORIE MANAGEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL**  
Evaluation des pratiques en situation : évaluer pour évoluer  
CH DE BELFORT-MONTBÉLIARD (25)
- **CATÉGORIE AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SOINS ET PRISE EN CHARGE DES PATIENTS**  
Former des personnes habilitées à pratiquer des aspirations endotrachéales  
CHU DE LIMOGES (87)
- **CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL**  
Soins palliatifs au domicile : former les soignants pour former les aidants  
CHU D'AMIENS PICARDIE - CPA SIMUSANTÉ (80)
- **MENTION SPÉCIALE DU JURY**  
Un guichet unique du DPC, en phase avec l'esprit du dispositif  
CHU DE SAINT-ETIENNE (42)

---

## LE PALMARÈS (SUITE)

---

### 2015

---

- **GRAND PRIX**  
Transmettre son savoir en psychiatrie par le tutorat avec des seniors pairs  
CENTRE HOSPITALIER SAINT CYR AU MONT D'OR (69)
- **CATÉGORIE AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SOINS ET PRISE EN CHARGE DES PATIENTS**  
Soigner dans une atmosphère d'humanité : élargissons nos horizons, raisonnement clinique à l'HCA  
HÔPITAL DE LA CORNICHE ANGEVINE - CHALONNES-SUR-LOIRE (49)
- **CATÉGORIE MÉTIERS ET COMPÉTENCES SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES**  
Formation à la prise en charge des troubles psychocomportementaux chez la personne âgée en institution  
CENTRE HOSPITALIER DU MANS ET ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE DE LA SARTHE (72)
- **CATÉGORIE MANAGEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL**  
La place des agents des services hospitaliers qualifiés au sein de l'établissement  
CENTRE HOSPITALIER RAVENEL - MIRECOURT (88)
- **CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL**  
La visioconférence comme outil d'apprentissage à la lecture critique d'articles scientifiques pour les paramédicaux : une expérimentation de DPC  
CHU DE BORDEAUX (33)

### 2016

---

- **GRAND PRIX**  
Distribution des repas  
CHU DE DIJON (21)
- **CATÉGORIE AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SOINS ET DE LA PRISE EN CHARGE DES PATIENTS**  
Accueil des personnes déficientes intellectuelles vieillissantes en EHPAD  
CHU DE REIMS (51)
- **CATÉGORIE MANAGEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL**  
Manage Up' : des actions pour développer les pratiques managériales au service de la performance collective  
CH DE SAINT-LÔ ET DE COUTANCES (50)
- **CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL**  
Formation à la réanimation du nouveau-né  
CHU DE CAEN (14)
- **MENTION SPÉCIALE**  
Enseigner le français aux mineurs isolés étrangers  
FOYER DÉPARTEMENTAL DE L'ENFANCE DE MOULINS (03)

---

## TITWANE

---



**Titwane**, de son vrai nom Pierre-Antoine Thierry, est illustrateur et carnettiste.

Il est coauteur d'une trilogie sur le milieu policier : *Brigade criminelle, immersion au cœur du 36 quai des orfèvres* (2015), *Enquêtes Générales, immersion au cœur de la brigade de répression du banditisme* (2013) et *Brigade des mineurs, immersion au cœur de la brigade de protection des mineurs* (2017) aux Éditions de La Martinière. Il a

collaboré à *La Revue Dessinée*, a illustré les ouvrages *Au secours, mes petits-enfants débarquent* (2015), *Histoires d'arbres remarquables* (2014), *Quand la nature inspire la science* (2012), *Toulouse, la nature au coin de ma rue* (2013) et *Pistes* (2013) aux éditions Plume de carotte.

Installé à Tours (37) depuis 2006, Titwane s'est vu confié la couverture du magazine *Là-Bas* (2012-2013), des carnets de voyage animés pour l'émission *Ce soir on dîne ailleurs* (TF1, 2011). En édition jeunesse, il a notamment illustré quatre tomes de la série *Le Château magique* (2012-2013) pour Bayard Jeunesse Éditions.

Pour la 2<sup>e</sup> année consécutive, l'ANFH lui confie la réalisation des illustrations du livret consacré aux lauréats des prix ANFH.



## **ANFH (SIÈGE)**

---

Service communication,  
265, rue de Charenton  
75012 Paris

Tél. : 01 44 75 68 89  
[communication@anhf.fr](mailto:communication@anhf.fr)  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)