



Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

PRIX 2026

Ancrer la formation dans les pratiques



PRIX ANFH

ÉDITION 2026



Anfh
Service communication

Rédaction et
coordination éditoriale :
Kogito

Réalisation graphique :
Supersoniks

Ancrer la formation dans les pratiques

Apporter des réponses concrètes et ancrées dans la réalité de professionnels, telles sont les caractéristiques partagées par les projets lauréats du Prix Anfh 2026. Portées par des équipes issues d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics, ces initiatives participent au renforcement des politiques de ressources humaines, de formation ou de développement des compétences. Innovantes, pertinentes et pragmatiques, elles sont également distinguées pour leur caractère reproductible.

Au CH d'Orthez, des agents de l'établissement ont joué une comédie musicale devant plus de 1 000 personnes. Mise en scène par la responsable du service de soins palliatifs, cette expérience collaborative a nécessité deux ans de préparation et ses résultats sont exemplaires à plus d'un titre : forte implication des équipes et des partenaires locaux, approche innovante pour évoquer l'accompagnement de la fin de vie et surtout nombreux bienfaits sur le bien-être des soignants. Pour toutes ces raisons, cette action est récompensée par le Grand prix de cette édition.

Aux Hôpitaux du Pays du Mont-Blanc (HPMB), une formation simulation facteurs humains en santé autour d'un jeu de société aide les équipes à mieux travailler ensemble. Distinguée du prix « Management et organisation du travail », cette action d'une demi-journée s'est rapidement déployée bien au-delà des services rattachés aux blocs opératoires. Autre action de formation courte et plébiscitée par les professionnels, le dispositif « Ça fait réfléchir » du CHU de Reims invite les agents à interroger leurs pratiques afin d'éviter les actes de « maltraitance ordinaire ». Des vidéos et des échanges avec les cadres de proximité aident à adopter une posture professionnelle bienveillante. Une initiative qui vaut à l'établissement le prix « Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients ». Le support vidéo est aussi le choix du CHU de La Réunion pour rappeler les bonnes pratiques en cas d'urgence vitale intrahospitalière (UVIH). Dans le cadre du projet Qualité et gestion des risques de l'établissement, un film pédagogique de six minutes réalisé avec les soignants récapitule les bons réflexes à avoir pour sauver des vies.

Enfin, le Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille (CDEF) de la Gironde est récompensé par le Prix « Métiers et compétences sociales et médico-sociales » non pas pour une formation mais pour 33... Cet établissement a créé un centre de formation interne pour répondre aux besoins spécifiques de son secteur. Des travailleurs sociaux de toute la France bénéficient de formations spécialisées et directement applicables sur le terrain.

Dans les pages qui suivent, les porteurs de ces projets phares prennent la parole pour partager leurs motivations, leur vision innovante de la formation et leurs ambitions au service des professionnels et des publics accompagnés.

LE PALMARÈS ÉDITION 2026

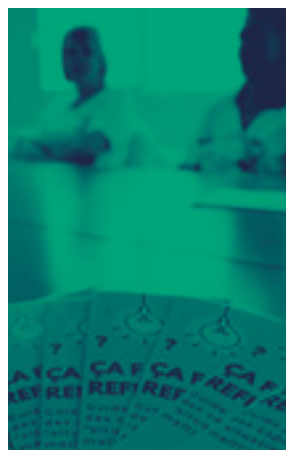


Grand Prix
CH d'Orthez

Spectacle Le Petit Prince : l'art au service du bien-être au travail

Une aventure humaine et populaire, une œuvre d'art éphémère, un autre regard sur la fin de vie... Difficile de qualifier le projet orchestré par la Dr Christine Coste. Cette responsable du service de soins palliatifs du CH d'Orthez a entraîné tout l'hôpital dans une comédie musicale avec une idée en tête : faire du bien aux soignants.

p. 6



**Prix Amélioration
de la qualité des
soins et prise en
charge des patients**
CHU de Reims

« Ça fait réfléchir » : développer une posture professionnelle bientraitante

Action de formation plébiscitée, peu coûteuse et animée par les cadres de proximité, « Ça fait réfléchir » repose sur de courtes vidéos percutantes et une analyse des pratiques. Objectifs : prévenir la maltraitance ordinaire au sein du CHU de Reims et renforcer les compétences relationnelles et éthiques des professionnels.

p. 12



Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales

CDEF de la Gironde

Création d'un centre de formation intégré à un établissement de la protection de l'enfance

Pour répondre à un important besoin de formation des professionnels de la protection de l'enfance, le Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille (CDEF) de la Gironde a créé son propre Institut de formation. Cette structure unique a développé une offre complète, adaptée aux réalités du terrain, animée par des professionnels du secteur et accessible aux travailleurs sociaux de toute la France.

p. 18



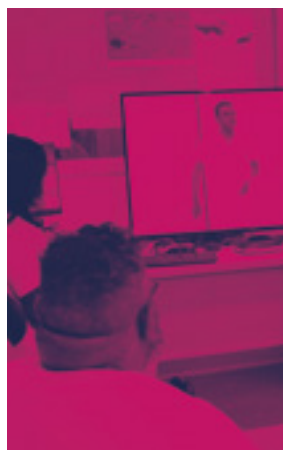
Prix Management et organisation du travail

Hôpitaux du pays du Mont-Blanc (HPMB)

Simulation Facteurs humains en santé : apprendre à mieux collaborer

Réunis autour d'un jeu de société coopératif, les professionnels des HPMB développent leurs compétences non techniques pour mieux travailler ensemble. Ludique, interservices, cette formation « simulation facteurs humains en santé » conçue et dispensée en interne met en jeu les aptitudes nécessaires pour apporter la meilleure réponse à une problématique d'équipe : *briefing*, communication, conscience partagée de la situation, *leadership*...

p. 24



Prix DPC médical et paramédical

CHU de La Réunion

Urgences vitales intrahospitalières : une vidéo pédagogique pour diffuser les bonnes pratiques

Renforcer les réflexes et compétences des agents face aux urgences vitales intrahospitalières (UVIH). Tel est l'objectif de la vidéo de sensibilisation « Les gestes qui sauvent » du CHU de La Réunion. Ancré dans son territoire et intégrant l'usage du créole réunionnais, cet outil a été imaginé comme un rappel des procédures et gestes d'urgence entre deux formations obligatoires.

p. 30

Paroles de lauréats

Prix 2026

p. 36

Prix Anfh

Pour qui, pourquoi ?

p. 38

Grand Prix

Spectacle Le Petit Prince :

l'art au service
du bien-être
au travail

Camille

2025/2026

▶ Découvrir le projet en vidéo sur anfh.fr

CH D'ORTHEZ

Une aventure humaine et populaire, une œuvre d'art éphémère, un autre regard sur la fin de vie... Difficile de qualifier le projet orchestré par la Dr Christine Coste. Cette responsable du service de soins palliatifs du CH d'Orthez a entraîné tout l'hôpital dans une comédie musicale avec une idée en tête : faire du bien aux soignants.

Prendre soin des soignants : ce leitmotiv a guidé pendant deux ans toute la démarche initiée et concrétisée par la Dr Christine Coste. « *Dans cette période compliquée que traversent les hôpitaux et leurs personnels, il faut mettre le soignant au centre des préoccupations et prendre soin de lui pour qu'il soigne mieux* » juge la responsable du service de soins palliatifs du CH d'Orthez. « *Il faut en finir avec l'approche sacrificielle qui consiste à donner sa vie pour l'hôpital.* » « *Pour être efficace dans son travail, il faut être bien dans sa tête. Tout ce qui peut contribuer au bien-être des soignants doit être pris en compte* » appuie Jean-Pierre Cazenave, directeur de l'établissement. Mais comment développer le bien-être des professionnels ? La Dr Coste a une réponse : le théâtre. « *C'est un socle pour transmettre non pas des connaissances mais de la confiance en soi et en l'autre afin d'améliorer la QVT.* » Sortir de sa zone de confort, accepté de changer et grandir : telle est la définition que la docteure attribue au théâtre mais aussi à la formation en général.

La fin de vie à travers les yeux du Petit Prince

En 2019, à l'initiative du Dr Christine Coste, une troupe de théâtre de l'hôpital avait déjà vu le jour dans le cadre d'un précédent spectacle intitulé « Faim de vie ». Dans le même esprit mais avec une plus grande ambition, la docteure a lancé en 2024 un appel aux professionnels pour la suivre dans un nouveau projet : « *Plus de 30 agents se sont manifestés, il a même fallu refuser du monde* » se remémore la metteuse en scène, diplômée du conservatoire de Pau. Elle avait en tête la réalisation d'un spectacle collaboratif pensé pour agir sur le bien-être des soignants et « **aborder les sujets de l'amitié, l'altruisme, l'égoïsme, la cupidité, la mort et le deuil sans austérité mais de façon accessible, parfois avec humour, grâce à l'art** ». Son idée prendra finalement la forme d'une comédie musicale inspirée de l'œuvre d'Antoine de Saint-Exupéry, avec le soutien de deux partenaires artistiques locaux : le chœur mixte « La Bande Originale » et l'Atelier de danse des Capucins.

« *J'ai toujours trouvé marquant le lien entre la philosophie du Petit Prince et celle des soins palliatifs.* » Au travers de ce spectacle, la Dr Coste a cherché à retranscrire des scènes de vie qui rythment son quotidien professionnel : regrets envers une personne disparue, protocoles et traitements subis par un patient sans les comprendre, blessures de vie liées à l'alcool, incohérences de management, moment du décès, soins visibles (soins techniques) et invisibles (soins relationnels)...

Agents, patients, proches, élèves... Tous impliqués

Médecins, infirmières, aides-soignantes, psychologues, assistantes sociales, agents administratifs de la direction ou de



« *Se former, c'est grandir. Mais pour grandir, il faut un terreau fertile : la confiance en soi.* »

Dr Christine COSTE

Responsable du service de soins palliatifs



Les agents comédiens ont donné 3 représentations publiques « *au cours desquelles ils étaient rémunérés* » tient à préciser la Dr Christine Coste.



Les agents comédiens ont répété pendant plus d'un an les 12 scènes qui composent leur comédie musicale.



« Toute action qui contribue au bien-être des soignants et à décroisser l'hôpital doit être soutenue. »

Jean-Pierre CAZENAVE
 Directeur du CH d'Orthez

la qualité... Pendant un an et demi, ces professionnels apprentis comédiens se sont retrouvés au sein de l'établissement pour des **répétitions hebdomadaires pendant les pauses déjeuners** au cours desquelles le tutoiement était de rigueur « afin d'abolir les liens hiérarchiques et de travailler sur la confiance en soi et en l'autre ». Des moments vécus pour beaucoup comme des « bulles d'oxygène », « des instants de joie très agréables à partager » ou encore une « façon de retourner dans son service beaucoup plus motivé et avec un sentiment de légèreté ». « À chaque répétition nous allions tous mieux » résume la docteure.

Les patients et leurs proches ont aussi joué un rôle clé avec la confection des costumes et décors selon les capacités et dons de chacun (tricot, couture, dessin, découpage...). Sans oublier les élèves orthésiens de CM1 et CM2 qui ont participé à la promotion du spectacle dans le cadre d'un partenariat mis en place entre l'hôpital et l'Éducation nationale. En amont du spectacle, la Dr Christine Coste a en effet réalisé **des interventions de sensibilisation aux soins palliatifs dans les classes**. « Ce projet a été un support pour découvrir les métiers de la santé et aborder l'accompagnement de la fin de vie, un thème qui fait souvent peur aux adultes quand il s'agit d'en parler aux enfants » explique Sophie Girard, Professeur des écoles. Il a aussi apporté la culture à des familles qui n'en ont pas les moyens » ajoute-t-elle.

Des agents « trans-formés »

Fin mars 2026, après deux mois de répétitions et de filages entre la troupe d'agents comédiens, les danseurs, les musiciens et les choristes, les trois représentations publiques du « *Petit Prince en plan séquence : coulisses d'un voyage poétique* » se sont déroulées à guichets fermés dans un théâtre de 359 places mis à disposition par la municipalité

d'Orthez. D'une durée de 2 heures, chaque représentation a provoqué de longues ovations et de fortes émotions pour les 86 artistes présents sur scène. Les bénéfices du spectacle ont par ailleurs été reversés en intégralité à une association béarnaise de soutien aux soins palliatifs et à la Ligue contre le cancer.

« *Le résultat est là : le spectacle était beau mais surtout il a fait du bien aux soignants, mission accomplie* » sourit la Dr Christine Coste. Comment évaluer ces bénéfices sur les agents ? Il suffit de leur demander. Pour Guy Pisant, coordinateur logistique, cette aventure a « *amélioré l'entraide et la cohésion d'équipe à l'échelle de l'hôpital, sans oublier les gains sur la confiance en soi et les savoir-être* ». Pour Diane Dubalen, assistante sociale, elle a permis « *de dépasser certains blocages personnels, d'oser davantage, de se sentir plus à l'aise dans son équipe et son institution* ». Infirmière coordinatrice au service de soins palliatifs, Delphine Lafontan estime quant à elle que « *la vie de groupe et l'effet plaisir permettent de trouver des ressources en soi pour avancer et aller beaucoup plus loin* ». Enfin, le Dr Pierre Bigot, médecin gériatre, souligne que ce projet « *a contribué à tisser des liens forts et à mieux maîtriser des outils du quotidien comme la communication, la posture ou le langage corporel* ».

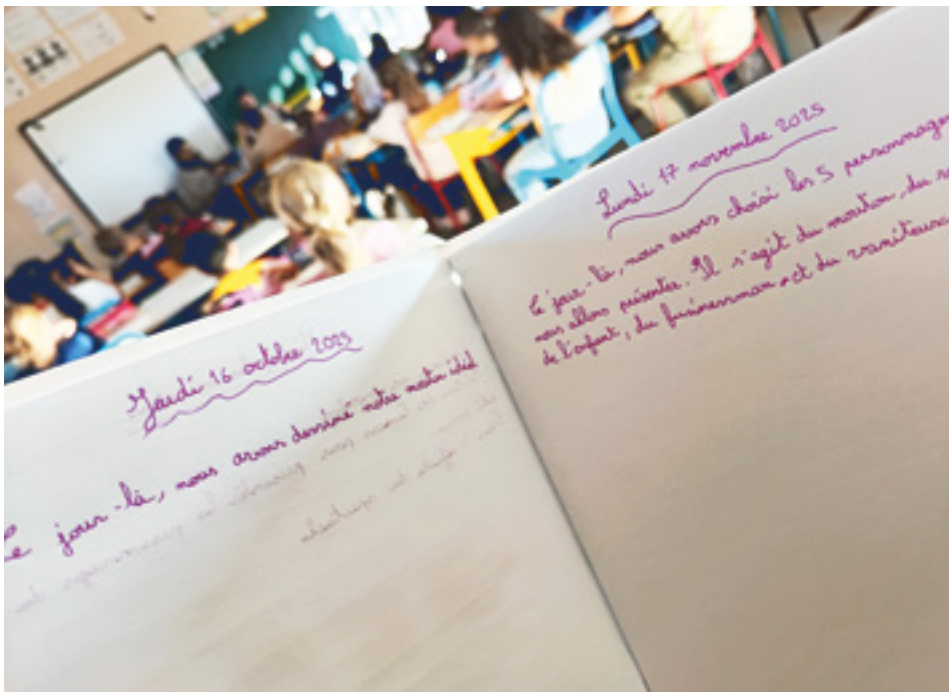
L'hôpital redynamisé

« *Écoute, respect, communication, entraide, confiance... Ce projet a impulsé une nouvelle dynamique en faveur du travail d'équipe et des conditions de travail. Les agents sont plus investis et dans de meilleures dispositions pour avancer et se former* » estime Nadine Larribau, responsable de la formation continue. « *La Dr Coste a su embarquer des professionnels de tous les services pour un résultat qui a été bluffant pour tout le monde, applaudit le directeur. Au-delà de la dynamique de groupe insufflée, c'est aussi un beau projet de décloisonnement pour l'hôpital.* »



« *Avec les scolaires, ce projet a permis une découverte des métiers de la santé et une prise de recul sur la fin de vie.* »

Sophie GIRARD
Professeur des écoles



L'action en bref

OBJECTIFS

- **Prendre soin des soignants en leur offrant une parenthèse de créativité et de respiration.**
- **Renforcer la cohésion entre professionnels de tous métiers et services.**
- **Créer du sens en abordant des thèmes essentiels : fin de vie, deuil, liens, priorités, humanité.**



PUBLIC

Tous les professionnels de l'établissement.



PROGRAMME

9 mois de processus de création et d'échanges avec les partenaires

Un an et demi de répétitions hebdomadaires sur les pauses déjeuner

Trois représentations publiques

Le CH d'Orthez en chiffres

- 5 sites dont 3 EHPAD dans un bassin de vie d'environ 60 000 habitants
- 455 lits et places
- 426 ETP dont 34 ETP médicaux



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

« **Ça fait réfléchir** » :
développer
une posture
professionnelle
bientraitante



▶ [Découvrir le projet en vidéo sur anfh.fr](https://anfh.fr)

CHU DE REIMS

Action de formation plébiscitée, peu coûteuse et animée par les cadres de proximité, « Ça fait réfléchir » repose sur le visionnage de courtes vidéos percutantes et une analyse des pratiques. Objectifs : prévenir la maltraitance ordinaire et renforcer les compétences relationnelles et éthiques des professionnels.

« Oh là là, encore le monsieur de la 12... Moi j'en peux plus, ça fait trois fois que je me le coltine... » Telle est la phrase lancée par une infirmière à sa collègue devant la porte ouverte d'une chambre de patient. Une saynète au cœur d'une vidéo de 40 secondes qui illustre l'usage de propos inadaptés tenus par le personnel auprès des patients. Intitulée *Les murs ont des oreilles, les patients aussi*, elle fait partie d'une **collection de douze vidéos destinées à prévenir la maltraitance ordinaire** au sein du CHU de Reims. Développées dans le cadre du dispositif de formation intitulé « Ça fait réfléchir », ces vidéos traitent de la posture professionnelle. Elles portent par exemple sur l'indifférence des professionnels face à la douleur exprimée par le patient (*Aïe Aïe, on travaille !*), des sollicitations du patient qui sont ignorées (*J'ai besoin d'aide, je dérange !*) ou de l'usage de couches pour le seul confort des professionnels (*Quand la couche remet une couche !*). « Des scénarios volontairement caricaturaux mais qui sont basés sur de vraies plaintes d'usagers ou d'observations de terrain » assure Sylvie Flatet, cadre de santé au pôle DUNE (Digestif / Urologie/ Néphrologie / Endocrinologie) et co-conceptrice de « Ça fait réfléchir ».

Banale, subtile ou invisible : la maltraitance ordinaire enkystée dans les pratiques

« Ma nénette », « Ma douce », « Ma p'tite dame », « Pépé »... Abordée dans une des vidéos (*La familiarité mais quelle plaie !*), l'usage inapproprié de petits surnoms ou du tutoiement pour s'adresser aux patients illustre le concept de maltraitance « ordinaire » : des actes subtils et répétés de négligence ou de manque de respect envers les patients. Banalisés par les agents, qui parfois ne s'en aperçoivent même plus, ces actes ont pourtant des conséquences sur la dignité, l'estime de soi ou le bien-être émotionnel des patients. C'est d'ailleurs **un enjeu identifié par la HAS** qui a fait de la lutte contre la maltraitance un impératif de sa certification. « *Mentionnée dans le guide de la certification HAS V2020, la notion de maltraitance "ordinaire" nous a interpellé et seulement une minorité de nos collègues savaient la définir. C'est le point de départ de "Ça fait réfléchir"* » retrace Laurene Dupont, cadre de santé au pôle DUNE et seconde conceptrice du dispositif de formation.

La volonté d'agir vite

Avec le soutien de leur cadre supérieure Sylvette Khaznadji, Laurene Dupont et Sylvie Flatet réalisent alors un état des lieux sur la maltraitance au sein de leur pôle. Leur étude révèle que **68% des professionnels interrogés ont été témoins de faits de maltraitance ordinaire** depuis leur prise de poste. « *Ce sont des situations que nous avons tous déjà vu et face auxquelles nous restons passifs* » admet Émilie Karczewski, IDE bénéficiaire de la formation. Autre résultat alarmant de l'enquête : 34% des agents ont reconnu avoir déjà eu des comportements maltraitants dans leur pratique quotidienne. « *Ce résultat nous a encouragées à agir vite et auprès d'un grand nombre de professionnels* » souligne Sylvie Flatet.

Une ingénierie pédagogique fondée sur la simulation et l'analyse de pratiques

« *Avec "Ça fait réfléchir", notre but est de sensibiliser les équipes à la maltraitance ordinaire, de les faire se rendre compte des postures inadaptées puis d'essayer de trouver des solutions ensemble* » explique Laurene Dupont. Destiné à développer



« *Ce projet contribue à remettre le patient au centre des pratiques et à restaurer une bientraitance dans les prises en charge.* »

Thierry BRUGEAT
Coordonnateur général des soins



Les clés de la réussite de cette formation ?
Son format très court, intégré dans le quotidien des professionnels, et des vidéos ancrées dans la réalité de terrain.



« Les commentaires de vidéos libèrent la parole des professionnels et facilitent les échanges. »

Laurène DUPONT

Cadre de santé, co-conceptrice du dispositif de formation



« Notre ambition était aussi de créer un espace pour exprimer ses difficultés et réfléchir ensemble à des solutions. »

Sylvie FLATET

Cadre de santé, co-conceptrice du dispositif de formation

les compétences relationnelles et éthiques des agents, le dispositif propose une ingénierie pédagogique fondée sur la simulation et l'analyse de pratiques. Il s'apparente ainsi à une action de développement professionnel continu (DPC).

D'une durée de 15 à 20 minutes, les sessions de formation reposent sur des échanges de pratiques en équipe pluridisciplinaire. Après avoir défini la bienveillance, les participants visionnent une des vidéos puis échangent dessus : que pensez-vous de cette situation ? L'avez-vous déjà rencontrée dans votre quotidien professionnel ? Comment auriez-vous réagi ? Que ressent le patient selon vous ? « Les vidéos permettent de prendre du recul sur sa posture professionnelle et d'améliorer ses pratiques » souligne Sandrine Courroux, responsable du département Formation et Développement des Compétences. « Comme avec un événement indésirable, il faut **pouvoir en parler et l'analyser pour éviter que cela se reproduise** » remarque Sonia Quennesson, cadre de santé et animatrice ça fait réfléchir auprès de son équipe.

Les cadres dans le rôle d'animateurs

Comme Sonia Quennesson, ce sont les cadres de proximité qui animent les sessions de formation. « Ce sont eux qui connaissent le mieux leur équipe, qui peuvent choisir la vidéo la plus adaptée et imaginer des solutions concrètes » souligne Sylvie Flatet. Un parti pris novateur qui contribue au succès du dispositif. « La présence du cadre de l'unité aide à libérer et à sécuriser la parole » juge Laurène Dupont.

Réaliser un diagnostic des pratiques, choisir la bonne vidéo, créer une bulle de confiance, définir la bienveillance et la maltraitance ordinaire, poser les bonnes questions pour analyser ses pratiques, identifier les situations à risque dans l'unité, évaluer la séance... Pour préparer la session de formation et l'animer, **les cadres peuvent s'appuyer sur un kit pédagogique** spécialement conçu pour les aider. Un guide post visionnage des vidéos a également été créé pour les stagiaires. Il récapitule les éléments clés abordés lors de la formation.

Une formation courte, ancrée dans le quotidien

« Ce format rapide facilite les échanges », « Percutantes, les vidéos encouragent notre autocritique », « Nous devrions faire davantage de pauses comme celle-ci : ça permet une nécessaire remise en question. » Voilà autant de retours de bénéficiaires qui saluent une formation dynamique, collective et ancrée dans la réalité de terrain.

Autre atout du dispositif : son format court qui lui permet d'être **facilement intégrable dans le quotidien des équipes**. « Nous l'avons imaginé pour qu'il puisse s'insérer en fin de journée sur les temps d'échanges des équipes. L'idée n'est pas de regarder toutes les vidéos mais une de temps en temps et d'ouvrir la discussion » explique Sylvie Flatet. « Le guide permet d'intégrer la formation de façon structurée dans nos temps de travail collectifs. J'ai déjà réalisé deux séances avec mon équipe – une quinzaine de professionnels (IDE, ASH, AS, médecins...) - et je pense en faire une autre bientôt. C'est bien de le faire régulièrement pour lutter contre les mauvaises habitudes mais aussi car il y a plusieurs thématiques intéressantes à aborder » apprécie Sonia Quennesson.

Des professionnels plus attentifs

Déployée auprès des 400 agents du pôle DUNE, l'action « Ça fait réfléchir » a été valorisée dans le cadre des démarches de certification de l'établissement. Au niveau des équipes les résultats montrent une **prise de conscience collective**, une évolution des représentations professionnelles et un renforcement du dialogue éthique. Sylvie Flatet confirme : *« Il y a une vigilance accrue à répondre de manière adaptée aux besoins des patients : sonnettes moins longues qu'avant, fini les "ma petite dame", etc. Et nous avons aujourd'hui des professionnels qui sont demandeurs de ces temps d'échanges. »* Thierry Brugeat, coordonnateur général des soins, félicite pour sa part *« des patients qui se sentent davantage entendus »*.

La bientraitance, un axe de travail du CHU de Reims

Peu onéreux, enrichi d'un kit pédagogique simple à déployer, le dispositif « Ça fait réfléchir » est **facilement transférable dans d'autres contextes professionnels et établissements**. *« Déjà déployé dans nos EHPAD, notre ambition est qu'il continue à vivre au sein de notre Groupement hospitalier de territoire voire partout en France, encourage Thierry Brugeat. Le kit est vraiment utilisable à l'infini et son déploiement permettra un développement de la bientraitance de manière durable. »*

Autre perspective de développement pour le projet : la création de nouvelles vidéos. *« Nous en finalisons actuellement dédiées aux secrétaires et nous aimerions en concevoir une sur la bientraitance entre professionnels. »* Les deux porteuses de projet constatent également une appropriation importante du sujet au sein de l'établissement : *« Un groupe de travail s'est constitué et participe à la rédaction d'une politique de la bientraitance au sein du CHU. »*



« “Ça fait réfléchir” nous encourage à revoir nos postures, nos pratiques, et à renforcer la qualité des soins. »

Sonia QUENNESSON
Cadre de santé

L'action en bref

OBJECTIFS

- Identifier les situations à risque de maltraitance ordinaire.
- Analyser ses propres pratiques au regard des recommandations HAS.
- Adopter une posture professionnelle bienveillante.
- Élaborer des actions d'amélioration individuelles et collectives.



PUBLIC

Professionnels paramédicaux, secrétaires médicales et cadres de proximité. Également adaptable à l'ensemble des équipes auprès du patient, personnels médicaux compris.



PROGRAMME

- **En amont de la formation :**
 - Réalisation par le cadre de proximité d'un état des lieux des connaissances et des pratiques en cours
 - Choix de la ou des vidéos les plus adaptées
- **Pendant la formation :**
 - Définition de la maltraitance ordinaire
 - Projection de la vidéo
 - Échanges et réactions sur la vidéo, les situations similaires vécues, les conséquences de la maltraitance ordinaire, les situations à risques...
 - Recherche de solutions et d'actions d'amélioration des pratiques
 - Questionnaire de satisfaction
- **Après la formation :**
 - Un an plus tard, réinterroger les pratiques : « Avez-vous constaté un changement dans vos pratiques au quotidien ? », « Si oui lequel ? Si non pourquoi ? »
 - « Avez-vous besoin d'un complément de formation ? »

Le CHU de Reims en chiffres

- 7 643 agents
- 2 382 lits
- 12 sites
dont 4 résidences
pour personnes âgées

[Santé
des mineurs]

**Prix Métiers et compétences sociales
et médico-sociales**

Création d'un centre de formation

intégré
à un établissement
de la protection
de l'enfance

▶ Découvrir le projet en vidéo sur anhf.fr

CDEF DE LA GIRONDE

Pour répondre à un important besoin de formation des professionnels de la protection de l'enfance, le Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille (CDEF) de la Gironde a créé son propre Institut de formation. Cette structure unique a développé une offre complète, adaptée aux réalités du terrain, animée par des professionnels du secteur et accessible aux travailleurs sociaux de toute la France.

« Que chaque enfant accompagné puisse toujours avoir à ses côtés des professionnels qui maîtrisent le sujet de la protection de l'enfance et qui l'accompagnent au mieux dans son parcours : voilà notre ambition avec l'Institut, un centre de formation intégré à un CDEF et spécifiquement créé pour former les professionnels de la protection de l'enfance » lance David Brochard. Ce directeur adjoint du Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille (CDEF) de la Gironde est également à la tête de cet Institut installé dans un espace arboré de 8 hectares, aux côtés des structures d'accueil des enfants mineurs confiés par l'aide sociale à l'enfance (ASE) ou la justice. Créé en 2021 à la suite du succès d'un MOOC* consacré à la protection de l'enfance, l'Institut compte aujourd'hui 33 formations et accueille plus de 700 stagiaires chaque année.

Un centre de formation unique en France

Principal objectif de l'Institut : répondre à l'important besoin de formation des professionnels du secteur, en particulier les nouvelles recrues sans diplôme. « *Le recrutement est compliqué. Nous avons **peu de candidatures et pas nécessairement de personnes diplômées**, observe Sabrina Malivert, cadre socio-éducatif au CDEF de la Gironde. L'Institut permet d'étayer leurs pratiques professionnelles et leur apporte un premier niveau de connaissance sur la réalité de la protection de l'enfance* ». La cadre invite ainsi tous ses candidats à s'inscrire au MOOC « Protection de l'enfance ». « *C'est pour moi un prérequis indispensable pour intégrer une équipe du CDEF.* »



Acquérir les fondamentaux de la protection de l'enfance

« *Un jeune vient d'être admis en urgence, vous allez jouer le rôle du parent et nous allons simuler la première rencontre après le placement* » lance Jérôme Vellinger, cadre socio-éducatif depuis 25 ans et formateur à l'Institut du CDEF. Il s'adresse ici à une douzaine de stagiaires dans le cadre d'une des sessions de la formation de 18 jours « Exercer en protection de l'enfance ». Objectif : acquérir les « fondamentaux professionnels nécessaires pour exercer des missions en protection de l'enfance ». « *Je mêle **apports théoriques, exercices pratiques et échanges entre pairs** sur des sujets aussi variés que le travail avec les familles ou le rapport aux écrans et aux réseaux sociaux, détaille le formateur. Aucune formation n'est identique car nous nous adaptons aux profils des stagiaires : éducateur spécialisé, infirmier, moniteur-éducatrice...* »

« *Intégré à un CDEF nous identifions rapidement les problématiques émergentes et y répondons avec une offre de formation adaptée.* »

Thomas JAUX
Responsable
de l'Institut du CDEF

Parmi les stagiaires du jour : Emilie Motte, nouvelle maîtresse de maison à la Maison d'enfants à caractère social (MECS) Marie de Luze (Bordeaux), sans qualification dans le médico-social. « *Théorie de l'attachement, psycho-traumatisme ou encore secret professionnel : cette formation **me permet d'acquérir les bases et d'avoir une bonne posture professionnelle** vis-à-vis des jeunes filles et de mes collègues. Sans elle, ma prise de poste aurait été plus compliquée* » estime cette ancienne fleuriste.



« *Exercer en protection de l'enfance* » est l'une des deux formations longues plébiscité par les professionnels. Les MOOC de l'Institut du CDEF ont pour leur part enregistré près de 17 000 inscriptions depuis leur lancement en 2019.



Comme Emilie Motte, Nadège Dufort suit également la formation « Exercer en protection de l'enfance ». Pourtant, cette éducatrice spécialisée à la MECS François Constant (Libourne) est bien diplômée. Elle possède même une expérience de plus de dix ans mais auprès d'un public adulte. « *J'apprends énormément sur **les sujets clés que sont l'attachement ou les liens avec la famille**. Je me questionnais beaucoup sur ma pratique mais aujourd'hui je me sens confortée, je sais que j'ai une bonne posture professionnelle.* »

« *Nous sommes un secteur en renouvellement permanent et de nouvelles problématiques émergent tout le temps* » souligne Thomas Jaux. Le responsable de l'Institut du CDEF évoque notamment les sujets de l'exploitation sexuelle des mineurs et des violences intrafamiliales ou encore les évolutions sociétales sur la place des parents ou les relations femmes-hommes. « *Nous proposons une offre adaptée à ces nouveaux enjeux, pour les nouveaux professionnels comme pour les agents expérimentés.* »

Une offre de formation spécialisée

« *Les formations initiales dans le médico-social abordent peu les sujets et enjeux spécifiques à la protection de l'enfance* » estime David Brochard. « *C'est un **secteur très différent de l'hôpital*** » complète Christophe Claux. Aujourd'hui infirmier au CDEF, cet ancien agent hospitalier a suivi les MOOC « Protection de l'enfance » et « Les professionnels de santé acteurs de la protection de l'enfance ». « *Ces formations en ligne m'ont permis de mieux comprendre la mécanique de l'arrivée des jeunes, le cadre légal et le travail avec l'enfant placé qui a eu un parcours chaotique au niveau familial mais aussi au niveau de sa santé.* » L'infirmier a également bénéficié de la formation courte « Prescription et administration de vaccins ». Cette formation de deux jours et demi permet de connaître les maladies à prévention vaccinale, le calendrier de vaccination, les contre-indications... « *Nous n'en apprenons pas autant en formation initiale* » souligne l'infirmier qui a désormais le droit de prescrire et d'administrer des vaccins sans en référer à un médecin. « *Une compétence en plus qui me fait gagner énormément de temps.* »



« *Nous encourageons d'autres établissements à créer leur structure de formation en interne, au service des professionnels comme des publics accompagnés.* »

David BROCHARD
 Directeur adjoint
 au CDEF de la Gironde
 et directeur de l'Institut

Une offre de formation riche

Apprendre à accompagner des enfants victimes de violence ou de transgressions sexuelles, comprendre la notion d'autorité parentale, connaître les différentes étapes du développement physique et psychique de l'enfant, développer une posture éthique et bienveillante... Autant d'exemples de formations répertoriées dans le catalogue de l'Institut du CDEF. Une offre riche qui s'articule en trois catégories : 2 formations en ligne, 2 formations longues (18 jours) et 28 formations courtes (un à trois jours). « *L'Institut développe des **formations sur les principaux besoins des agents de la protection de l'enfance** : le psycho-traumatisme et la théorie de l'attachement, les aspects juridiques qui sont en évolution constante ou encore des sujets plus techniques comme les écrits éducatifs ou le développement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées* » détaille Thomas Jaux.

Des formations par et pour les professionnels

L'offre de l'Institut s'adresse à l'ensemble des professionnels de la protection de l'enfance, qu'ils soient agents du CDEF de la Gironde ou non. « *40% de notre activité est réalisée sur notre site, la majorité du temps nos formateurs se déplacent sur tout le territoire pour former les collègues d'autres structures : foyers d'urgence, Départements, associations...* » poursuit Thomas Jaux.

Éducateurs spécialisés, psychologues, infirmiers en puériculture, infirmiers en pratique avancée (psychiatrie et santé mentale), juristes, avocats, gendarmes... Les formateurs de l'Institut, internes comme externes, sont tous des professionnels de la protection de l'enfance : « *Ils connaissent notre travail, notre public, nos contraintes et nos difficultés. Cela rend les **formations véritablement ancrées dans notre quotidien** et facilite les échanges* » estime Christophe Claux. « *C'est aussi pour les agents formateurs une reconnaissance de leur expertise et une valorisation de leurs compétences* » souligne Sabrina Malivert en tant que cadre.

S'affirmer comme un organisme de formation de référence

« *En quatre ans, nous avons multiplié par trois notre catalogue, le nombre de jours de formations dispensés ainsi que le nombre de partenaires avec lesquels nous travaillons* » se réjouit Thomas Jaux. Toujours en développement, l'Institut a pour ambition de **devenir un acteur de référence** dans le domaine de la formation en protection de l'enfance. Parmi ses perspectives, il entend continuer à développer son offre et proposer de nouvelles modalités pédagogiques. « *Nous nous intéressons notamment à la simulation et il reste pleins de sujets intéressants à creuser pour harmoniser les pratiques professionnelles de l'ensemble des acteurs de la protection de l'enfance* » confie David Brochard, le directeur de l'Institut.



« *La formation offre un espace de réflexion entre pairs pour aborder des thématiques sensibles et faire monter les compétences des équipes de terrain.* »

Sabrina MALIVERT
Cadre socio-éducatif
au CDEF de la Gironde

L'action en bref

OBJECTIFS

- **Partager les savoirs, mutualiser les expertises et renforcer les coopérations en protection de l'enfance.**
- **Reconnaître la valeur des métiers de la protection de l'enfance.**
- **Apporter une formation minimale d'adaptation à l'emploi aux agents non formés.**
- **Créer une offre de formation adaptée aux besoins et directement applicable sur le terrain.**



PUBLIC

Tout professionnel travaillant dans le secteur de la protection de l'enfance.



PROGRAMME

- 2 formations en ligne : les MOOC « Protection de l'enfance » et « Les professionnels de santé acteurs de la protection de l'enfance »
- 2 formations longues (18 jours) : « Exercer en protection de l'enfance » et « Transgressions sexuelles et protection de l'enfance : prévenir, repérer et accompagner »
- 28 formations courtes (1 à 3 jours)

L'Institut du CDEF de la Gironde en chiffres

- 33 formations
- 10 700 heures de formation en 2025
- 16 600 inscriptions aux MOOC
- 20 formateurs internes
- 19 formateurs externes



Prix Management et organisation du travail

Simulation Facteurs humains en santé : apprendre à mieux collaborer

 [Découvrir le projet en vidéo sur anfh.fr](https://anfh.fr)

HÔPITAUX DU PAYS DU MONT- BLANC (HPMB)

Réunis autour d'un jeu de société coopératif, les professionnels des HPMB développent leurs compétences non techniques pour mieux travailler ensemble. Ludique, interservices, cette formation « simulation facteurs humains en santé » conçue et dispensée en interne, met en jeu les aptitudes nécessaires pour apporter la meilleure réponse à une problématique d'équipe : *briefing*, communication, conscience partagée de la situation, *leadership*...

1 incident hospitalier sur 10 serait dû à un problème de communication entre soignants. C'est le constat alarmant dressé par une étude internationale* menée entre 2013 et 2024 portant sur plus de 67 000 patients. « *Rupture de la communication, absence de leadership, défauts de prise en compte de la fatigue ou de l'organisation des soignants... Les facteurs humains peut être liés à des événements indésirables graves et avoir un vrai impact en termes de morbidité à l'hôpital* » précise le Dr Aurélien Legrand. Membre de l'équipe du pôle Formation et développement des compétences des HPMB, ce médecin anesthésiste réanimateur a participé à la création d'une formation innovante destinée à développer les liens inter-professionnels pour mieux travailler ensemble et, *in fine*, améliorer la qualité de la prise en charge des patients.

* *Impacts of Communication Type and Quality on Patient Safety Incidents: A Systematic Review, 15 avril 2025*

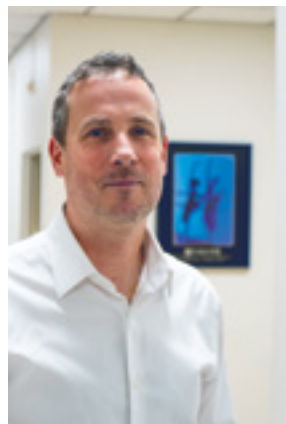
« Nous nous sommes inspirés des recommandations de la Société française d'anesthésie et de réanimation (SFAR) et d'un atelier de ludo-pédagogie lors du congrès annuel de la Société francophone de simulation en santé (SoFraSimS). L'objectif initial était d'améliorer les collaborations et les méthodes de communication entre les équipes du bloc opératoire, de la chirurgie et de la stérilisation. » De là sont nées en 2021 les formations interservices sur les facteurs humains, **animées par les formateurs internes des HPMB, spécialistes de la simulation en santé.** « Les facteurs humains étant transversaux à tout l'établissement, ces formations sont à la fois interprofessionnelles et pluridisciplinaires » souligne Béatrice Moindrot, responsable du pôle Formation et Développement des compétences.

Un jeu pour créer une surcharge cognitive

IBODE, IADE, agent de stérilisation, brancardier, chirurgien, personnel paramédical et médical des services de chirurgie et de maternité... Plus de 120 professionnels des HPMB ont déjà suivi une formation interservices aux facteurs humains, souvent à l'occasion des « journées blanches » de l'établissement, pendant la maintenance des équipements des blocs opératoires. Ce **temps d'échanges décontextualisé du soin** est rythmé par *Magic Maze**, un jeu de société coopératif sorti en 2017 et récompensé de nombreux prix. « Ce jeu en temps réel met les participants en situation de surcharge cognitive. Il permet de travailler et d'échanger autrement sur les mécanismes d'adaptation en situation aigüe : communication, leadership, conscience partagée de la situation, etc. » détaille le Dr Legrand. « Sorties de leur zone de confort, les équipes n'ont pas d'autre choix que de bien communiquer pour réussir un challenge » résume Béatrice Moindrot.

Après un tour de table et une présentation des facteurs humains et organisationnels en santé, les participants sont répartis en groupes de 5. Ils réalisent alors une première

* créé par Kasper Lapp et édité par Sit Down!



« La réussite de cette formation repose sur son aspect pédagogique et décontextualisant. »

Dr Aurélien LEGRAND
Responsable pédagogique, médecin anesthésiste réanimateur, formateur en simulation en santé et en facteurs humains



Jouer la plupart du temps « sans donner la moindre indication sonore ou visuelle aux autres joueurs » : c'est l'un des concepts clés de *Magic Maze*.

partie de *Magic Maze* destinée à s'approprier les règles du jeu. Ils prennent ensuite le contrôle de quatre personnages qui visent un objectif commun : retrouver leurs objets au sein d'un centre commercial inconnu dans un temps limité, sablier à l'appui. Les joueurs doivent alors **faire preuve de concentration, se coordonner et s'organiser sans pouvoir parler librement** entre eux. Plusieurs parties de *Magic Maze* articulent ainsi la formation. Elles sont toutes suivies d'un débriefing axé autour des facteurs humains et des points à améliorer.

« Au début c'est perturbant de jouer ensemble mais on s'aperçoit vite qu'à plusieurs on arrive à une meilleure solution que chacun de son côté. C'est aussi **l'occasion de mieux se connaître** » témoigne Sabine Gamond, ASH, après une partie de *Magic Maze* en compagnie d'une IDE, d'une aide-soignante et d'un chirurgien. « Dans une situation d'urgence, il y a toujours un leader qui se décide sur l'instant puis chacun trouve sa place au fur et à mesure. En fin de compte, tout s'imbrique et avance dans le bon sens car on travaille ensemble pour un même résultat » relève pour sa part Marie-Claire Baïs, aide-soignante.

Identifier les mécanismes de la cohésion d'équipe

Qui a pris le *leadership* ? Que pensez-vous de votre communication d'équipe et quelles leçons en tirez-vous ? Comment pourriez-vous faire mieux la prochaine fois ? À l'issue de chaque partie, le débriefing à chaud contribue à recontextualiser les facteurs humains dans le quotidien des professionnels et à **analyser les biais cognitifs** rencontrés au cours du jeu tels que l'effet tunnel : une situation dans laquelle notre attention est tellement focalisée sur un objectif que nous n'entendons, ni ne voyons les signaux d'alerte qui devraient nous amener à modifier notre approche, voire à l'arrêter. « Cette formation aide à mettre des mots sur ce que sont les facteurs humains et leur importance dans la pratique » estime Julie Siniciali, IDE formatrice. « Les facteurs humains ne sont pas abordés dans notre formation initiale alors que sans notre équipe, nous ne sommes rien, complète Massimo Giacca, chirurgien digestif qui a suivi la formation. Cela m'a beaucoup apporté sur le plan managérial pour mieux collaborer au quotidien avec des personnes qui ont des caractères et des rôles différents mais qui s'investissent tous pour le même objectif : soigner le patient. »



« **Interprofessionnelle et interservices, la formation porte sur les soft skills et donc la QVCT, clé de voute d'une équipe.** »

Béatrice MOINDROT

Responsable du pôle Formation et Développement des compétences

Soutien mutuel, maintien de la conscience de la situation, gestion d'un aléa, « oser dire »... Six facteurs humains sont évalués avant et après la formation à l'aide de questionnaires remis aux participants. « Nous constatons une progression générale du sentiment d'efficacité personnel (SEP) positive, notamment dans la gestion d'un aléa et dans l'organisation de l'équipe en situation aigüe » détaille Béatrice Moindrot. « La formation donne **des outils pour améliorer sa communication ou sa posture professionnelle** et ainsi mieux répondre à une problématique d'équipe » assure le Dr Aurélien Legrand.

Du magasinier au médecin, tous joueurs

« Nous nous sommes vite rendu compte que cette formation était transposable dans tous l'établissement, pas uniquement dans le milieu des soins critiques. Peu importe la diversité des personnels, les mêmes facteurs humains, les mêmes



La formation aux facteurs humains est le fruit d'une centaine d'heures de travail d'équipe pilotées par le pôle Formation et Développement des compétences.

mécanismes de défense et les mêmes biais cognitifs sont mis en jeu » assure Marine Laulaigne, cadre de santé et animatrice de la formation aux facteurs humains. Depuis son lancement, celle-ci s'est en effet étendue à d'autres publics mais toujours avec les mêmes objectifs : développer la cohésion et rappeler **l'importance des facteurs humains dans la résolution de problèmes en équipe** pluri professionnelle. « *Nous la proposons aux managers, aux agents administratifs et elle fait aujourd'hui partie du référentiel de formation de l'IFAS des HPMB* » confirme Béatrice Moindrot. « *Le jeu nous sort de notre quotidien et nous plonge dans une situation de stress* » se souvient Sophie Misserey, responsable qualité qui a suivi la formation lors d'une journée d'intégration des nouveaux arrivants. « *C'est toujours intéressant de découvrir des personnes dans d'autres contextes et de se voir priver de nos moyens de communication classiques pour en développer d'autres.* »

Pour une meilleure intégration des facteurs humains en santé

« *Depuis 2021 et l'achat de 3 boîtes de jeu, certaines équipes sont déjà acculturées à cette formation. Nous allons devoir la faire évoluer, peut-être en proposant un autre jeu* » projette Béatrice Moindrot face à la satisfaction et la demande des professionnels. D'ici là, la formation va continuer à **accompagner le projet managérial des HPMB**. Elle est actuellement déployée à l'échelle du GHT Léman Mont-Blanc et s'inscrit désormais dans une approche globale portée par le pôle Formation et développement des compétences qui se réunit plusieurs fois dans l'année autour de « Travaillons, pensons et parlons facteurs humains ». « *La tendance est à une meilleure prise en compte des facteurs humains et organisationnels pour l'amélioration de la prise en charge et la sécurité des patients mais aussi pour l'amélioration des conditions de travail* » souligne le Dr Aurélien Legrand. En avril 2026, la HAS a en effet publié des recommandations^{*} pour la prise en compte des facteurs humains au service de la qualité et la sécurité des soins.



« *Développée pour les équipes du bloc opératoire, cette formation est facilement transposable dans tout l'établissement.* »

Marine LAULAIGNE

Cadre de santé, animatrice de la formation aux facteurs humains

^{*} Référentiel de compétences en facteurs humains au service de la qualité et la sécurité des soins, 2 avril 2026

L'action en bref

OBJECTIFS

- Permettre aux différents professionnels de se connaître et de mieux travailler ensemble.
- Identifier les principaux mécanismes intervenants dans le fonctionnement d'une équipe.
- Comprendre l'importance des facteurs humains dans la résolution de problèmes en équipe pluri professionnelle.
- Appréhender la prise en charge de situations complexes en équipe interdisciplinaire.
- Repenser l'organisation et le management d'équipe.
- Expérimenter et analyser les dynamiques de groupe dans des situations complexes.
- Renforcer la communication, la cohésion et la coordination.
- Transposer les apprentissages au contexte professionnel.



PUBLIC

Tout le personnel soignant (paramédical, médical) et non soignant de l'établissement : managers, directeurs, emplois techniques et logistiques, élèves aides-soignants...



PROGRAMME

Session de formation de 2h30 à 4h avec des groupes de 5 à 10 participants qui réalisent plusieurs parties de *Magic Maze* d'environ 15 minutes suivie chacune d'un *débriefing*.

Les HPMB en chiffres

- 5 sites : CH de Sallanches, hôpital de Chamonix, EHPAD « Hélène Couttet » à Chamonix, Médipôle de Cluses, EHPAD « Béatrix de Faucigny » à Cluses
- plus de 1 000 professionnels de santé
- 96 883 consultations externes réalisées
- 40 876 passages au service des Urgences

Prix DPC médical et paramédical

Urgences vitales intra-hospitalières :

une vidéo
pédagogique
pour diffuser
les bonnes pratiques

▶ Découvrir le projet en vidéo sur anhf.fr

CHU DE LA RÉUNION

Renforcer les réflexes et compétences des agents face aux urgences vitales intrahospitalières (UVIH). Tel est l'objectif de la vidéo de sensibilisation « Les gestes qui sauvent » du CHU de La Réunion. Ancré dans son territoire et intégrant l'usage du créole réunionnais, cet outil a été imaginé comme un rappel des procédures et gestes d'urgence entre deux formations obligatoires.

C'est un enjeu auquel tous les hôpitaux doivent faire face : les urgences vitales intrahospitalières (UVIH). Détresse respiratoire aiguë, coma diabétique mais surtout arrêt cardio-respiratoire, « les UVIH concernent 1 à 5 patients toutes les 1 000 hospitalisations*, soit plus d'un patient par semaine, assure Lionel Calenge, directeur général du CHU de La Réunion. Ce sujet est d'une importance cruciale. » Priorité de la Haute Autorité de Santé, la maîtrise des urgences vitales est un critère impératif de la certification des établissements qui doivent notamment former les professionnels « aux gestes et soins d'urgence ». Afin de répondre à cet objectif, le CHU de La Réunion a imaginé un nouvel outil pédagogique : « Les gestes qui sauvent », une vidéo de 6 minutes destinée à rappeler les gestes et soins d'urgence ainsi que la procédure en cas d'UVIH.

Piloté par la direction Qualité Gestion des Risques et Relations avec les Usagers, le COPIL UVIH et le Centre d'Enseignement des Soins d'Urgences (CESU), ce projet inscrit dans le projet Qualité et gestion des risques de l'établissement est porté par une démarche structurée associant gouvernance, experts pédagogiques et professionnels de terrain. « Il incarne notre philosophie en matière de qualité et sécurité des soins : **un outil simple et adapté aux réalités de terrain** qui vise à une culture partagée de la sécurité » résume Lisa Payet, directrice Qualité et Gestion des Risques.

* Sandroni C, Nolan J, Cavallaro F, Antonelli M (2007) In-hospital cardiac arrest: incidence, pronosis and possible measures to improve survival. Intensive Care Med 33:237-245.

Agir rapidement face à une UVIH

« La vidéo s'articule autour de trois informations clés : le numéro unique d'appel en cas d'urgence vitale intrahospitalière, le 2222 ; le processus d'alerte, avec un focus sur la communication standardisée et sécurisée SAED (situation, antécédents, évaluation, demande) et les gestes d'urgence ; et l'utilisation standardisée du chariot d'urgence » détaille le docteur Philippe Ocquidant, responsable du service Neuro-réanimation Sud et président de la commission médicale d'établissement. « En situation d'urgence vitale, chaque minute compte. La rapidité d'action va dépendre autant de la maîtrise des gestes techniques que de l'organisation et de la communication en équipe » rappelle Lisa Payet.

Ensemb' nous serv' la vi

Construite autour d'une mise en situation, la vidéo est imprégnée de la culture créole pour contextualiser le message au plus près des soignants et favoriser son appropriation. Co-écrite et réalisée avec des professionnels de différents services et une agence audiovisuelle locale, elle met en scène cinq agents du CHU dans leurs propres rôles. Une première pour Dylan Tounia, jeune infirmier en médecine polyvalente : « C'était un peu stressant de participer en tant qu'acteur mais le résultat est très réussi. La vidéo fait parfaitement ressentir la tension qu'apporte ce type d'événement. C'est très réaliste et c'est vraiment un bon rappel visuel des gestes à avoir lors d'une UVIH. »

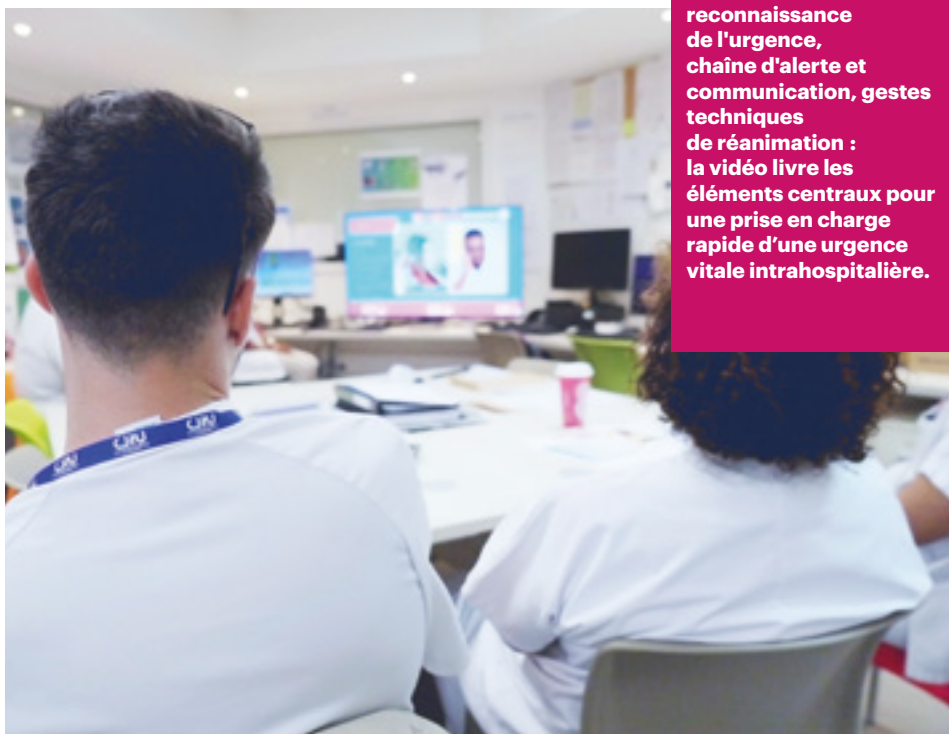
« Les gestes qui sauvent » se déroule dans un service de soins et suit une chronologie qui reprend les trois étapes clés de la prise en charge d'une UVIH : protéger, alerter, secourir. Un aide-soignant, alerté par la sonnette d'appel, rentre



« Un outil conçu en équipe pour entretenir durablement les réflexes essentiels en situation d'urgence vitale. »

Lisa PAYET

Directrice Qualité Gestion des Risques et Relations avec les Usagers



Définition et reconnaissance de l'urgence, chaîne d'alerte et communication, gestes techniques de réanimation : la vidéo livre les éléments centraux pour une prise en charge rapide d'une urgence vitale intrahospitalière.



La réalisation de la vidéo a nécessité un travail collaboratif de plus d'un an et mobilisé une vingtaine d'agents : IDE et aides-soignants, cadres de santé, formateurs du CESU, équipe du SAMU 974, membres de l'équipe Qualité et Gestion des Risques et Direction de la Communication du CHU.



« La vidéo permet d'ancrer la prise en charge de l'UVIH de manière contextualisée à un service de soins. »

Professeur Rémi GIRERD
 Directeur médical
 du Centre d'Enseignement
 des Soins d'Urgences
 (CESU) 974

dans la chambre d'un patient. Inerte, ce dernier est en arrêt cardio-respiratoire. Le soignant protège d'abord le patient en l'allongeant puis il alerte son collègue Dylan, réclame le chariot d'urgence et débute les compressions thoraciques. Le second infirmier installe la planche de réanimation avant de composer le 2222. Il annonce alors au SAMU son identité, son service, la localisation et l'identité du patient, les signes cliniques, la prise en charge déjà réalisée puis demande l'aide du médecin réanimateur. Les soignants préparent le défibrillateur et poursuivent les compressions thoraciques en attendant l'équipe de réanimation qui va prendre le relais. La vidéo se conclut par une **présentation détaillée des gestes techniques** (compressions thoraciques, défibrillation et ventilation) ainsi que de l'utilisation et l'entretien du chariot d'urgence. Enfin, un questionnaire accessible via un QR code permet d'interroger les connaissances acquises et d'évaluer la vidéo : avec plus de 90% de satisfaction, le retour des soignants est très positif.

Un rappel cognitif des procédures et gestes d'urgence

À l'heure où mobiliser les agents pour participer à des actions de formations représente un défi pour les établissements, la vidéo a été imaginée comme un complément – simple et facile à déployer – aux formations obligatoires (AFGSU* 1 et AFGSU 2) ou aux actions de formation en simulation et de mises en situation. « Les AFGSU doivent être renouvelées tous les quatre ans. Notre idée était de proposer **une modalité pédagogique différente pour réactiver les connais-**

*Attestation de formation en gestes et soins d'urgence

sances des agents entre deux sessions de formation » explique le professeur Rémi Girerd, directeur médical du CESU Centre d'Enseignement des Soins d'Urgences (CESU) 974.

Rohan Fejoz, infirmier au sein de l'Unité Post-Urgences Gériatrique (UPUG), a eu l'occasion de visionner la vidéo dans le cadre d'une diffusion organisée dans son service. Il témoigne : « *Dans les services de soins, nous sommes moins confrontés aux urgences vitales. Cette vidéo est une piqûre de rappel des bonnes pratiques – notamment d'être clair et concis quand on transmet des informations au SAMU - et de la procédure à suivre qui est très utile* ». Sa collègue Marie Rochefeuille apprécie le format court et concis - adapté aux contraintes de temps des équipes hospitalières - qui facilite la mémorisation : « *C'est un bon moyen pour se rappeler des gestes d'urgence.* »

Des urgences qui peuvent survenir n'importe où

Diffusée lors des formations gestes et soins d'urgence, dans des ateliers de simulation de prise en charge de l'urgence vitale intrahospitalière et dans les Instituts de Formation en Santé, la vidéo n'est pas uniquement destinée aux soignants mais à l'ensemble du personnel du CHU. « *Une urgence intrahospitalière peut se passer partout dans l'établissement, aussi bien dans les services qu'au niveau de l'administration ou sur le parking, tout le monde doit connaître la procédure et les gestes à réaliser* » insiste Philippe Ocquidant.

Dans cette optique, *Les gestes qui sauvent* est largement partagée au sein du CHU. Déjà visionnée près de 900 fois, elle a pour vocation à être un outil vivant au service des compétences des agents. « *Nous avons développé un plan de communication qui prévoit sa diffusion via une campagne d'affichage dans les services et lors d'événements comme les journées des nouveaux arrivants, l'accueil des nouveaux internes, la semaine Sécurité patient ou pendant des temps de réunion* » détaille la directrice Qualité et Gestion des Risques.



« Former les agents hospitaliers fait partie des soins. »

**Docteur
Philippe OCQUIDANT**
Responsable du service
Neuro-réanimation Sud

L'action en bref

OBJECTIFS

- **Rappeler les gestes et soins d'urgence en cas d'Urgence Vitale Intra-Hospitalière (UVIH).**
- **Préciser les modalités de l'utilisation du 2222 et du chariot d'urgence.**
- **Réaliser un focus sur la communication standardisée et sécurisée SAED aux effecteurs UVIH.**



PUBLIC

Tout professionnel exerçant en milieu hospitalier ou médico-social



PROGRAMME

Ateliers d'environ 20 minutes dans les services de soins, animés par un cadre de santé ou un ingénieur qualité avec diffusion de la vidéo, échanges et questionnaire d'évaluation des connaissances.

Le CHU de La Réunion en chiffres

- 9 200 professionnels
- 19 pôles cliniques et médico-techniques
- 1 883 lits

PAROLES DE LAURÉATS **PRIX 2026**



Grand Prix

« C'est une belle récompense pour un projet fédérateur et de décloisonnement pour l'hôpital. Il s'agit aujourd'hui de veiller au bien-être des soignants et d'encourager chacun à sortir de sa zone de confort pour grandir, être bien dans sa tête et donc plus efficace dans son travail auprès des patients. »

Dr Christine COSTE

Responsable du service
de soins palliatifs au CH d'Ortez



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

« Axé autour du management, de la bientraitance et de la prise en charge des patients, notre projet s'inscrit pleinement dans les objectifs du Prix ANFH. Il témoigne aussi de l'engagement des équipes d'encadrement et de l'innovation en matière de formation des professionnels. »

Sylvie FLATET

Cadre de santé au pôle DUNE (Digestif / Urologie/ Néphrologie / Endocrinologie) du CHU de Reims



Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales

« Cette distinction reconnaît notre capacité à innover et contribue à faire part de notre expérience d'établissement de la protection de l'enfance qui, en devenant acteur de la formation, a actionné des leviers de transformation et d'amélioration de ses pratiques professionnelles pour un meilleur accompagnement des publics à protéger. »

David BROCHARD

Directeur adjoint du CDEF de la Gironde et directeur de l'Institut du CDEF

Prix Management et organisation du travail

« Ce prix couronne un travail d'équipe soutenu par notre direction autour d'une problématique d'actualité : la prise en compte des facteurs humains pour l'amélioration de la prise en charge des patients mais aussi pour l'amélioration des conditions de travail. »

Dr Aurélien LEGRAND

Médecin anesthésiste réanimateur aux Hôpitaux du pays du Mont-Blanc



Prix DPC médical et paramédical

« Ce Prix ANFH vient saluer une dynamique d'innovation et un travail d'équipe porteur de sens, au service de la sécurisation de la prise en charge des urgences vitales. Il rappelle combien le développement des compétences est le socle vivant d'un soin de qualité. »

Lisa PAYET

Directrice Qualité Gestion des Risques au CHU de La Réunion



PRIX ANFH

POUR QUI, POURQUOI ?

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.

Un rendez-vous régulier

Chaque année, ce concours est l'occasion pour les participants de valoriser le travail de leurs équipes et de faire connaître leurs initiatives innovantes en matière de formation. 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.

Un rayonnement au sein de la Fonction publique hospitalière

Les prix sont remis lors de l'assemblée générale de l'Anfh. Elle se tient généralement au mois de juin.

Ce rendez-vous réunit plus de 180 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 et largement relayées auprès de la presse professionnelle.

6 bonnes raisons de participer

- 1 | Valoriser le travail de vos équipes.
- 2 | Faire connaître votre initiative, la diffuser auprès d'autres établissements.
- 3 | Mettre en avant le travail réalisé avec les organismes de formation pour créer des actions de formation sur mesure.
- 4 | Promouvoir votre établissement auprès des partenaires.
- 5 | Être distingué et reconnu au niveau national.
- 6 | 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.

5 catégories

- Grand Prix Anfh.
- Prix DPC médical et paramédical.
- Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales.
- Prix Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients.
- Prix Management et organisation du travail.

En savoir plus

Anfh Service communication

- Tél. : 01 44 75 68 69
- communication@anfh.fr
- anfh.fr/l-anfh/le-prix-anfh

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris
01 44 75 68 00

www.anfh.fr

✕ @ANFH_

📺 ANFH

📷 @anfh_opca

📺 @ANFHfilm