

Plan d'actions régionales



édition

2016



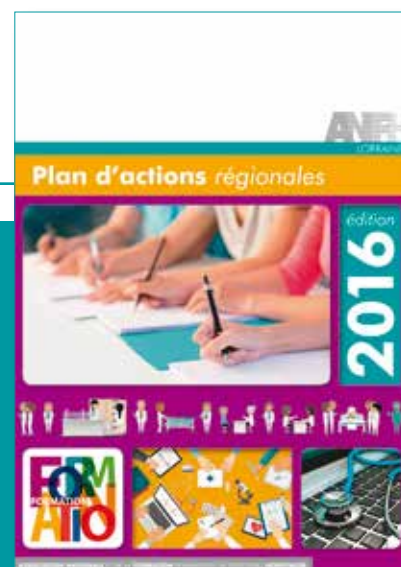
Nous avons le plaisir de vous adresser l'édition 2016 de l'offre régionale inter établissements, constituée d'actions qui tiennent compte des orientations du projet stratégique régional 2013 - 2016 axées sur :

- Le renforcement des compétences dans la prise en charge des patients et résidents ; plus de 50% du plan inter établissements étant consacrés aux programmes de Développement Professionnel Continu « clé en main » des personnels paramédicaux qui permettront à ces professionnels de répondre à leur obligation légale actuelle.

Pour votre information, l'article 28 du projet de loi de santé prévoit :

- que l'obligation de DPC pour les professionnels de santé prenne la forme d'un parcours sur 3 ans et non plus d'un programme annuel,
 - que ce parcours puisse comporter des actions prioritaires qui devront s'inscrire dans des orientations nationales définies annuellement par spécialité mais également dans le cadre des politiques de santé,
 - que l'OGDPC devienne l'ANDPC (Agence Nationale du DPC).
- L'accompagnement au changement dans les domaines des ressources humaines et de l'environnement professionnel :
 - dans le droit fil de la cartographie des métiers, nous vous proposons 4 actions coordonnées qui s'inscrivent en complément des démarches GPMC que vous avez déjà engagées dans le cadre de ce projet,
 - sont proposées dans ce catalogue, des actions de développement des compétences et des connaissances métiers,
 - ainsi que la reconduction de la formation à destination des cadres faisant suite au projet régional handicap achevé en 2015, afin de contribuer à une intégration plus facile dans vos établissements des agents à potentiel de travail réduit pour raison de santé.

Nous vous rappelons que l'ensemble des actions proposées dans ce catalogue répond à une procédure d'achat rigoureuse permettant de faire l'objet d'actions organisées en intra et financées sur votre plan de formation. Pour tout renseignement relatif à cette disposition, n'hésitez pas à prendre contact avec la délégation.



L'ANFH Lorraine tient à vous proposer une offre de formation répondant au plus près à vos besoins, à ceux des agents de vos établissements, tous services confondus. C'est dans ce cadre que nous vous sollicitons en chaque début d'année pour participer à une réunion de recueil des besoins.

Il est essentiel que vous puissiez participer à cette réunion (ou nous faire part de vos besoins via le formulaire qui vous est adressé) puisque vos suggestions permettent à la délégation et aux Instances Régionales d'établir une liste prioritaire d'actions à mettre en place.

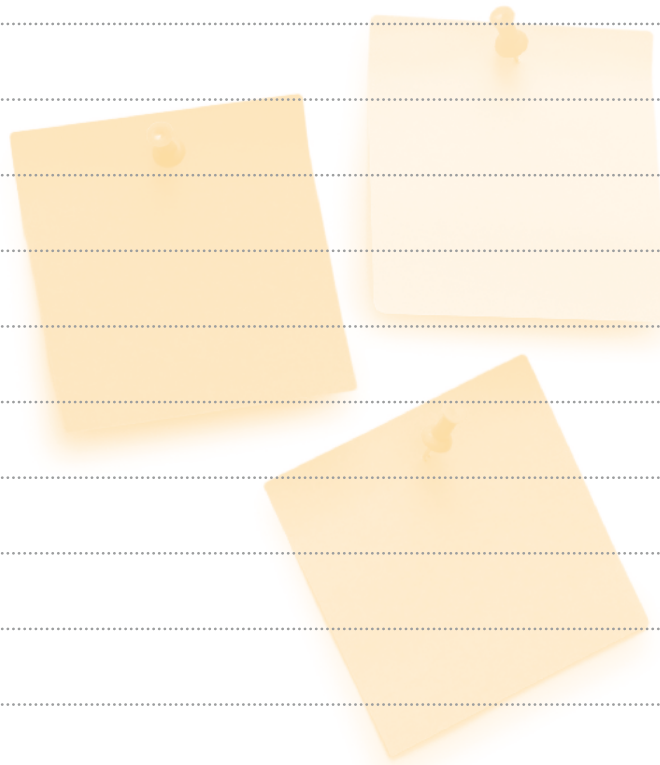
Les actions régionales proposées sont validées par les Instances Régionales et financées, pour les personnels non médicaux, sur la part mutualisée des fonds collectés par l'OPCA. Les actions coordonnées sont à prendre en charge sur votre plan de formation.

La délégation régionale se mobilise pour vous accompagner au mieux dans la mise en œuvre de vos stratégies formation et se tient à votre disposition pour tout conseil relatif à la formation, aux dispositifs individuels de formation et à la gestion de fonds.

Nous adressons nos sincères remerciements pour leur amicale et professionnelle contribution aux responsables, chargés de formation et membres des instances régionales qui ont participé à l'élaboration de cette offre inter établissements.

L'équipe de la Délégation Régionale

Notes



Informations complémentaires

Délais et modalités d'inscriptions (cf. page 13)

NOUVEAU

Afin de faciliter les échanges et assurer la traçabilité des inscriptions aux actions régionales, nous avons souhaité en modifier les modalités.

C'est ainsi que nous avons remplacé les bulletins d'inscription (qu'il vous fallait auparavant photocopier), par des tableaux au format Excel, plus adaptés aux modalités d'inscriptions aux programmes de DPC notamment.

Ces tableaux vous permettront, selon qu'il s'agisse d'actions de formation continue Régionales, Coordonnées, ou de programmes de DPC, de regrouper, sur un seul et même document, l'ensemble des inscriptions de votre établissement.

N'hésitez pas à contacter la Délégation qui vous guidera, au besoin, dans la formalisation et l'envoi de vos inscriptions.

Afin de permettre à la Délégation Régionale de constituer les groupes de formation de l'année 2016, la date limite de retour des tableaux d'inscriptions (au format Excel) est le **13 novembre 2015**.

Il vous est possible de modifier vos inscriptions en substituant un agent par un autre agent de même grade ou équivalent.

Nous vous remercions de porter une attention toute particulière au public ciblé par les formations et d'en tenir compte lors de vos inscriptions.

Prise en charge des frais de traitement dans les plans de formation des établissements

Par décision du Conseil d'Administration national en date du 11 mai 2004 et dans le but de favoriser les départs en formation, l'ANFH a décidé de modifier sa politique de prise en charge des frais de traitement et d'adopter des règles qui facilitent pour les établissements adhérents, sur le plan financier, le remplacement des agents partis en formation.

Sous réserve que l'agent parti en formation fasse effectivement l'objet d'un remplacement sous quelque forme que ce soit, attesté par l'ordonnateur de l'Établissement, et que la prévision de dépenses soit inscrite au plan de formation, l'ANFH prend en charge la totalité du traitement et des charges correspondantes, de l'agent parti en formation, si l'action se déroule en totalité sur le temps de travail, et ce, pour une durée au plus égale à celle de la formation au sens strict du terme (délai de route, repos hebdomadaire ... exclus).

La prise en charge est réduite proportionnellement au pourcentage du temps d'imputation de la formation sur le temps de travail.

Précisions importantes :

«Sous réserve que l'agent parti en formation fasse effectivement l'objet d'un remplacement sous quelque forme que ce soit...»

Informations complémentaires

L'ordonnateur de l'Établissement devra certifier le remplacement des agents dont il demande le remboursement du traitement, en précisant la ou les procédures de remplacement utilisées (recrutement de contractuels, recours à un pool de remplacement, paiement d'heures supplémentaires à un remplaçant, intérim, ...).

Les imprimés de demande de remboursement de traitement et les écrans de saisie concernés de GESFORM et de PLAN seront modifiés en supprimant les rubriques liées au nom et au grade des remplaçants et en ajoutant le mode de remplacement.

La signature de l'ordonnateur vaut justificatif pour l'ANFH.

« ...et que la prévision de dépenses soit inscrite au plan de formation... »

Cette prévision peut, lors du dépôt du plan de formation, être intégrée

- soit de manière globale pour le plan,
- soit au niveau de chacune des actions concernées.

Elle fait donc partie des éléments soumis à la consultation obligatoire du CTE.

Dans le cas d'une prévision globale, l'affectation de la dépense prévisionnelle sur une action déterminée devra intervenir et être communiquée à l'ANFH impérativement avant le début de la formation considérée. Les frais de traitement continueront obligatoirement à être imputés à chacune des actions de formation correspondantes.

L'Établissement peut, avant le démarrage d'une action, être dans l'obligation, non prévue lors de l'élaboration du plan, de remplacer certains agents devant partir en formation sous peine d'annuler l'action. L'intégration d'une dépense prévisionnelle de traitement peut donc intervenir en cours d'année. Toute latitude doit être laissée à l'Établissement, pour que, dans le cadre de l'enveloppe annuelle qui lui a été accordée, il puisse modifier la répartition et l'affectation de ses dépenses prévisionnelles en vue d'optimiser la réalisation de ses actions de formation. Ces modifications doivent être communiquées à l'ANFH avant la date de début des actions concernées.

« ...l'ANFH prend en charge la totalité du traitement et des charges correspondantes, de l'agent parti en formation... »

Il peut être envisagé de faire référence à un barème horaire moyen par grade pour simplifier la procédure.

Lorsqu'il s'agit d'un remplacement, certifié comme tel par l'ordonnateur de l'Établissement, effectué par le biais d'une agence d'intérim, le paiement de la facture peut être fait directement au profit de celle-ci, par l'ANFH.

Désistements tardifs

Sera considéré comme désistement tardif, la non participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

Les instances régionales ont validé le principe suivant :

En cas de désistement tardif d'un agent inscrit à une action régionale, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant. (D'un même grade ou équivalent)

A défaut, la délégation régionale consulte la liste d'attente (si elle existe) et propose la place devenue vacante à un autre établissement.

Si la place ne peut être ainsi pourvue du fait de la dénégation des établissements figurant sur la liste d'attente à se substituer à l'établissement défaillant, il appartient à ce dernier de rechercher et proposer à la délégation régionale un autre établissement acceptant de pourvoir la place vacante.

Enfin, si les solutions qui précèdent ne permettent pas de remplacer l'agent inscrit, le coût individuel de la formation régionale (coût total de la formation divisé par le nombre réel de participants) pourra être imputé au plan de formation de l'établissement.

Absences lors de la formation

En cas d'absence d'un agent lors d'une formation régionale, constatée par la délégation régionale, celle-ci alerte le responsable de formation.

L'absence de l'agent doit être motivée par écrit à la délégation régionale.

Le coût financier de toute absence injustifiée est susceptible d'être imputé au plan de formation de l'établissement.

Rappel des règles en matière de frais de déplacement et d'hébergement

C'est le Décret n°86-416 du 12 mars 1986 qui fixe les conditions et modalités de prise en charge par l'État des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif. (Journal Officiel du 15 mars 1986 page 4096)

C'est l'arrêté du 20 septembre 2001 qui fixe les taux des indemnités kilométriques prévues aux articles 31 et 32 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié et qui modifie l'arrêté du 1^{er} juillet 1999 fixant les taux des indemnités forfaitaires de déplacement prévues aux articles 9 et 36 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié. (Journal Officiel du 28 septembre 2001 page 15334).

C'est le décret n°92.566 du 25 juin 1992 qui régit les frais de déplacement des agents hospitaliers se déplaçant pour suivre une formation. Ce décret dispose :

Art. 4

Pour l'application du présent décret, est considéré comme résidence administrative : le territoire de la ou des communes sur lequel se situe le service où l'agent exerce ses fonctions.

Lorsqu'il est fait mention de la résidence de l'agent, cette résidence est sa résidence administrative.

Art. 5

L'agent appelé à se déplacer pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport dans les conditions prévues au titre IV du présent décret et, sur justification de la durée réelle du déplacement, au paiement d'indemnités journalières destinées à rembourser forfaitairement ses frais supplémentaires de nourriture et de logement. Les agents effectuant une mission sont indemnisés de leurs frais de déplacement dans les conditions prévues aux articles 7 à 11 du présent décret.

Il y a donc bien lieu d'interpréter la notion de « **résidence administrative** » comme étant le « **lieu de travail habituel de l'agent ou lieu d'affectation** »

Informations complémentaires

Vous pouvez accéder à ces textes sur le site de notre association : www.anfh.fr rubrique « textes de la formation »

S'agissant des frais de déplacement, l'agent est remboursé des frais **réellement** exposés (indemnisation kilométrique ou remboursement du billet SNCF première ou seconde classe sachant que la production du billet première classe est obligatoire)

Les agents peuvent utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service sur autorisation de leur chef de service et sous réserve que les intéressés satisfassent aux conditions prévues en matière d'assurances par l'article 34 du présent décret.

Les autorisations ne sont délivrées que si l'utilisation du véhicule personnel entraîne une économie ou un gain de temps appréciables, ou lorsqu'elle est rendue nécessaire soit par l'absence, permanente ou occasionnelle, de moyens de transport en commun, soit par l'obligation attestée de transporter du matériel précieux, fragile, lourd ou encombrant.

Nous nous référons aux logiciels de calcul de distance (viamichelin ou mappy) - distance conseillée - afin de calculer le kilométrage qui sépare la résidence administrative (lieu d'affectation de l'agent) du lieu de la formation.

L'agent fournit une photocopie de la carte grise du véhicule pour justifier de la puissance fiscale du véhicule.

L'ordre de mission délivré à l'agent qui se déplace en utilisant son véhicule personnel, doit indiquer l'immatriculation dudit véhicule.

S'agissant des autres frais, les frais de taxi, de transports en commun (bus, métro), sont remboursés sur la base du justificatif et à leur coût réel.

Les agents sont invités à privilégier les transports en commun de préférence au taxi.

Les tickets de bus ou de métro sont remboursés à leur prix d'achat ; en cas d'achat de carnet de tickets, le tarif du ticket remboursé correspond au prix d'achat du carnet divisé par le nombre de ticket du carnet.

Les frais de taxi sont, en règle générale, remboursés s'ils répondent à une impossibilité d'utiliser les transports en commun (du fait des horaires ou en cas de grève des transports en commun).

S'agissant des frais d'hôtel, l'agent en mission est remboursé, **sur présentation d'un justificatif et dans la limite du taux des indemnités de mission** prévu à l'article 2 de l'arrêté ci-dessus rappelé.

Exemples :

- Note d'hôtel de 52,15 € (région parisienne) : l'agent sera remboursé de 52,15 € au titre des frais réels engagés et justifiés.
- Note d'hôtel de 55,00 € (région parisienne) : l'agent sera remboursé de 53,36 € au titre du remboursement des taux maximums d'indemnité de nuitée.
- Note d'hôtel de 48,00 € (en province) : l'agent sera remboursé de 38,11 € au titre du remboursement des taux maximums d'indemnité de nuitée.

Une délibération du Conseil d'Administration de l'établissement le stipulant permet le remboursement des frais d'hôtel à hauteur de 60 €.

Frais kilométriques :

En application du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié, les fonctionnaires sont remboursés de tous les frais occasionnés par l'utilisation de leur automobile personnelle ou de leur deux-roues pour les besoins du service par des **indemnités kilométriques revalorisées par l'arrêté du 26 août 2008**.

Revalorisation des indemnités kilométriques

Véhicules automobiles

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 km (en €)	De 2 001 10 000 km (en €)	Au-delà de 10 000 km (en €)
Véhicules de 5 CV et moins	0,25	0,31	0,18
Véhicules de 6 et 7 CV	0,32	0,39	0,23
Véhicules de 8 CV et plus	0,35	0,43	0,25



Lorsque les formations auront lieu dans les locaux de l'ANFH Lorraine, la Délégation prendra en charge les frais de repas des agents **à la condition que ceux-ci déjeunent au restaurant d'entreprise qui leur sera indiqué** avec lequel l'ANFH Lorraine a signé une convention.

Dans le cas où les formations n'auraient pas lieu dans les locaux de l'ANFH Lorraine, l'agent sera remboursé de ses frais de repas, sur présentation de justificatifs d'un montant maximum de 15,25 € par repas et avec l'accord de son établissement ; ce dernier prenant en charge ces frais sur son plan de formation.

Cas particuliers des actions non imputables sur les crédits de formation continue : consulter le guide d'imputabilité sur le site : www.anfh.fr

Chargés et/ou Responsables de Formation

54

Meurthe-et-Moselle

CH BRIEY 003

VILLARD Karine
Tél. : 03.82.47.50.00 (poste 6022)
Fax : 03.82.47.51.24
karine.villard@ch-briey.fr

H.L.I. 3H Santé CIREY 001

STOCARD Ghislaine
Tél. : 03.83.76.19.46
Fax : 03.83.76.19.45
g.stocard@hli-3hsante.fr

MR FAULX 006

FERRIER Geneviève
Tél. : 03.83.49.46.30
Fax : 03.83.49.46.47
gferrier@epsfaulx.com

MR GERBEVILLER 007

RAVON Marilyne
Tél. : 03.83.72.38.71
Fax : 03.83.42.78.63
secretariat@mr-gerbeviller.fr

MR LABRY 009

VANELLE Elisabeth
Tél. : 03.82.33.10.15
Fax : 03.82.33.58.70
mr.fidry@wanadoo.fr

CPN LAXOU 010

MUNERELLE Didier
BOURGEOIS Delphine
FRANKLIN Debi (51.43)
DUFOUR Valérie (50.28)
Tél. : 03.83.92.(50.13)
Fax : 03.83.92.53.03
didier.munerelle@cpn-laxou.com
delphine.bourgeois@cpn-laxou.com
debi.franklin-gremillet@cpn-laxou.com
valerie.dufour-charles@cpn-laxou.com

REMM LAXOU 095

LATRECHE Karima
Tél. : 03.83.40.16.57
Fax : 03.83.41.85.91
klatreche@cg54.fr

MR LONGUYON 013

GOLE Brigitte
Tél. : 03.82.26.51.11
Fax : 03.82.26.08.48
maisonretraitelouisquinquet@wanadoo.fr

MR LONGWY 014

GELINOTTE Valérie
Tél. : 03.82.24.35.77
Fax : 03.82.24.02.60
valerie.gelinotte@mrsaintlouis.fr

CH LUNEVILLE 015

DECKER Anne-Marie
Tél. : 03.83.76.12.12
Fax : 03.83.74.38.97
amdecker@ch-luneville.fr

MR MARS LA TOUR 016

RIZZO Virginie
Tél. : 03.82.33.92.34
Fax : 03.82.33.95.30
v.rizzo-ehpad-mlt@orange.fr

CHU NANCY 017

KARLESKIND DHOUB Dorothée
BRETON Elodie
SOUBIRAN Christele (98.88)
Tél. : 03.83.85.10.90
Fax : 03.83.85.17.52
e.breton@chu-nancy.fr
c.soubiran@chu-nancy.fr

HL POMPEY 020

SOLDNER Annette
GOSSELIN Alexandra
Tél. : 03.83.91.70.55/45
Fax : 03.83.24.38.56
a.soldner@hopital-pompey.fr
formation@hopital-pompey.fr

CH PONT A MOUSSON 021

MORGANTE Nathalie
Tél. : 03.83.80.21.13
Fax : 03.83.80.20.37
n.morgante@ch-pontamousson.fr

MR PONT A MOUSSON 022

PETIT Gisèle
Tél. : 03.83.81.15.08
Fax : 03.83.81.22.69
mdr.stfrancoisassise@wanadoo.fr

MR ROSIERES AUX SALINES 023

HENEAUX Laetitia
DEBIEVE Nathalie
Tél. : 03.83.48.80.00
Fax : 03.83.48.12.52
lheneaux.mrosieres@orange.fr
ndebieve.mrosieres@orange.fr

CAPS ROSIERES 177

IUNG Christine
Tél. : 03.83.48.14.12
Fax : 03.83.46.68.25
christine.iung@caps-54-51.com

CH SAINT-NICOLAS de PORT 024

MUNERELLE Didier
BOURGEOIS Delphine
Tél. : 03.83.92.50.28
Fax : 03.83.92.53.03
didier.munerelle@cpn-laxou.com
delphine.bourgeois@cpn-laxou.com

MR THIAUCOURT 025

LUCAS Caroline
Tél. : 03.83.81.83.84
Fax : 03.83.81.97.32
mrthiaucourt@wanadoo.fr

CH de TOUL 026

NOIZETTE Angélique (20.12)
LIOUVILLE Annabelle
Tél. : 03.83.62.20.16
Fax : 03.83.62.20.90
a.noizette@ch-toul.fr

MR de VEZELISE 027

LEDUC Valérie
Tél. : 03.83.15.20.87
Fax : 03.83.26.28.03
mdr-vezelise@wanadoo.fr

CH BAR-LE-DUC

028

PELTE Armelle
SCHLUCK Raphaële
Tél. : 03.29.45.86.19
Fax : 03.29.45.88.67
ch-formation@pssm.fr

EPDAMS 55

158

BERTRAND Myriam
Tél. : 03.29.80.10.25
Fax : 03.29.45.60.28
myriam.bertrand@epdams55.fr

**MR CLERMONT
EN ARGONNE**

029

AUBRY Magalie
Tél. : 03.29.87.41.44
Fax : 03.29.88.43.93
Personnel.ehpadclermont@orange.fr

CH COMMERCY

030

VIZOT Blandine
Tél. : 03.29.90.33.64
Fax : 03.29.91.33.73
rh.formation@ch-commercy.fr

MR DUN SUR MEUSE

031

BRUNVARLET Dominique
Tél. : 03.29.80.90.57
Fax : 03.29.80.84.76
mr.eugenie@wanadoo.fr

MR ETAIN

032

VERDUN Bernadette
Tél. : 03.29.87.12.81
Fax : 03.29.87.26.44
bernadette-v-mrlataye@wanadoo.fr

CHS FAINS-VEEL

033

PELTE Armelle
SCHLUCK Raphaële
Tél. : 03.29.76.87.13 ou 86.19
Fax : 03.29.76.86.84
chs-formation@pssm.fr

**MR GONDRECOURT
LE CHATEAU**

034

VIDON GERLIER Francine
Tél. : 03.29.89.61.68
Fax : 03.29.89.76.69
arh@mr-gondrecourt.fr

CSA LES ISLETTES

035

PERROT Pauline
Tél. : 03.29.88.23.08
Fax : 03.29.88.20.33
p.perrot@csargonne.fr

MR LIGNY-EN-BARROIS

036

BILLAUD Emilie
Tél. : 03.29.78.69.95
Fax : 03.29.77.04.74
rh.ligny@orange.fr

MR MONTFAUCON

037

DROUET Sylvie
Tél. : 03.29.85.14.77
Fax : 03.29.85.12.69
maison-de-retraite-montfaucon@wanadoo.fr

MR STENAY

039

ABDELLI Yasmina
Tél. : 03.29.80.32.80
Fax : 03.29.80.34.89
maison-de-retraite.stenay@wanadoo.fr

**MR EHPAD VARENNES
EN ARGONNE**

040

DROUET Sylvie
Tél. : 03.29.80.71.24
Fax : 03.29.80.72.11
sylvie.drouet@mrvmf.fr

MR VAUCOULEURS

041

MAFIOLY Christine
Tél. : 03.29.89.20.33
Fax : 03.29.89.26.14
direction@mr-vaucouleurs-void.fr

CH VERDUN

042

MANDT Fabien
Tél. : 03.29.83.83.05
Fax : 03.29.83.83.27
fmandt@ch-verdun.fr

MR VOID-VACON

043

LOPES Aline
Tél. : 03.29.89.81.35
Fax : 03.29.89.95.30
direction-void@mr-vaucouleurs-void.fr

Chargés et/ou Responsables de Formation

57

Moselle

CRS ABRESCHVILLER 044

HALTE Michèle
Tél. : 03.87.23.38.22
Fax : 03.87.23.38.18
mhalte@crs-abreschviller.fr

MR ALBESTROFF 045

FIDRICH Marion (Chargée de formation)
Tél. : 03.87.01.60.71
Fax : 03.87.01.46.94
ehpad-albestroff.rh@orange.fr
marion.fridrich@ehpad-albestroff.fr

ESAT ALBESTROFF 162

THONI Jordane
Tél. : 03.87.01.25.93
Fax : 03.87.01.48.11
jordane.thoni@epsms.saulnois.fr

CH BOULAY 092

STEIN Céline
Tél. : 03.55.74.30.01
Fax : 03.87.29.50.53
celine.stein@ch-boulay.fr

MR CREUTZWALD 047

STEIN Céline
Tél. : 03.55.74.30.01
Fax : 03.87.29.50.53
celine.stein@ch-boulay.fr

HOPITAL DIEUZE 048

FORMERY Oriane
Tél. : 03.87.05.02.49
Fax : 03.87.86.85.23
format@hopital-dieuze.fr

MR FENETRANGE 174

MARNET Véronique
Tél. : 03.87.07.51.66
Fax : 03.87.07.54.38
v.marnet@wanadoo.fr

CHIC UNISANTE 049

PIRA Pierrette
Tél. : 03.87.29.50.51
Fax : 03.87.29.50.53
pierrette.pira@unisante.fr

CAT FORBACH

Petite Rosselle 155

SCHMITT Christine
Tél. : 03.87.84.74.10
Fax : 03.87.84.74.14
cadre.administration@cat-rosedesvents.com

EPDS GORZE 172

Tél. : 03.87.38.53.25
Fax : 03.87.38.77.23
rh@epsgorze.fr

EPSO'LOR LORQUIN 099

SCHNITZLER Laetitia
Tél. : 03.87.03.02.86
Fax : 03.87.03.02.82
contact@epsolor.com

EPDAH MARLY 171

LEVY Marianne
Tél. : 03.87.16.49.55
Fax : 03.87.16.49.60
resp.rpgr@epdah-marly.com

SIH Blanchisserie METZ 191

ALTEMAYER Emmanuelle
Tél. : 03.87.74.11.93
Fax : 03.87.74.72.25
e.altemayer@sibm.fr

CHS JURY les METZ 051

SANTANGELO Cati
MALIMPENSA Stéphanie
Tél. : 03.87.56.39.18
Fax : 03.87.56.39.61
cati.santangelo@ch-jury.fr
stephanie.malimpensa@ch-jury.fr

CDE METZ 054

EMBOUAZZA ROCCHI Julie
Tél. : 03.87.34.64.17
Fax : 03.87.34.74.99
j.embouazza@cde-moselle.com

MAS PETITE ROSSELLE 157

THOMAS Corinne
Tél. : 03.87.84.64.64
Fax : 03.87.84.64.69
cthomas@mas-petiterosselle.fr

HOME 4 SAISONS

PUTTELANGE AUX LACS 055

PROCOPIO Catherine
Tél. : 03.87.28.31.50
Fax : 03.87.28.31.51
home4saisons.procopio@wanadoo.fr

MR SAINT EPVRE 057

FLORENTIN Caroline
Tél. : 03.87.01.92.19
Fax : 03.87.01.95.55
ehpadepvresrh@orange.fr

CH SARREBOURG 058

FEUERSTEIN Claudine
Tél. : 03.87.23.23.18
Fax : 03.87.23.23.00
c.feuerstein@ch-sarrebourg.fr

CH Robert PAX SARREGUEMINES 059

WOLFERSBERGER Véronique
Tél. : 03.87.27.98.47
Fax : 03.87.27.98.09
veronique.wolfersberger@chs-sarreguemines.fr

CHS SARREGUEMINES 060

WOLFERSBERGER Véronique
Tél. : 03.87.27.98.47
Fax : 03.87.27.98.09
veronique.wolfersberger@chs-sarreguemines.fr

S.I.H. SUD MOSELLAN 194

SCHOESER Marie-Christine
SCHIED Christine
Tél. : 03.87.07.03.96
Fax : 23.87.07.04.00
mc.schoeser@sih-lorquin.fr
christine.schied@sih-lorquin.fr

CHR METZ/THIONVILLE 190

RICHL Floriane
Tél. : 03.87.17.98.89
Fax : 03.87.55.39.60
f.richl@chr-metz-thionville.fr

MR VIC sur SEILLE 061

BOURGUIGNON Laurence
Tél. : 03.87.01.12.30
Fax : 03.87.01.12.71
bourguignon-l@orange.fr

CHS LORQUIN 052

RIZZOTTI Yves
Tél. : 03.87.23.14.72
rizzottiy@ch-lorquin.fr

MR BAINS LES BAINS 062

AMELON Sylvie
Tél. : 03.29.36.32.28
Fax : 03.29.36.35.70
s.amelon.ehpadbains@orange.fr

ESAT BAN DE LAVELINE 195

BAEHR Isabelle
Tel : 03.89.58.48.55
Fax : 03.89.58.71.86
Isabelle.baehr@esat-lestournesols.fr

HOPITAL BRUYERES 063

LEBEDEL Paméla
SACHOT Amélie
Tél. : 03.29.52.70.04
Fax : 03.29.50.29.08
formation@hl-bruyeres.fr
rh.avison@wanadoo.fr

MR BRUYERES 064

LEBEDEL Paméla
SACHOT Amélie
Tél. : 03.29.52.70.04
Fax : 03.29.50.29.08
formation@hl-bruyeres.fr
rh.avison@wanadoo.fr

HL BUSSANG 065

JEANNEY Marie-Annick
Tél. : 03.29.61.50.40
Fax : 03.29.61.53.85
hospital-local.bussang@wanadoo.fr

MR CHARMES 066

BOUAFFAR Soléa
Tél. : 03.29.38.24.86
Fax : 03.29.38.93.16
rh@mrcharmes.fr

HL CHATEL s/ MOSELLE 067

GONANT Marielle
Tél. : 03.29.67.90.38
Fax : 03.29.67.60.22
carrieres@hl-chatel.fr

IME CHATEL s/ MOSELLE 097

CADET Murielle
Tél. : 03.29.67.64.50
Fax : 03.29.67.65.74
IME-chatel@wanadoo.fr

MR CORCIEUX 068

LEBEDEL Paméla
SACHOT Amélie
Tél. : 03.29.52.70.04
Fax : 03.29.50.29.08
formation@hl-bruyeres.fr
rh.avison@wanadoo.fr

HL CORNIMONT 069

CALDERA Nathalie
Tél. : 03.29.24.11.12
Fax : 03.29.24.19.11
personnel@le-couaroge.fr

EHPAD DARNEY 070

BERRANGER Lucie
Tél. : 03.29.07.09.03
Fax : 03.29.09.40.33
lucie.berranger@sante-lorraine.fr

IME DARNEY 165

MOTTARD Martine
Tel : 03.29.09.33.53
Fax : 03.29.08.42.49
imedarney@wanadoo.fr

MR DOMMARTIN s/ VRAINE 071

RIO Valérie
Tél. : 03.29.94.40.90
Fax : 03.29.94.45.22
mrrm.administration@wanadoo.fr

MR DOMPAIRE 192

GRANGE Claudine
Tél : 03.29.36.53.51
Fax : 03.29.36.51.99
claudine.grange@ehpad-dompaire.com

CH EMILE DURKHEIM EPINAL 072

BUSSY Véronique
Tél : 03.29.68.71.29
Fax : 03.29.68.76.76
veronique.bussy@ch-ed.fr
MAUROUSSET Aurélie
Tél : 03.29.68.70.09
aurelie.maurousset@ch-ed.fr

HL FRAIZE 073

RAMPINI Nella
Tél. : 03.29.50.30.35
Fax: 03.29.50.46.69
nella.rampini@ch-saintdie.fr

CH GERARDMER 074

PIED Pascale
Tél. : 03.29.60.29.81
Fax : 03.29.60.29.10
pascale.pied@ch-gerardmer.fr

HL LAMARCHE 076

LIMONIER Véronique
Tél. : 03.29.09.50.28
Fax : 03.29.09.66.77
veronique.limonier@sante-lorraine.fr

HL LE THILLOT 089

JEANNEY Marie-Annick
Tél. : 03.29.25.74.05
Fax : 03.29.25.30.62
secretariat@hopital-lethillot.fr

MR LE VAL D'AJOL 090

DAVAL Martine
Tél. : 03.29.30.67.04
Fax : 03.29.30.58.79
cadre.administratif@ehpad-valdajol.fr

MR LIFFOL LE GRAND 077

MORIZOT Monique
Tél. : 03.29.06.65.54
Fax : 03.29.06.73.32
saintsimon@wanadoo.fr

Chargés et/ou Responsables de Formation

88

Vosges (suite...)

HL MIRECOURT 079

GOUJON Mylène
Tél. : 03.29.37.86.12
Fax : 03.29.09.40.33
mylene.goujon@hl-valmadon.fr

IME MIRECOURT 164

HENRION Nadine
Tél. : 03.29.37.28.66
Fax : 03.29.37.05.29
beaujoly2@wanadoo.fr

EPISOME MONTHUREUX S/ SAONE 168

WILLISSECK Ingrid
Tél. : 03.29.09.03.53
Fax : 03.29.09.00.40
iw.episome@gmail.com

CH OUEST VOSGIEN 081

GUILLLOT Clémence
Tél. : 03.29.94.80.08
Fax : 03.29.94.85.00
c.guillot@ch-ouestvosgien.fr

IMT NEUFCHATEAU 152

LOHR Corinne
Tél. : 03.29.94.61.80
Fax : 03.29.94.61.81
adm.rh1@imt-rap-neufchateau.fr

RAP NEUFCHATEAU 167

LEFER Laurent
Tél. : 03.29.94.03.75
Fax : 03.29.94.36.00
l.lefer@imt-rap-neufchateau.fr

MR PLOMBIERES LES BAINS 082

BIGONI-DUFOUR Géraldine
Tél. : 03.29.66.00.76
Fax : 03.29.30.01.15
secretariat@ehpad-plombieres.fr

HL RAMBERVILLERS 083

LEFEBVRE Nadine
Tél. : 03.29.65.04.66
Fax : 03.29.65.01.14
rh@hl-rambervillers.fr

HL RAON L'ETAPE 084

GUILLEMOT Nadine
Tél. : 03.29.52.29.48
Fax : 03.29.41.41.00
nadine.guillemot@ch-saintdie.fr

CH RAVENEL 080

BALLAND Nathalie
ROHR Stéphanie
CONSTANT Elise
Tél. : 03.29.37.00.77
Fax : 03.29.37.84.95
nballand@ch-ravenel.fr
srohr@ch-ravenel.fr
econstant@ch-ravenel.fr

CH REMIREMONT 085

MOLARD Marc
PARMENTIER Séverine
Tél. : 03.29.23.41.03
Fax : 03.29.23.40.89
marc.molard@ch-remiremont.fr
severine.turba@ch-remiremont.fr

CH SAINT-DIE 086

SIMON Mathilde
Tél. : 03.29.52.84.55
Fax : 03.29.52.68.81
mathilde.simon@ch-saintdie.fr

G.C.S. DU KEMBERG 173

DIEDA Catherine
Tél. : 03.29.52.76.33
Fax : 03.29.52.59.10
catherine.dieda@gcsdukemberg.fr

MR de SAULXURES S/ MOSELOTTE 087

PERRIN Nadine
Tél. : 03.29.26.60.51
Fax : 03.29.24.54.20
ressources.humaines@les-saules.fr

HL de SENONES 088

WAQUET Emmanuelle
Tél. : 03.29.52.44.44
Fax : 03.29.52.44.22
emmanuelle.waquet@ch-saintdie.fr

M.P.P. Les Charmilles de THAON LES VOSGES 187

BARNET Nadine
Tél. : 03.29.39.04.02
Fax : 03.29.39.18.74
nbarnet@lescharmilles.org

MR de XERTIGNY 156

MAUGET Véronique
Tél. : 03.29.30.10.45
Fax : 03.29.36.07.77
mr-xertigny@wanadoo.fr

Sommaire

Actions de Formation Régionales

A.F.R. 01	Prise en charge de la personne vieillissante présentant des troubles du comportement	DPC	p. 21
A.F.R. 02	Connaître, repérer et prendre en compte les déficiences sensorielles des personnes âgées	NOUVEAU	p. 25
A.F.R. 03	Personnes Âgées En Risque de Perte d'Autonomie (PAERPA)	NOUVEAU	p. 29
A.F.R. 04	Prise en charge de la personne en fin de vie	NOUVEAU DPC	p. 31
A.F.R. 05	Prise en charge de personnes atteintes de pathologies mentales vieillissantes	DPC	p. 35
A.F.R. 06	Prise en charge globale des patients présentant un AVC	NOUVEAU DPC	p. 39
A.F.R. 07	Situer la place du soin à domicile dans le parcours de soins	DPC	p. 43
A.F.R. 08	Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale	NOUVEAU DPC	p. 47
A.F.R. 09	Mal être, déprime, dépression		p. 49
A.F.R. 10	Prévention du risque suicidaire	NOUVEAU DPC	p. 53
A.F.R. 11	Accompagnement et prise en charge des conduites addictives	DPC	p. 55
A.F.R. 12	Sexualité et institution	DPC	p. 57
A.F.R. 13	L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge	DPC	p. 59
A.F.R. 14	Sensibilisation à l'accueil du public migrant		p. 63
A.F.R. 15	La relation soignant / soigné	DPC	p. 67
A.F.R. 16	Le toucher comme média relationnel	DPC	p. 69
A.F.R. 17	Les enjeux de l'alimentation en milieu hospitalier ou en établissement de santé		p. 73
A.F.R. 18	Les textures modifiées		p. 77
A.F.R. 19	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	DPC	p. 79
A.F.R. 20	Ateliers d'animation pour les secteurs de personnes âgées (AS, AMP, ASH)	NOUVEAU	p. 83
A.F.R. 21	Écrits professionnels des personnels techniques et logistiques	NOUVEAU	p. 87

Sommaire

Actions de Formation Régionales (suite)

A.F.R. 22	Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.....	NOUVEAU DPC	p. 89
A.F.R. 23	Comment réagir face à l'agressivité (des usagers, entre usagers, entre membres de l'équipe).....	NOUVEAU	p. 93
A.F.R. 24	Prévenir les risques psychosociaux.....	DPC	p. 97
A.F.R. 25	Nouvelles technologies et confidentialité.....	NOUVEAU DPC	p. 101
A.F.R. 26	Travail de nuit.....	NOUVEAU DPC	p. 103
A.F.R. 27	Préparation à la retraite.....	NOUVEAU	p. 107
A.F.R. 28	Manager une petite équipe.....	DPC	p. 109
A.F.R. 29	Encadrement des étudiants IFSI.....	DPC	p. 111
A.F.R. 30	Formation animateur / formateur DPC.....	NOUVEAU	p. 113
A.F.R. 31	Finances pour non financiers en établissement hospitalier.....	NOUVEAU	p. 115
A.F.R. 32	Finances pour non financiers en établissement médico social.....	NOUVEAU	p. 119
A.F.R. 33	Code des marchés publics : actualisation des connaissances.....		p. 123
A.F.R. 34	Travailler en transversalité et mode projet.....	DPC	p. 127
A.F.R. 35	Nouvelles modalités de certification (compte qualité et patient traceur).....	DPC	p. 131
A.F.R. 36	Le travail des seniors et la seconde partie de carrière.....		p. 135
A.F.R. 37	Gestion des carrières des fonctionnaires hospitaliers et des personnels contractuels.....		p. 137
A.F.R. 38	Gestion de l'absentéisme.....		p. 141
A.F.R. 39	Modalités de gestion des retraites.....		p. 143

Actions Coordonnées Régionales

A.C.R. 01	GPMC - Construire et animer une démarche GPMC.....	NOUVEAU	p. 147
A.C.R. 02	GPMC - Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - MODULE 1 : Notion de compétences.....	NOUVEAU	p. 149
A.C.R. 02	GPMC - Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - MODULE 2 : L'entretien professionnel.....	NOUVEAU	p. 151

Actions Coordonnées Régionales (suite)

A.C.R. 03	GPMC - Pérenniser sa démarche GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique	NOUVEAU	p. 153
A.C.R. 04	GPMC - Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel	NOUVEAU	p. 155
A.C.R. 05	Construire un programme de DPC	DPC	p. 157
A.C.R. 06	Élaborer un plan de DPC d'établissement	NOUVEAU	p. 159
A.C.R. 07	Élaborer un plan de DPC médical	NOUVEAU	p. 161

Projet Régional Handicap

P.R.H. 01	Handicap au travail : le rôle des cadres	NOUVEAU	p. 167
-----------	--	---------	--------

Actions de Formation Nationales

Voici, pour information, la liste des Actions de Formation Nationales qui vous seront proposées en 2016

A.F.N. 01	Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement par une gestion des lits efficiente	DPC
A.F.N. 02	Comment assurer la prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle Comment assurer la prise en charge de qualité de l'adolescent dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social	DPC
A.F.N. 03	Pour une amélioration du parcours de soin des personnes handicapées : prise en charge de personnes handicapées en situation complexe dans le cadre de partenariats entre équipes sanitaires et médico-sociales	DPC
A.F.N. 04	Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale	DPC
A.F.N. 05	Amélioration de la pertinence des soins en équipe	DPC
A.F.N. 06	Optimisation logistique et circuit de l'approvisionnement	
A.F.N. 07	Le télétravail : encadrement juridique et aide à la mise en œuvre opérationnelle	

NOUVEAU

correspond à de nouvelles thématiques ou à des thématiques reconduites pour lesquelles les organismes ont été consultés dans le cadre d'un nouvel appel d'offres.

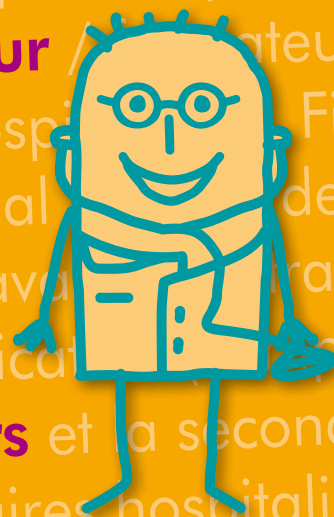
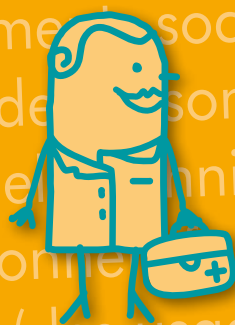
DPC

correspond à une action répondant aux obligations de Développement Professionnel Continu. La participation du professionnel à cette action validera donc son obligation de DPC.

charge de la personne vieillissante présentant des troubles
tement • **Connaître, repérer et prendre en compte** les dé
sensorielles des personnes âgées • Personnes Âgées En Risqu
e d'Autonomie (**PAERPA**) • Prise en charge de la personne en
• Prise en charge de personnes atteintes logies me
eillissantes • Prise en charge globale des épresentant
• **Situer la place du soin à domicile** de ours de so
ir identifier les victimes de violence conju iliale • M
éprime, Présentation du risqu • Accom
ent et n on quites addic ualité et in
• L'a gnant
sibilis l'alim
é • Le textu
en m individu
ées • Méthodologie et
blissement social ou médico-social • Ateliers d'animation po
cteurs de personnes âgées (AS, AMP, ASH) • Écrits professionn
personne niques et logistiques • **Accompagner** la souffra
professionnelle à la mort des usagers • Comment réagir fo
essivité (des usagers, entre usagers, entre membres de l'équip
osociaux • **Nouvelles technologies et confidentialité** • Tro
uit • Préparation à la retraite • Manager une petite équipe • E
ent des étudiants IFSI • **Formation animateur** / ateur D
nces pour non financiers en établissements hosp Fin
non financiers en établissements médico social des n
lics : **actualisation des connaissances** • Travail transv
t mode projet • Nouvelles modalités de certificats de compétence
té et patient traceur) • **Le travail des séniors** et la seconde
arrière • Gestion des carrières des fonctionnaires hospitaliers
Modalités de gestion d



Actions de **Formation** Régionales 2016





Prise en charge de la personne vieillissante présentant des troubles du comportement

Organisme de formation	TONIC PLUS
Formateur	Dr Isabelle CHARRET - Médecin gériatre Elvis TAILLET - Cadre de santé, Formateur Samuel VEYER - Cadre de santé
Durée de la formation	6 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 19, 20 mai, 1 ^{er} , 2, 3 juin et 12 octobre 2016 Groupe 2 : 10, 11 octobre, 7, 8, 9 novembre et 5 décembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels soignants amenés à prendre en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- **Confronter ses représentations par rapport à la notion de personne démente et définir les concepts liés aux troubles du comportement**
- **Mieux prendre conscience des risques encourus et souligner les valeurs au cœur de la prise en charge en équipe pluridisciplinaire**
- **S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes, apprendre à gérer les troubles du comportement et accompagner les familles dans la compréhension et l'évolution de la maladie**
- **Acquérir des gestes de soins adaptés et concevoir des activités de stimulation sociales et cognitives favorisant le bien-être de la personne**
- **Participer en équipe pluridisciplinaire à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet adapté aux situations liées à la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées**

Objectif n°1 : Confronter ses représentations par rapport à la notion de personne démente et définir les concepts liés aux troubles du comportement

- Comprendre l'impact de l'altération de certaines fonctions sur l'ensemble de la vie quotidienne
- Mieux appréhender la réorganisation de la conscience corporelle dans le vieillissement et en tenir compte
- Identifier les signes révélateurs par rapport au processus habituel du vieillissement, considéré comme «normal», envisager leurs manifestations pour mieux comprendre et pouvoir s'adapter selon :
 - les troubles du langage, de la mémoire, de la reconnaissance ainsi que leurs conséquences
 - la désorientation temporelle et spatiale
 - les troubles du comportement : «les incohérences, la dépression, l'agressivité, les troubles locomoteurs», les agitations nocturnes
- «Les conséquences physiques et psycho-sociales sur la personne»

Objectif n°2 : Mieux prendre conscience des risques encourus et souligner les valeurs au cœur de la prise en charge en équipe pluridisciplinaire

Les risques encourus dans le parcours d'une personne présentant des troubles du comportement :

- Du point de vue des troubles comportementaux
- L'impact sur les professionnels et le sentiment parfois d'impuissance

Réflexion sur la nécessaire prise en charge en équipe pluridisciplinaire

Fiche de synthèse réalisée collectivement sur les valeurs au cœur de la prise en charge en équipe des personnes souffrant de démence :

- Entendre et accepter les besoins de vie, les besoins d'amour des personnes prises en charge
- La dimension d'humanité en pratique quotidienne
- La conscience de la vulnérabilité qui impose – de fait – la vigilance pour éviter d'une part les risques de maltraitance et d'autre part, l'usure des soignants

Objectif n°3 : S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes, apprendre à gérer les troubles du comportement et accompagner les familles dans la compréhension et l'évolution de la maladie

L'importance de la communication pour une meilleure approche relationnelle : à partir d'exercices pratiques :

- A propos de «la communication non violente» : illustrations
- L'observation, l'écoute active et la reformulation à la base de toutes les méthodes préconisées, et ce, quelles qu'elles soient :
 - l'engagement corporel du soignant au service de la relation
 - la reconnaissance de la personne et l'intention authentique d'entrer en relation avec elle
 - là où elle en est et compte tenu de ses handicaps

Les relations avec les familles et les enjeux de «l'accompagnement pour une meilleure compréhension de la maladie et de son évolution»

Simulations visant la mise en application des méthodes fondées sur une meilleure communication, pour :

- Faire face à l'agressivité voire la violence, et le refus de soins
- Adapter leurs propres comportements ainsi que l'environnement tant matériel que sensoriel
- Accepter - **dans la mesure où du sens peut être donné** - :
 - les comportements de répétition, de désinhibition, d'incohérence liée à la désorientation spatio-temporelle, d'errance, etc...
 - la personne telle qu'elle est, ce qui suppose le deuil de celle d'avant pour la reconnaître pleinement

Objectif n°4 : Acquérir des gestes de soins adaptés et concevoir des activités de stimulation sociales et cognitives favorisant le bien-être de la personne

Répartition en sous-groupes de travail sur des mini-scénarii, en illustration de la rencontre avec la personne âgée souffrant de démence et/ou troubles comportementaux :

- Compte tenu de l'interdépendance des 3 projets : de soins, d'autonomie, de vie
- Dans le contexte des multiples séquences qui jalonnent la prise en charge au quotidien, lors des toilettes, lors d'un soin, d'une aide quelconque à un déplacement, au repas, etc...
- Comment chacun réagit-il face aux difficultés rencontrées dans la relation : quelles ressources ? quel(s) savoir-faire ?
- Les conduites à tenir dans la gestion des situations de crise

Sensibilisation aux supports de soins et/ou de soutien non médicamenteux

- À partir du repérage des capacités effectives de la personne souffrant de démence et selon le stade d'évolution de la maladie
- Autour du toucher : les effets physiques, psychologiques et émotionnels du toucher ; la juste distance dans le toucher et l'évaluation de sa pertinence ; la notion de «toucher physique» et celle de «toucher relationnel»

Pour une méthodologie d'action concernant les professionnels exerçant en gériatrie : réflexion collective sur :

- Mieux connaître la personne et là où elle en est de l'évolution de sa maladie
- Améliorer son écoute
- Offrir des rencontres inter-générationnelles
- Investir des activités qui correspondent à chacun(e) et qui soient source de plaisir pour que le plaisir soit partagé
- S'autoriser les émotions et l'empathie dans le soin
- Continuer à améliorer son professionnalisme

Réflexion sur les enjeux d'une prise en charge pluridisciplinaire ouvrant sur la réflexion quant à la réalisation possible d'un travail d'observation et d'application des connaissances acquises, sous la forme d'un «micro-projet» avant la journée de bilan.

Objectif n°5 : Participer en équipe pluridisciplinaire à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet adapté aux situations liées à la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées

A la fois bilan des acquis, de l'impact dans la prise en charge et sur les équipes, des avancées (mais aussi des freins) et perspectives en termes de projet.



Connaître, repérer et prendre en compte les déficiences sensorielles des personnes âgées

Organisme de formation	IFSO
Formateurs	Jean-Marie OGER et Vincent BROUARD Formateurs en déficiences auditives et visuelles
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 1, 2 et 3 mars 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Tous professionnels en contact avec des personnes âgées
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Repérer les déficiences visuelles et auditives qui touchent les personnes âgées et les impacts sur la personne.
- Analyser les besoins spécifiques de la personne âgée liées à la perte sensorielle afin d'améliorer la prise en charge.
- Proposer la mise en place d'adaptations simples afin de faciliter la vie quotidienne de la personne âgée concernée.
- Élaborer un plan de sensibilisation des équipes à la problématique des déficiences sensorielles des personnes âgées.

Identification des connaissances acquises et des connaissances manquantes pour adapter l'accompagnement aux personnes déficientes sensorielles

- Travail sur les représentations :
vue, vision, cécité, malvoyance / ouïe, audition, surdité, malentendance / déficience / handicap
- Identifications de la place des représentations des professionnels dans l'accompagnement au quotidien

Déficience visuelle :

- Données épidémiologiques
- Fonction visuelle (acuité, champ visuel)
- Définitions légales : cécité, malvoyance
- Cécité : spécificités pathologies congénitales, acquises
- Basse vision : les principales formes d'altérations visuelles et les conséquences invalidantes
- Principales pathologies
- Déficience visuelle et troubles associés (Alzheimer, AVC...)
- Approche relationnelle de la personne âgée déficiente visuelle
- Moyens de réadaptation, rééducation, compensation Basse vision
- Les aides techniques spécialisées
- Éléments d'accessibilité environnementale
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente visuelle

Déficience auditive :

- Données épidémiologiques
- L'oreille : anatomie, physiologie
- Les causes de la surdité - la presbycusie
- Les différents types et degrés de surdité
- Les signes qui peuvent nous alerter
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente auditive
- Conséquences des pertes auditives partielles
- Autonomie et confort de vie Vie sociale
- Communication interpersonnelle
- Postures compensatrices
- Stratégies et techniques de réception
- Réception en lecture labiale
- Sosies labiaux
- Approche relationnelle de la personne âgée déficiente auditive
- Surdité et troubles associés (Alzheimer, AVC...)
- Comment s'adresser à une personne malentendante ou sourde ?
- Les moyens de compensation : Lecture labiale ; Les aides auditives ; manipulation et entretien ; Les aides techniques et l'aménagement du lieu de vie

Synthèses :

- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente sensorielle
- Stratégies de compensation et d'adaptation facilitant l'autonomie et le confort de vie

Perspectives d'action :

- Veille institutionnelle
- Protocoles de déficience sensorielle
- Liens transdisciplinaires



Parcours de soins des Personnes Âgées En Risque de Perte d'Autonomie (PAERPA)

Organisme de formation	FORMAvenir PERFORMANCES
Formateurs	Bruno LE DASTUMER - Médecin gériatre
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 3, 4 mai et 30 juin 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Infirmier diplômé d'État ; aide-soignant ; masseur ; kinésithérapeute ; médecin ; cadre de santé ; pharmacien ; travailleurs sociaux. De préférence plusieurs professionnels d'un même établissement dont une ou deux personnes des équipes mobiles gériatriques.
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur l'enveloppe dédiée aux actions inter établissements. La quote part correspondant devra donc être prise en charge par l'établissement ; n'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour tout renseignement.

Objectifs

- Appréhender le dispositif organisationnel du PAERPA
- S'approprier les outils de ciblage de manière adaptée
- Repérer les situations à risques de dépendance iatrogène (dont infections plaies cutanées, médicaments et nutrition)
- Mettre en oeuvre sur la base de situations concrètes des plans d'amélioration des pratiques
- Sensibiliser la communauté hospitalière à la prévention de la dépendance iatrogène

JOUR 1

La dépendance iatrogène : situations à risques et bonnes pratiques de prévention

- Repérer les situations à risques de dépendance iatrogène et de ré-hospitalisation évitables
Zoom sur les personnes ressources formelles et informelles dans l'environnement des stagiaires
- Les outils et bonnes pratiques de prévention du risque de dépendance iatrogène (médicament, dénutrition, alitement, risque infectieux...)
- Atelier / cas pratiques

JOUR 2

Hospitalisation et perte d'autonomie : identifier les outils et actions d'amélioration

- Les outils proposés par le dispositif PAERPA d'évaluation de la perte d'autonomie
- Identifier les actions d'amélioration des conditions d'hospitalisation d'une personne âgée à risque de perte d'autonomie
- Mobiliser les outils du dispositif organisationnel du PAERPA
- Exercices et mises en situation

INTERSESSION (4 semaines) : RMM d'un cas réel d'hospitalisation avec perte d'autonomie fonctionnelle ou cognitive.

JOUR 3

S'inscrire comme acteur du PAERPA

- Retour sur les travaux d'intersession
- Co-construction d'une cartographie territoriale des acteurs du parcours et outils du PAERPA à disposition
- Le rôle des hospitaliers dans le parcours ; entrée et sortie d'hospitalisation
- Ateliers : plans d'actions d'amélioration



Prise en charge de la personne en fin de vie

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateurs	Agnès RETTEL - Infirmière, psychothérapeute
Durée de la formation	5 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 29, 30, 31 mars, 10 et 11 mai 2016 Groupe 2 : 7, 8, 9 septembre, 11 et 12 octobre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnel soignant des services non spécialisés en soins palliatifs
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Analyser l'évolution de la mort et du deuil à travers l'histoire et les différentes cultures
- Exprimer ses représentations individuelles sur la fin de vie et la mort
- Identifier la mort dans le contexte institutionnel
- Exprimer ses difficultés de soignant face à la mort
- Analyser le vécu des malades en fin de vie, des familles, des soignants
- Connaître les fondements de la démarche palliative
- Identifier les modalités de décision concernant le choix des soins palliatifs
- Identifier les besoins spécifiques du malade selon divers critères
- Mieux communiquer avec le patient
- Déterminer les réponses soignantes à apporter
- Déterminer les outils et modalités de fonctionnement en équipe pluridisciplinaire
- Pérenniser la démarche en l'intégrant dans un processus continu d'évaluation

Analyser les pratiques professionnelles

- Présentation des références scientifiques et réglementaires
- Analyse des pratiques professionnelles
- État des lieux des pratiques existantes

Analyser l'évolution de la mort et du deuil à travers l'histoire et les différentes cultures

- L'évolution de la notion de mort
- À travers les religions et les différentes cultures
- La différence entre spiritualité et religion
- À travers les rites funéraires
- La mort aujourd'hui

Exprimer ses représentations individuelles sur la fin de vie et la mort

Identifier la mort dans le contexte institutionnel

- De plus en plus lieu de la mort aujourd'hui
 - perte des repères, solitude...
 - la médicalisation de la mort
 - la mort/maladie et la mort/accident
 - la réalité de la mort selon le lieu d'hospitalisation/de vie du patient

Exprimer ses difficultés de soignant face à la mort

- La peur de sa propre mort
- La fuite : symbolique ou réelle
- La souffrance du soignant

Analyser le vécu des malades en phase terminale

- Le langage du grand malade et du mourant
 - langage verbal
 - langage non verbal
- Le parcours psychologique du mourant et les 5 différentes phases du « mourir », les questions du malade en phase terminale

Analyser le vécu des familles

- L'annonce du diagnostic
- L'annonce du décès
- Le corps après le décès
- La notion de deuil
- Les rites autour du décès, leur importance dans le travail de deuil
- Les deuils pathologiques

Connaître les fondements de la démarche palliative

- Un contexte juridique incitatif
- Les fondements de la démarche palliative
- Les différentes dimensions des soins palliatifs

Identifier les modalités de décision concernant le choix des soins palliatifs : la démarche éthique

- Les grands principes cadrant la démarche éthique
- L'interrogation des différents référentiels pour mener la démarche
- Poser et évaluer un acte éthique
- Le contrat thérapeutique
- Euthanasie et soins palliatifs
 - quelques définitions
 - les réglementations selon les différents pays
 - euthanasie et répression : les sanctions encourues
 - Comité National d'Éthique et euthanasie
- Travail d'intersession

Identifier les besoins spécifiques du malade selon divers critères

- La souffrance morale du grand malade et du mourant
- Analyse des besoins spécifiques du malade en fonction :
 - de sa ou de ses pathologies, des handicaps et douleurs associées
 - de son âge
 - de son histoire personnelle
 - de ses habitudes de vie, de ses proches

Mieux communiquer avec le patient

- Comment parler au patient de sa fin de vie ?
- Que dire en réponse avec les besoins évoqués précédemment ?
- Les étapes du soutien psychologique du malade
- Prendre garde aux mécanismes de défense faisant obstacle à l'empathie avec le patient
- Les barrages personnels dans la relation à l'être mourant et sa famille et leurs conséquences pour la vie relationnelle

Déterminer les réponses soignantes à apporter aux besoins identifiés

- La prise en charge globale adaptée au malade et à sa famille
- Élaboration du projet de soins
- Recherche et évaluation des différents symptômes d'inconfort et de souffrance du patient
- Soins infirmiers
- Les soins corporels et de confort
- Les cas spécifiques des malades déments
- La place de la famille et des proches

Déterminer les outils et les modalités de fonctionnement en équipe pluridisciplinaire

- Rappel des complémentarités, rôles et compétences de chacun dans l'établissement : AS, IDE, Sociaux-éducatifs, Médecin, Kinésithérapeute, Psychologue, bénévoles, famille...
 - L'inscription dans un réseau de soins palliatifs
 - Les transmissions intra et inter-équipes
 - Intégration des bénévoles
 - Les lieux de parole
- Élaborer un projet de prise en charge

Pérenniser la démarche en l'intégrant dans un processus continu d'évaluation

- Définition d'actions correctives
- Co-construction de réponses adaptées
- Réajustements des plans d'action d'amélioration
- Efficacité du dispositif et atteinte des objectifs institutionnels et individuels
- Comment l'évaluer



Prise en charge des personnes atteintes de pathologies mentales vieillissantes

Organisme de formation	CONCEPT FORMATION
Formateur	André BARBIER - Consultant, psychologue clinicien
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 14, 15 et 16 mars 2016 Groupe 2 : 5, 6 et 7 septembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Infirmiers, aides-soignants d'EHPAD et de structure de psycho-gériatrie
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Permettre l'acquisition de connaissances des pathologies relevant de la psychiatrie
- Savoir différencier la maladie psychiatrique des démences
- Connaître l'évolution des maladies psychiatriques au moment du vieillissement
- Connaître les troubles comportementaux liés aux différentes pathologies psychiatriques
- Permettre le développement d'attitudes et de conduites à tenir adaptées aux différentes pathologies psychiatriques des personnes âgées
- Développer le lien entre les différents intervenants

Étape 1 : Approche du sujet et évaluation des pratiques

- Questionnaire individuel s'appuyant sur un référentiel actualisé
- Échanges avec les participants afin d'établir une analyse critique des pratiques
- Présentation des objectifs

Méthodes pédagogiques : apports théoriques et cliniques, analyse de situations

Étape 2 : Acquisition et approfondissement des connaissances

Chapitre 1

- Appréhender la symptomatologie la plus fréquente chez la personne âgée
- Être en capacité de repérer ces troubles

Le concept de vieillissement :

- vieillissement physiologique
- aspects somatiques
- troubles psychologiques

1. Les troubles des conduites instinctuelles de la personne âgée

(les troubles du sommeil, de l'alimentation, les troubles sphinctériens, les troubles des conduites sexuelles...)

2. Les troubles psychomoteurs de la personne âgée

la diminution de l'activité motrice (inhibition, catatonie, catalepsie), l'hyperactivité (raptus, déambulation, l'agitation)

3. Les troubles de la vigilance (obtusion de la conscience, hébétude, confusion)

4. Les troubles de la perception (illusions, hallucinations, délire, interprétations délirantes)

5. Les troubles de la conscience (vécu corporel, dépersonnalisation)

6. Les troubles de l'humeur

7. Les troubles de la conduite sociale (fugue, suicide)

Chapitre 2

- Acquérir ou renforcer ses connaissances sur les maladies psychiatriques
- Être en capacité de déceler les signes favorisant le diagnostic clinique
- Décoder les troubles du comportement et y réagir en étant thérapeutique
- Définir des conduites à tenir, une prise en charge optimum dans un cadre de soins

Méthodes pédagogiques : apports théoriques et cliniques, analyse de situations

1. Les états dépressifs

(la dépression névrotique et réactionnelle, les mélancolies, les formes atypiques)

2. Les états confusionnels

(l'obnubilation de la conscience, la désorientation temporo-spaciale, l'onirisme, les troubles somatiques)

3. Les états délirants :

- Le vieillissement des psychoses anciennes (la paranoïa, la psychose hallucinatoire chronique, la schizophrénie, la paraphrénie, les troubles bipolaires)
- Les thèmes délirants chez la personne âgée (les idées de préjudice, le syndrome érotomaniaque, les délires de méconnaissance, les délires hypocondriaques, le compagnon tardif)

4. Les névroses

(Névrose phobique ou agoraphobie, phobie sociale, phobie simple, névrose obsessionnelle ou troubles obsessionnels compulsifs, névrose hystérique ou troubles dissociatifs et troubles somatoformes, névrose d'angoisse ou trouble panique, anxiété généralisée, névrose d'apparition tardive : l'hypocondrie, les réactions psychosomatiques, les états dépressifs atypiques...)

5. L'alcoolisme (les particularités chez le sujet âgé, les complications psychiques et comportementales)

Chapitre 3

- Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées
- Être en capacité de faire un diagnostic différentiel avec des troubles normaux de la mémoire liés au vieillissement, le déficit cognitif léger, la confusion mentale, la dépression ou pseudo démence dépressive
- Comprendre la signification des troubles du comportement et appréhender les différentes techniques d'aide à la prise en charge de ces troubles

Méthodes pédagogiques : apports théoriques et cliniques, étude de cas, échanges sur la spécificité des soins

1. La maladie d'Alzheimer

- les différentes phases de la maladie et les signes cliniques
- les troubles cognitifs et comportementaux liés au vieillissement pathologique

2. Les autres démences

- les démences dégénératives : la maladie de Pick, la chorée de Huntington, la maladie à corps de Lewy, la maladie de Creutzfeldt Jacob
- les démences infectieuses : la démence syphilitique, la démence associée au VIH
- les démences vasculaires

3. Le déficit cognitif léger

4. La pseudo démence dépressive

Chapitre 4

- Identifier les particularités de la relation et de la communication à la personne âgée souffrant de pathologie mentale
- Acquérir les moyens de communication adaptés à la personne malade

Méthodes pédagogiques : apports théoriques et cliniques, jeux de rôle, analyse de situations, échanges sur la spécificité des soins

- Mettre en œuvre des approches comportementales en tant que soins thérapeutiques et médiation à la relation.
- Identifier les indications thérapeutiques dans le cadre du rôle propre :
 - **la remédiation cognitive : rééducation de la mémoire, du langage, de la communication, des compétences fonctionnelles, de l'orientation**
 - **la stimulation du comportement** : les approches psychosociales, le toucher, la relaxation...

Étape 3 : Applications pratiques à travers des mises en situation et exercices

- Maladie d'Alzheimer et démences apparentées : être en capacité de faire un diagnostic différentiel avec des troubles normaux de la mémoire liés au vieillissement, le déficit cognitif léger, la confusion mentale, la dépression ou pseudo démence dépressive
- Comprendre la signification des troubles du comportement et appréhender les différentes techniques d'aide à la prise en charge de ces troubles

Méthodes pédagogiques : étude de cas, échanges sur la spécificité des soins

- Acquérir les moyens de communication adaptés à la personne malade
- Mettre en œuvre des approches comportementales en tant que soins thérapeutiques et médiation à la relation

Méthodes pédagogiques : jeux de rôle, analyse de situations, échanges sur la spécificité des soins

- Prendre en compte la pathologie dans la mise en œuvre des soins
- Le cadre du soin

Méthodes pédagogiques : étude de cas, jeu de rôles, analyse de situations, échanges et réflexions sur la spécificité des soins

Études des postures soignantes :

- infirmiers, aides-soignants : leur rôle propre
 - réflexion sur la prise en charge
 - les complémentarités
 - la spécificité des soins en gériatrie
 - les représentations des soignants en fonction des pathologies
 - la spécificité du travail des soignants en fonction des pathologies
 - les synergies de soins
- Développer le lien entre les différents intervenants :
Le travail interdisciplinaire et la formalisation des réseaux

Méthodes pédagogiques : étude de cas, jeu de rôles, échanges et réflexions sur la spécificité des soins

Reprise des problématiques de soin développées au cours de la formation

Les familles

Les liens avec les familles

La famille comme partenaire de la prise en charge

Le travail interdisciplinaire

Comment mettre en place des outils partenariaux avec le CMP et les praticiens spécialistes

Étape 4 : Évaluation des acquis

- Se remettre en question et analyser les situations vécues en vue d'un réajustement
- Évaluer ses propres fonctionnements et nouvelles acquisitions en vue :
 - d'améliorer ses prises en charge ou un processus
 - maîtriser un risque
 - résoudre un dysfonctionnement



Prise en charge globale des patients présentant un AVC

Organisme de formation	AMBITION SANTÉ
Formateur	Membres de l'équipe de Neurologie du CHU Nancy
Durée de la formation	4 jours (travail d'intersession)
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 23, 24 mai, 6 et 7 juin 2016 Groupe 2 : 14, 15, 28 et 29 novembre 2016 Lieu : CHU Nancy
Public concerné	Personnel soignant
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

*Le bulletin d'inscription doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015*

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'ANFH Lorraine

Objectifs

- **Prendre en charge des patients présentant un AVC**
- **Définir les différents types d'AVC**
- **Appréhender les différentes étapes de la prise en charge, par l'équipe, des patients ayant subi un AVC** (évaluation de la dépendance du patient, prise en charge physique, psychologique...)
- **Connaître les moyens diagnostiques et thérapeutiques à disposition**
- **Mettre en œuvre des actions permettant au patient de gagner en autonomie**

Définir les différents types d'AVC

Identifier les éléments constitutifs de l'accident vasculaire cérébral, ischémique ou hémorragique, du point de vue épidémiologique et physio-pathologique

- Facteurs de risque
- Epidémiologie
- Définitions, étiologies

Mécanismes physio-pathologiques de l'accident vasculaire cérébral

- Les causes
- Les niveaux d'atteinte et les troubles correspondants
- Les déficits et troubles correspondants à chaque zone atteinte
- Particularité de l'aphasie et l'héminégligence
- Évolution : coma, récupération, séquelles

Connaître les moyens diagnostiques et thérapeutiques à disposition

- Diagnostics différentiels
- Les examens en neurologie, les examens complémentaires
- Les moyens thérapeutiques

Appréhender les différentes étapes de prise en charge, par l'équipe, des patients ayant subi un AVC

- Prise en charge initiale des patients adultes atteints d'accident vasculaire cérébral
- Mettre en œuvre les soins spécifiques aux patients atteints d'accident vasculaire cérébral
- Identifier les troubles induits et leurs conséquences
- Évaluer le niveau de dépendance et de récupération suite à l'AVC
- Prévention et traitement des complications
- Identifier les modalités et conditions pour une prise en charge réussie

Améliorer la prise en charge pluridisciplinaire du patient ayant fait un AVC

- Mettre en place les outils et les moyens de la prise en charge au quotidien
- Favoriser la pluridisciplinarité de la prise en charge
- Faciliter la communication
- Éduquer le patient et ses proches
- Favoriser le travail en réseau : vers une sortie maîtrisée
- Information ciblée sur les recommandations matérielles

L'accompagnement psychologique du patient atteint d'AVC

La restauration de l'image de soi, la connaissance du corps, le repérage spatio temporel

- Comprendre la symbolique du corps dans le monde actuel
- Définir schéma corporel et image de soi
- Appréhender l'altération de l'image de soi
- Définir une communication adaptée
- Identifier la dépression associée

Comprendre le vécu du patient et des proches

- Les réactions psychiques et mécanismes de défense
- Comprendre l'agressivité
- Comprendre le réaménagement psychique du patient
- Identifier la place de la famille dans la prise en charge
- Optimiser l'accompagnement du patient par la relation d'aide

Mieux accompagner le patient dans la vie quotidienne

- Mieux comprendre le handicap
- Procéder à l'évaluation
- Aborder la prévention
- Proposer différents types d'aide (motrices, sensorielles...)
- Adapter les types d'aide en établissement
- Adapter les types d'aide à domicile



Situer la place du soin à domicile dans le parcours de soins

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Benjamin JAOUANI - Formateur conférencier
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 23 mai et 20 juin 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels soignants amenés à prendre en charge des patients à domicile
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Identifier le référentiel sous-jacent à la thématique et analyser les pratiques professionnelles
- Appréhender l'évolution des modes de prise en charge
- Identifier et coordonner les différents intervenants qui participent à la prise en charge du patient
- Identifier les points critiques de prise en charge et identifier des indicateurs de suivi
- Appréhender les atouts et les limites du soin à domicile
- Connaître les obligations et responsabilités liées au soin à domicile
- Élaborer son plan d'actions d'amélioration

Place du soin à domicile : évolution ou régression de prise en charge ?

- Évolution du dispositif de soins au fil du temps
- La loi HPST et la nécessaire maîtrise des dépenses de santé
- Les enjeux socio-économiques
- La demande et le vécu des patients
- L'évolution de l'offre de soins
- Exemples de parcours de soins limitant les durées d'hospitalisation

Identification des acteurs potentiels

- Les structures publiques ou participant au service public : HAD, SSIAD, SESSAD...
- Les structures privées : centre de soins prestataires, professions libérales, services d'aide à la personne...
- Les associations ayant pour vocation de soutenir les malades et les familles
- Les réseaux ville-hôpital et filières de soins prévues par les plans de santé publique, les MAIA, les équipes mobiles extrahospitalières...
- Les différents services d'aide à la personne

Les échanges d'information et les modes de transmission

Qui fait quoi et comment ?

Les dispositifs coordonnés de prise en charge existants

- Le plan personnalisé de santé et le dispositif PAERPA
- Le PRADO en obstétrique

Le patient au cœur du soin : améliorer l'information au patient et à son entourage

- Les différentes phases d'accueil
- Les différents processus attachés à chaque phase
- La place du patient dans le parcours de soins
- Le recueil des données
- La définition des objectifs de soins
- Le rôle de chacun des professionnels
- La coordination des membres de l'équipe
- La définition d'une procédure de suivi
- La traçabilité des actions et les échanges d'information
- Identifier les outils de communication existants afin d'améliorer la coordination entre les acteurs : outils de l'ASIP

Travail d'intersession

Les avantages et les limites du soin à domicile

- Pour le patient
- Pour le(s) soignant(s)
- Pour la famille
- Pour la communauté

Se soigner à domicile

- Pour qui ? Pour quels types de pathologies ?
- Les risques et les bénéfices liés à une prise en charge à domicile

Évaluer les besoins de la personne

- Les outils DESIR, GEVA, AGGIR...
- La fréquence des évaluations pour garantir une constante adéquation entre besoins de soins et offre de soins

Les responsabilités partagées

Les échanges d'informations

La traçabilité des soins

Acquérir une culture qualité et sécurité des soins

- La démarche qualité
- Les pratiques professionnelles et les évaluations de pratiques
- L'amélioration du processus « parcours patient »
- L'élaboration de protocoles de soins uniques pour harmoniser les pratiques auprès du patient

Élaborer son plan d'actions



Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Caroline RABOLINI - Psychologue clinicienne, expertes judiciaire
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 25, 26 avril et 17 juin 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux notamment des services d'urgence, de gynécologie-obstétrique, des services de pédiatrie et tous autres services hospitaliers.
Nombre de participants	8 à 16 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, **les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.**



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur l'enveloppe dédiée aux actions inter établissements. La quote part correspondant devra donc être prise en charge par l'établissement ; n'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour tout renseignement.

Objectifs

- Identifier les politiques publiques nationales, Européennes et Internationales voir locales dans le domaine de la protection des victimes de violences conjugales et familiales
- Identifier les données statistiques, épidémiologiques et les répercussions sur la santé sur le plan physique, psychologique et les coûts engendrés
- Repérer les signes et les comportements permettant de suspecter l'existence de violences dans le cadre d'une prise en charge adaptée
- Établir une communication adaptée avec la victime afin de favoriser une relation de confiance
- Utiliser de manière appropriée les outils prévus par la réglementation en vigueur (rédaction certificat médical, diverses attestations...)
- Mobiliser les acteurs internes et externes dans le cadre d'une prise en charge pluri-disciplinaire
- Participer à l'élaboration d'un plan d'action applicable dans son établissement

JOUR 1

- Cadre politique et ampleur du phénomène
- Les ressorts du processus de domination conjugale
- Identifier les conséquences de la violence
- Comprendre les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole
- Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate
- Quels sont les signes d'alerte de la violence conjugale ?
- Questionner en soignant / en médecin la victime et trouver les réponses adéquates
- Violence conjugale et diversité
- Techniques de communication et posture pour un soutien efficace

JOUR 2

- Comprendre l'emprise, connaître les auteurs de violences dans la relation intime afin d'aider la victime à s'en libérer
- Évaluer la dangerosité des partenaires violents
- L'intervention médicale, soignante, sociale et légale
- Connaître les aspects médico-légaux et utiliser les outils existants

INTERSESSION : réalisation d'un chemin clinique sur cas réel de violence conjugale

JOUR 3

- Retours et partage d'expériences sur les travaux d'intersession
- Coordination d'une prise en charge pluridisciplinaire en intra et extra hospitalier
- Améliorer la qualité de la prise en charge
- Formalisation des plans d'actions d'amélioration et outils à mettre en place



Mal être, déprime, dépression

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	André BARBIER - Psychologue clinicien
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 21 et 22 mars 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels soignants et non soignants de la Fonction Publique Hospitalière
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Mieux connaître la dépression et les troubles dépressifs
- Être en mesure de soutenir une personne de son entourage professionnel ou familial qui présenterait ces signes
- Savoir accompagner, si besoin, vers une consultation médicale
- Savoir évoquer avec un proche, si besoin, les éventuelles idées suicidaires pour mieux les prévenir
- Savoir prendre soin de soi-même pour aider le plus efficacement possible
- Connaître et comprendre la prise en charge de la dépression (nécessité de recours aux soins)
- Identifier les différentes modalités de soins et leurs prises en charge, les acteurs et leur rôle
- Connaître les modalités pour favoriser le retour à l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes qui ont souffert de dépression

1. Définir et appréhender ce qu'est la dépression et ce que sont les troubles dépressifs :

- Histoire de la dépression, évolution, épidémiologie
- Les différents troubles dépressifs et les épisodes dépressifs : symptomatologie, troubles associés et prévalence
- La dépression majeure
- Les troubles bi-polaires : psychose maniaco-dépressive
- L'épisode dépressif saisonnier
- La dépression réactionnelle : deuil, rupture...
- L'épisode dépressif du post-partum
- La dépression selon l'âge : l'adolescence, la personne âgée
- La déprime ou la dépression : différences et modes de différenciation
- Les différentes échelles pour l'aide à la différenciation, leurs limites et utilité
- Les manuels de critères diagnostiques

2. Identifier les différences entre « mal-être », « coup de déprime » et dépression :

- Identification des caractéristiques du « mal être », coup de déprime, anxiété, troubles anxieux, la déprime, la dépression...

3. Symptomatologie des troubles :

- La pathologie ou l'état
- L'importance de la temporalité et l'intensité des symptômes

4. Savoir soutenir une personne présentant de tels signes

- Repérer la dépression chez un proche et comprendre qu'il s'agit d'une maladie
- Les attitudes adaptées : la bonne distance, présence bienveillante, affection, écoute, valorisation, patience, rassurer votre proche
- Si la personne est dans une démarche d'éducation thérapeutique
- Les questions à poser pour aider à percevoir les signes
- Cerner les causes de la dépression, internes et externes : physiologique, environnementale, psychologique, sociale
- Utiliser les outils de la relation d'aide
- Aider son proche à consulter et suivre un traitement adapté

5. Pouvoir évoquer avec les personnes leurs sentiments afin de prévenir le risque suicidaire

- Ce que l'on doit savoir de la relation entre dépression et suicide
- Les signes et symptômes
- Les conduites à tenir face à une personne suicidaire
- Savoir alerter en cas de passage à l'acte : les signes du risque suicidaire

6. Une étape préalable à l'orientation : permettre à son proche de se poser les bonnes questions

- Comment l'aider à remettre en question son état ?
- Comment l'aider à accepter un soutien extérieur ?
- L'aider à mobiliser ses ressources malgré son état

7. Connaître et comprendre la prise en charge de la dépression

- Pourquoi orienter vers un professionnel compétent ?
- Qui sont les professionnels compétents ?
- Comment choisir le professionnel en question ?
- Les différentes solutions thérapeutiques
- Aspects pratiques des modes de prise en charge : temps, modalités, indications

8. Savoir accompagner vers une consultation médicale

- Où et qui consulter ?
- Les modalités de prise en charge
- La prévention de la rechute
- Le médecin traitant et le parcours de soins

9. Le recours à l'hospitalisation

- Les différents traitements de l'hôpital, les stratégies thérapeutiques

10. Comment s'inscrire dans un accompagnement avec les autres acteurs ?

- Le rôle de l'entourage
- Comment réagir face à la dépression d'un proche ?
- Comment rester efficace dans son soutien ?

11. Savoir prendre soin de soi pour pouvoir prendre soin de l'autre ?

- Les actions à mener avec les autres acteurs, les intervenants sociaux, les associations de patients...
- Ce qu'on peut mettre en place soi-même pour prévenir la dépression

12. Favoriser le retour à l'emploi et à l'insertion professionnelle des personnes concernées

- Les conditions d'entrée et de sortie dans une ALD
- La mise en place d'action de prévention des risques psychosociaux
- La reprise d'activité
- Le rôle de l'ARACT dans la prévention des RPS

13. Travail sur un plan d'actions d'amélioration



Prévention du risque suicidaire

Organisme de formation	DEFITEM
Formateur	Thierry RICHARD - Cadre supérieur de santé en psychiatrie, formateur
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 20 et 21 avril 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnel soignant
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- **Permettre un repérage précoce des personnes à risque suicidaire élevé**
- **Améliorer la prise en charge des personnes ayant réalisé une tentative de suicide afin de réduire le risque de récurrence**

Objectifs transversaux :

- Travailler sur les représentations et les idées reçues liées au suicide
- Identifier les facteurs de risque par population cible
- Reconnaître les troubles présents et/ou les signes de détresse chez les personnes accueillies
- Identifier la crise suicidaire et ses états successifs par la conduite d'entretiens adaptés
- Évaluer le risque de passage à l'acte
- Adapter son intervention pendant et après la crise suicidaire
- Déterminer le rôle de l'équipe et sa place en tant que soignant
- Ébaucher des fiches de conduite à tenir

Éléments de contenu :

- Le suicide, problème de santé publique
 - Définition
 - Chiffres
 - Épidémiologie
 - Idées reçues
- Les troubles psychologiques et/ou sous-jacents
 - Addictions,
 - Dépression,
 - Névroses...
- La crise suicidaire
- L'évaluation de la crise : la triple évaluation du potentiel suicidaire
- La gestion de la crise suicidaire en service de soins, en service de médecine d'urgence
- Comment recevoir la détresse des patients, des usagers suicidaires ou suicidants ?
- Comment réduire la souffrance psychique des patients et de leurs familles ?
- Comment ne pas culpabiliser en cas de passage à l'acte ?
- Les actions selon le secteur de prise en charge
- Les attitudes personnelles et professionnelles
 - La relation d'aide
 - Les règles à respecter
- Le suivi et l'évaluation de la crise suicidaire
 - Comment ?
 - Pourquoi ?
 - Sur quelle durée ?
 - Les recommandations des Instances
- L'élaboration de fiches de conduites à tenir : les supports existants...
- Le travail en équipe et la place du soignant



Accompagnement et prise en charge des conduites addictives

Organisme de formation	ASSOCIATION FETE
Formateur	Thérèse JAYER - CSS Pôle addictologie Nadia CERISE - Assistante sociale coordinatrice Alain MARTIN - Président FETE Dr Etienne HIEGEL - Praticien hospitalier Claudie GRASMUCK - Psychologue clinicienne Eric FERRY - Educateur spécialisé Dr Sarah VIENNET - Praticien hospitalier
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 26, 27 septembre et 21 novembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels soignants
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, **les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.**

Objectifs

- Connaître les différents types de conduites addictives des patients
- Appréhender les aspects juridiques liés à la détention de produits et la consommation
- Orienter le patient vers une structure de prise en charge adaptée

CONTENU

1. Connaissance des conduites addictives avec ou sans produits

- Travail sur les représentations
- La dépendance
- Les comorbidités

2. Aspects juridiques, clinique des addictions

- Clinique des addictions
- La loi : les produits illicites, la détention de produits, l'usage de produits
- Le sens des consommations
- Les addictions sans drogue

3. Les orientations et le travail de liaison

- Présentation des modalités de liaison au niveau régional
- Analyse de pratiques



Sexualité et institution

Organisme de formation	INFIPP
Formateur	Blanche LECUELLE - Cadre infirmier
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 9, 10 et 11 mars 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels des secteurs sanitaires, sociaux et médicaux sociaux
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Définir la sexualité des enfants, des adolescents, des adultes handicapés ou des malades psychiques et des personnes âgées en institution
- Déterminer des repères pour intégrer l'intimité des patients dans leur prise en charge en institution : approche médico-sociale et sociale

CONTENU

Identifier les représentations individuelles sur la vie affective, amoureuse, la sexualité et l'impact de ces représentations dans l'approche de la sexualité des personnes prises en charge :

- La vie affective, la sexualité et les représentations sociales
- La problématique du corps et de la sexualité chez la personne handicapée et/ou dépendante
- La sexualité et la maladie mentale

Comprendre les principaux facteurs qui influencent les pratiques professionnelles vis-à-vis de la sexualité des personnes prises en charge et appréhender le cadre juridique et éthique :

- Le cadre juridique
- La dimension éthique et la notion de responsabilité
- Le cadre éducatif et thérapeutique
- Réflexions autour des questions les plus courantes

Connaître les différentes composantes de la prise en compte de la vie affective et sexuelle en institution :

- L'institution et la prise en charge longue
- L'organisation spatiale et temporelle du service
- La prise en compte de la spécificité masculin / féminin
- La question de la mixité, les rapports avec l'entourage
- Vie affective, vie amoureuse et vie sexuelle, différentes formes de sexualité
- Limites et risques de la sexualité

Repérer les attitudes adaptées, les réponses et les formes d'organisation répondant aux besoins de la personne et de la vie en institution :

- Élaboration et compréhension de la problématique posée
- Quelles répercussions sur le vécu des professionnels et des autres résidents

Intégrer la dimension affective et sexuelle dans les dynamiques de projet (projet de vie, projet de service et d'établissement) :

- Quels objectifs pour préserver l'intimité de la personne, vivre une existence affective, vivre une activité sexuelle ?
- Quels liens peut-on faire avec le projet individualisé de la personne ?
- Comment prendre en compte et intégrer les aspects juridiques, réglementaires et éthiques ? Quelles règles ? Quelles valeurs ?



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

Organisme de formation	DEMETER SANTE
Formateur	Didier JORAND - Formateur en santé mentale et en pédiatrie
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 4, 5 et 29 février 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Professionnels travaillant auprès d'adolescents
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, **les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.**

Objectifs

- Appréhender le concept d'adolescence comme fait social évolutif au fil du temps
- Comprendre la situation et le regard porté sur les adolescents dans notre société contemporaine
- S'appropriier ou actualiser les connaissances théoriques sur la psychologie de l'adolescent
- Actualiser sa connaissance sociologique de l'adolescent
- Approfondir les conduites pathologiques des adolescents et leur prise en charge
- Comprendre les mécanismes du comportement agressif et violent des adolescents et savoir gérer les conflits
- Conduire une analyse réflexive sur les situations et pratiques professionnelles
- Favoriser une meilleure communication et relation entre adolescents et professionnels
- Développer le travail de partenariat tout en gardant la spécificité de son intervention
- Rédiger un plan d'amélioration de ses pratiques professionnelles

Appréhender le concept d'adolescence comme fait social évolutif au fil du temps

- Le concept d'adolescence
- Les franchissements sociaux successifs qui mènent de l'enfance à l'âge adulte
- Place réelle de la puberté et de la majorité civile dans le processus qui conduit de l'adolescence à l'âge adulte

Comprendre la situation et le regard porté sur les adolescents dans notre société contemporaine

- Une société paradoxale à l'égard de ses jeunes
- L'adolescent et la famille
- L'émergence d'une culture de l'adolescence

S'approprier ou actualiser les connaissances théoriques sur la psychologie de l'adolescent

Actualiser sa connaissance sociologique de l'adolescent

- Les adolescents : combien sont-ils ?
- Ce qu'ils font, ce qu'ils aiment, ce qu'ils pensent
- Les trois catégories de groupes d'ados
- L'adolescence, le temps des paradoxes
- Le travail psychique de l'adolescence
- L'adolescence, période de vulnérabilité
- Les besoins de l'adolescent
- La place et le rôle du conflit dans l'autonomisation de l'adolescent
- Des parents qui doivent montrer le chemin

Approfondir les conduites pathologiques des adolescents et leur prise en charge

- Les comportements spécifiques de l'adolescence
- Les confrontations dangereuses avec les adultes et leurs conséquences
- La signification de l'agir

Comprendre les mécanismes du comportement agressif et violent des adolescents et savoir gérer les conflits

- Clarification des différents concepts
- Mise en évidence des croyances véhiculées sur la violence des adolescents et ses causes
- Les impacts de l'agressivité / la violence sur les professionnels
- La distinction entre un comportement normal et un comportement pathologique
- Les théories explicatives sur l'expression actée de la violence à l'adolescence
- Les besoins de l'enfant, de l'adolescent en difficulté/violents

Conduire une analyse réflexive sur les situations et les pratiques professionnelles

- Analyse des pratiques professionnelles et élaboration des savoirs : de quoi s'agit-il ?
- L'analyse réflexive en situations réelles

Favoriser une meilleure communication et relation entre adolescents et professionnels

- Les pratiques professionnelles appropriées
- Le travail avec les parents
- Le dépistage des risques de violence

Développer le travail en partenariat tout en gardant la spécificité de son intervention

- La prise en soin et l'accompagnement de l'adolescent en équipe pluridisciplinaire
- Transgressions, conduites violentes en institution

Rédiger un plan d'amélioration de ses pratiques professionnelles

Réaliser un retour d'expérimentation



Sensibilisation à l'accueil du public migrant

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Antonietta DI RUZZA - Formatrice consultante
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 17 et 18 mars 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnel soignant, éducatif, médico social, du bureau des entrées... en situation d'accueil du public migrant
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Prendre en compte les traumatismes liés à l'immigration et à l'intégration
- Intégrer les dimensions culturelles et religieuses dans l'accueil et la prise en charge dans un contexte d'aide
- Repérer les difficultés rencontrées
- Intégrer la réglementation dans la prise en charge au quotidien
- Communiquer et accompagner les patients au quotidien en prenant en compte les différences culturelles dans un contexte d'aide
- Comprendre l'importance de l'équipe

CONTENU

Approche historique des peuples migrants

- Les différents mouvements de population en France
- Les causes de l'immigration
- Les difficultés rencontrées : barrière de la langue, souffrance de l'exil, désorganisation des rôles familiaux, perte de repères identitaires, rejet, exclusion, indifférence, précarité, racisme ...

La notion de culture et la notion d'identité

Les différents concepts

Migration, culture, croyances, rites, coutumes, résilience ...

Approche générale des peuples accueillis, les populations des différents continents :

Afrique, Asie, Europe de l'Est, populations non sédentaires

Les différentes religions

Les modes de vie et leurs spécificités

Approches spécifiques

- L'approche familiale : le rôle de chacun (parents et grands-parents, enfant, la notion d'autorité)
- La place de la femme et de l'enfant
- La conception de la santé, de la maladie et de la médecine (djinn, démons, ancêtre....)
- La grossesse et la maternité (silence sur la grossesse pour protéger le bébé....)
- L'accouchement (les pratiques traditionnelles)
- La notion de handicap (les origines du handicap selon les cultures)
- La fin de vie et la mort (les différences d'accompagnement de fin de vie et de la place de la mort)
- L'expression de la douleur (de l'expression intense à l'absence d'expression)

Problématiques existantes à la croisée des différentes cultures

- La barrière de la langue (difficultés de compréhension)
- La différence de la conception de la maladie et de la médecine à travers les différents continents
- La place et le rôle de la famille, des proches, des voisins : la maladie l'affaire de tous
- Les notions de propriété, de respect, de place selon les différentes cultures
- Les sentiments de sécurité et de confiance (difficulté pour établir une relation sécurisante et une relation de confiance en regard des différences d'approches de la maladie et de la médecine)

L'importance du premier accueil

Du premier accueil dépend la mise en place d'une relation de confiance ou de défiance

Environnement réglementaire et adaptation de la prise en charge

- Le respect des droits fondamentaux de la personne humaine (déclaration universelle des droits de l'homme)
- La liberté de culte dans les établissements de santé (circulaire relative à la laïcité du 2 février 2005)
- La garantie de l'accès aux soins sans discrimination (loi du 2 mars 2002, charte de la personne hospitalisée...)
- Le respect des croyances et convictions des personnes accueillies
- La laïcité dans les établissements de santé

Les obstacles à la communication

(préjugés, croyances, méconnaissance de l'autre et de sa culture)

Les différents outils nécessaires à :

- La communication : approche de la communication verbale, non-verbale et non violente
- La place de chacun : pour un accompagnement dans les soins, la juste distance et la relation empathique
- La compréhension de l'environnement à l'hôpital (le fonctionnement des services)

Les soins prodigués

L'information sur les soins donnés, le témoignage sur la connaissance des différences culturelles, la compréhension du discours du patient et/ou de sa famille

La gestion de l'agressivité

Les différentes étapes, leur compréhension et leur gestion

Le travail d'équipe

- La cohésion d'équipe
- La continuité des soins
- Ne pas se tromper dans les objectifs à atteindre
- Le questionnement éthique
- Le nécessaire bornage et les limites (le repos des autres patients, le fonctionnement institutionnel...)

ÉLABORER SON PLAN D' ACTIONS

- Mesure d'écart entre l'activité réalisée (cf analyse des pratiques professionnelles au démarrage du programme) et activité souhaitée
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration
- Définition des indicateurs et modalités de suivi



La relation soignant / soigné

Organisme de formation	INFOR SANTE
Formateur	Richard ZIADE - Psychologue
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 4, 5 et 25 février 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels soignants de la Fonction Publique Hospitalière
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Appréhender le cadre législatif de la relation soignant-soigné
- Identifier les besoins et attentes des patients en termes de communication
- Identifier les difficultés les plus fréquemment rencontrées dans la relation avec les patients ou résidents
- Mettre en œuvre des outils de communication permettant d'améliorer la relation verbale et non verbale
- Situer les limites de la relation soignant-soigné

Définir ce qu'est une relation

Définir en quoi l'espace du soin détermine une forme particulière de relation

- La relation de soins : un espace « à part »
- La relation de soins : un espace lieu/temps très « cadré »
- La relation de soins : un espace orienté
- La relation de soins : un espace d'inventivité

Identifier les relations « toxiques » et « bénéfiques » entre soignants et soignés

- Les défauts « classiques » de la relation en général
- Les relations de soins pathologiques
- Les relations « mutuellement » bénéfiques

Acquérir des techniques et outils de relation verbale et non verbale

- Les fondamentaux de communication interindividuelle
- La relation d'aide
- Les repères de l'analyse transactionnelle
- Comment se comporter en cas de...
- Une technique de relation de soin non verbale

Savoir gérer les situations délicates voire difficiles

- Comment faire
- Le travail avec les familles
- Les limites de la relation soignant-soigné



Le toucher comme média relationnel

Organisme de formation	GRIEPS
Formateur	Aleth LOMBARD - Formatrice permanente GRIEPS
Durée de la formation	4 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 1 ^{er} , 2 février, 1 et 2 mars 2016 Groupe 2 : 19, 20 mai, 9 et 10 juin 2016 Groupe 3 : 13, 14 octobre, 14 et 15 novembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels soignants et non soignants
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Améliorer le vécu corporel des personnes âgées, handicapées, en fin de vie ou autre, en les aidant à vivre des moments de bien-être et en les aidant à conserver une image positive de leurs corps
- Prendre conscience de la communication non verbale et de son importance
- Mettre en œuvre des techniques simples de massage permettant d'améliorer le confort des personnes
- Acquérir une certaine aisance dans le contact corporel

Prendre conscience de l'impact du langage corporel dans la communication

- Identifier les différents modes de communication non verbale, la place du toucher dans les soins
- Les différentes pertes des capacités sensorielles, des capacités cognitives, des capacités motrices
- L'hyperémotivité des personnes vulnérables
- La perte des repères pour les personnes hospitalisées
- Les parasitages de la communication liés au contexte

Acquérir des connaissances pour savoir mettre en place une relation adaptée avant l'acte de soin

- Les limites du langage verbal des soignants
- Les différents canaux de la communication
- La place du toucher comme outil relationnel
- Savoir décoder les messages corporels émis par le patient
- L'approche psychocorporelle dans la relation d'aide
- Concept de Rogers
- Concept de l'homme global et de ses besoins en établissement hospitalier

Prendre conscience de sa posture et savoir créer un climat de confiance propice à la relation de soin

- Développer les attitudes aidantes à la mise en confiance, à l'approche de l'autre
- L'attitude, la posture, les gestes, la voix, le regard
- La distance relationnelle, la distance intime selon HALL
- Développer l'attention à l'autre
- Accompagner l'autre dans ses déplacements par le toucher, à l'accueil, lors du passage dans un autre lieu
- Savoir installer confortablement lors de changement de position

Partage et analyse autour des difficultés et émotions des soignants quant au contact physique

- Partager sa pratique sur les difficultés autour des soins d'hygiène, autour de la sexualité
- L'impact émotionnel sur les soignants face au devoir de toucher l'autre, les mécanismes de défense des soignants, leur protection
- Lutter contre l'épuisement professionnel

Analyser l'impact de la qualité du toucher sur les plans physique, psychologique et émotionnel

- Retour sur l'expérimentation des participants dans leur travail inter-module : réussites, difficultés
- Réajustements théoriques et méthodologiques et apports complémentaires en fonction des besoins
- Expérimenter : le respect du schéma corporel

S'initier aux soins de bien-être

- S'initier aux méthodes psychocorporelles pour rassurer, calmer, réconforter, apporter du bien-être
- Les soins de la peau
- Les techniques du toucher-massage : effleurage, modelage, gestes structurants et globalisants
- Savoir différencier le toucher relationnel, le massage de confort et le massage thérapeutique
- Le rappel et le respect du cadre législatif professionnel, références
- Le respect des limites
- Clarification des rôles des intervenants potentiels et de son propre positionnement

Pratiquer des massages de confort, et ou de toucher relaxant aux différents publics concernés

- Soulager la douleur par le toucher
- Soulager la souffrance de la fin de vie par le toucher
- Savoir soutenir la personne soignée dans l'estime d'elle-même par des soins de bien-être
- Développer la réflexion sur le sens du soin, le sens de l'accompagnement

Amélioration des pratiques et renforcement de la qualité des soins

- La philosophie du mieux-être en institution du point de vue des patients/résidents, des soignants et des familles
- Savoir évaluer le résultat par l'observation du langage corporel



Les enjeux de l'alimentation en milieu hospitalier ou en établissement de santé

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Anne SCHMITT - Cadre de santé diététicienne
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 26, 27 mai et 10 juin 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Tout public
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété **avant le 13 Novembre 2015**

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Définir l'importance et les enjeux de la prise en charge alimentaire en milieu hospitalier
- Situer son rôle en tant qu'acteur de la prise en charge alimentaire auprès des patients et de leur famille, ainsi que vis à vis des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire et dans la chaîne «restauration»
- Identifier les besoins de l'organisme en matière d'alimentation
- Connaître les groupes d'aliments
- Élaborer des menus équilibrés
- Identifier les besoins physiques et psychologiques spécifiques
- Comprendre l'influence de certaines pathologies sur l'alimentation, le comportement alimentaire, et les besoins associés
- Identifier les caractéristiques des principaux régimes alimentaires
- Être capable d'adapter la prestation en matière de nutriments et de textures
- Connaître les outils de la prise en charge dans les services de soins
- Identifier les moyens de prendre en charge et améliorer l'alimentation et la nutrition dans les différents services concernés (de soins, en cuisine,...)
- Élaborer un plan d'actions nutritionnel (d'éducation et de communication) permettant d'améliorer la prise en charge alimentaire au sein de son établissement
- Construire des indicateurs permettant d'évaluer le plan d'actions nutritionnel

CONTENU

La lutte contre la dénutrition : un enjeu de santé publique

Les chiffres de la dénutrition en France : prévalence

Quelle importance de la prestation repas à l'hôpital ?

Recommandations existantes sur la définition et le diagnostic de la dénutrition : La gravité, le type de dénutrition

La chaîne restauration : instances et recommandations

Analyse du circuit et des tâches afférentes aux différents acteurs

Les transmissions d'informations

L'importance du rôle de chaque acteur dans les transmissions :

- Quelles informations à transmettre ?
- Pourquoi ?
- Qui ? (inter, extra services)
- Comment (outils) ?

L'aliment :

- Origine
- Constitution
- Devenir

Les besoins de l'organisme :

- Énergétiques : métabolisme de base, thermorégulation, dépense musculaire, l'acte alimentaire, cas particuliers de certains états physiologiques et pathologiques
- En protéines : rôles, constituants, sources
- En lipides : rôles, constituants, sources
- En glucides : rôles, constituants, sources
- En fibres : rôles, constituants, sources
- Hydrique
- En minéraux et vitamines

Les facteurs de variation des besoins énergétiques :

Sexe, âge, poids, taille, constitution de la masse corporelle, émotivité, stress, femme enceinte, pathologies, habitudes de consommation, etc.

Les différents groupes alimentaires :

- L'identification des 7 groupes
- Les apports de chacun
- Les principales sources
- La composition nutritionnelle
- Les rations conseillées (caloriques et nutritionnelles) en fonction des patients
- Les équivalences

Notions d'alimentation équilibrée :

- L'équilibre alimentaire des différents repas d'une journée : variété, quantité
- Les erreurs à éviter

Les différents types de menus :

- Normal
- Haché
- Fin
- Mixé

La chaîne restauration : instances et recommandations

Les problèmes nutritionnels :

- La dénutrition, la malnutrition, les carences, l'obésité :
 - définitions
 - conséquences physiques et économiques
 - causes

Les facteurs psychologiques et culturels influençant le comportement alimentaire de la personne

Les principaux régimes et caractéristiques

Protocoles diététiques pratiques et suivi des consommations alimentaires

Homogénéisation des prescriptions diététiques dans les services de cuisine et de soins

Réalisation d'un tableau de bord nutritionnel

Réalisation de fiches diététiques

La renutrition

L'éducation diététique du patient

Retour sur les travaux d'intersession

Évaluation et analyse des réclamations

Formalisation du plan d'actions



Les textures modifiées

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Anne SCHMITT - Cadre de santé diététicienne
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 13 et 14 octobre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Chef de cuisine, cuisinier, responsable de restauration...
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Connaître les caractéristiques d'un repas à texture modifiée
- Identifier les enjeux de la prestation à texture modifiée
- Connaître les différentes textures modifiées
- Maîtriser les techniques d'élaboration des produits à texture modifiée
- Faire preuve de créativité dans la réalisation de préparations à texture modifiée
- Connaître la réglementation applicable aux produits à texture modifiée

CONTENU

Les caractéristiques d'un repas à texture modifiée :

- Rappels du rôle de la mastication et de la salivation lors du passage des aliments
- Caractéristiques des personnes concernées
- Principes diététiques en cas de mastication défectueuse
- Les éléments favorisant la déglutition des personnes résidentes

Un menu adapté, pas un substitut :

- Les principes clés permettant aux personnes concernées de :
 - différencier les produits qu'ils mangent
 - être satisfait de la saveur et du goût donnés aux produits

Les différentes textures adaptées :

- **Les produits hachés** visant à soulager les efforts de mastication :
 - caractéristiques des produits hachés : aliments tendres, coupés en petits morceaux ou finement râpés
 - choix des aliments pouvant être hachés : les aliments de consistance molle
 - élaboration de menus avec des produits hachés
 - recherche autour de la présentation dans l'assiette et/ou sur le plateau
- **Les produits moulinés** : ayant une texture plus ou moins liquide :
 - caractéristiques des produits moulinés : variation possible sur la consistance des aliments de semi-liquide à liquide
 - choix des aliments pouvant être moulinés : tous les aliments pouvant être liquéfiés
 - élaboration de menus avec des produits moulinés
 - recherche autour de la présentation dans l'assiette ou sur le plateau
- **Les produits mixés** : convenant lorsque la mastication est impossible et/ou que la déglutition ne peut se faire normalement :
 - caractéristiques des produits mixés : aliments à texture pâteuse sans morceaux, ni pépins
 - choix des aliments pouvant être mixés ou broyés : tous les aliments n'étant pas filandreux, utilisation de la sauce, des jus ou bouillons...
 - élaboration de menus
 - recherche autour de la présentation dans l'assiette ou sur le plateau

Techniques d'élaboration des produits à texture modifiée

- Les techniques disponibles à partir du menu
- Le choix de la texture et ses particularités

Règles de créativité appliquées aux textures modifiées

- Techniques de cuisson spécifiques
- Association des saveurs
- Comment laisser son identité au produit ?
- Le visuel et les agréments de la table

La réglementation applicable à ces produits

- Ce qu'il faut connaître : Les règles de la remise en température
- Les délais de conservation : Les délais entre la fin de la préparation et le service



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

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Pasquale CHILOTTI - Formatrice consultante
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 8, 9 mars et 19 avril 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Professionnels soignants des établissements sociaux ou médico-sociaux impliqués dans la rédaction du projet de vie individualisé
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Identifier le référentiel sous-jacent à la thématique et analyser les pratiques professionnelles
- Fédérer les professionnels autour d'une culture commune sur les valeurs fondatrices du projet individuel
- Connaître le rôle et la place de chacun dans la prise en charge individualisée
- Appréhender la méthodologie et les outils d'élaboration du projet de vie individualisé

CONTENU

Présentation des références scientifiques et réglementaires qui constituent la base du référentiel d'analyse des pratiques et des apports didactiques :

- Loi du 2 Janvier 2002
- « Les attentes de la personne et le projet individualisé » - recommandations de l'ANESM

Analyse des pratiques professionnelles

Réalisation d'un premier état des lieux des pratiques existantes

dans chaque établissement / service représenté

La place du projet Individuel dans les missions de l'établissement

(projet d'établissement, projet de service...)

La philosophie du projet Individuel

L'intérêt d'un outil guidant les soignants vers un accueil personnalisé intégrant des critères qualité

La structure du projet Individuel : ses différents volets :

- La biographie : Éléments de vie utiles à l'accueil et l'accompagnement du résident
- Les habitudes de vie
- Les éléments d'autonomie
- Le suivi des animations
- L'évaluation du projet

La participation des différents acteurs : Résident, Famille, Tuteur, Professionnels

Les rôles des différents professionnels dans le cadre d'un projet individualisé

La méthodologie d'élaboration du projet individualisé

- L'utilisation d'un guide d'auto-évaluation
- L'identification des thématiques à explorer
- Les méthodes et outils d'évaluation
- Le plan de communication

La formalisation du projet de vie individualisé

- La formulation d'objectifs précis en lien avec les grands items à aborder
- Les moyens nécessaires à la réalisation de chaque action
- La détermination des résultats attendus
- Les modalités de mise en œuvre
- Les acteurs à associer à chaque étape
- Les précautions à prendre et les conditions de réussite

Le point précis de la formulation des objectifs du projet individualisé

Les conseils à l'élaboration des objectifs

- Se placer en position de reconnaissance mutuelle
- Faire émerger des propositions nouvelles
- Oser aborder des questions « sensibles »
- Intégrer au mieux les habitudes de vie
- Encourager des essais

La prise de décision

- Inviter l'utilisateur à participer à la prise de décision
- Dégager des objectifs issus du dialogue (avec l'utilisateur, la famille, l'équipe)
- Laisser le maximum d'autonomie à la personne
- Éventuellement prévoir des aménagements spécifiques
- Repérer des zones de vigilance

Les participants devront, avec l'aide du guide ANESM de recommandations de bonnes pratiques et des apports de la formatrice, choisir un cas réel issu de leur pratique au sein de leur établissement, et construire le Projet Individuel. Ils devront :

- Élaborer et formaliser les objectifs d'un projet Individuel concret
- Évaluer les points positifs, les freins et les difficultés
- Construire le Projet Individuel (et éventuellement le mettre en œuvre)
- Identifier les indicateurs et modalités de suivi du projet Individuel construit



Ateliers d'animation pour les secteurs de personnes âgées (AS, AMP, ASH)

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Patrick LEBRET - animateur, formateur, responsable animation
Durée de la formation	4 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 25, 26 avril, 23 mai et 27 juin 2016 Groupe 2 : 12, 13 septembre, 7 novembre et 12 décembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Aides soignants, Aides Médico Psychologiques, Agents des Services Hospitaliers <u>non professionnels de l'animation</u> (si possible : binôme d'un même établissement)
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Situer la place de l'animation dans le projet institutionnel et le projet de vie individualisé
- Savoir construire et planifier un programme d'animation
- Identifier le rôle de chacun dans le cadre de l'animation auprès des personnes âgées
- Appréhender les différents types d'ateliers
- Réussir la mise en place d'ateliers d'animation au sein de sa structure
- Se perfectionner dans l'animation de différents types d'ateliers
- Finaliser des projets : mise en situation interactive et définition de la méthode de suivi et d'évaluation

Situer la place de l'animation dans le projet institutionnel et le projet de vie individualisé

- Animation et qualité de vie : animation et accompagnement au quotidien
 - ses incidences sur le maintien de l'autonomie physique et psychologique, sur la prévention du sur-handicap
 - animation et prise en charge globale et individualisée
 - animation et qualité des prestations hôtelières
 - animation et aménagement de l'environnement
- L'animation, un outil thérapeutique
 - les différentes dimensions du concept de soins
 - l'animation, une réponse aux besoins relationnels et sociaux, sa place dans le projet de vie individualisé du résident
 - place de l'animation dans le cadre des projets d'établissement et de service
- L'animation comme support à la relation d'aide
 - les différentes techniques d'animation en fonction des spécificités de communication
 - la hiérarchisation des besoins, les réponses à apporter en fonction du niveau de dépendance
 - l'importance de l'histoire de vie

Savoir construire et planifier un programme d'animation

- Construire des actions d'animation
 - réflexion sur une définition commune de l'animation
 - réflexion sur « qu'est-ce qu'une personne âgée »
 - différence entre l'animation, la rééducation, la stimulation, les activités occupationnelles et la mobilisation cognitive
 - les différentes animations
- Méthodologie d'élaboration d'un projet d'animation : l'animation pour qui ? Pourquoi ? Pour quoi faire ? Comment ? Où et quand ? Par qui ?
 - les différents ateliers possibles
 - l'animation d'ateliers : quelle approche pédagogique ?
 - la construction d'un programme d'animation
- La place de l'écrit professionnel

Identifier le rôle de chacun (animateur et autres membres de l'équipe) dans le cadre de l'animation auprès des personnes âgées

- Le rôle et la place des différents personnels, leurs liens
 - personnel soignant
 - personnel non soignant
 - animateurs
 - comment articuler l'animation entre soignant et animateur ?
 - la mission du soignant dans l'animation et le prendre soin du résident
 - la question du temps du soignant pour se consacrer à l'animation ; réalités du terrain
- Identification, rôle et place des autres partenaires
 - la place de la famille dans la participation aux activités de la vie quotidienne ainsi qu'aux anniversaires, sorties, fêtes...
 - le travail avec les bénévoles et les différentes associations
 - la recherche de partenariat
 - formalisation d'une collaboration adaptée aux besoins et contraintes de l'établissement

Appréhender différents types d'ateliers

- Expérimentation de différents ateliers
- Travail d'intersession

Réussir la mise en place d'ateliers d'animation au sein de sa structure

- Analyse du travail d'intersession
- Réalisation d'un état des lieux des pratiques existantes au sein de la structure
- Les conditions de réussite
 - choix de la constitution du groupe
- Avant l'animation : motiver les personnes
 - informer
 - solliciter, inviter à
 - comment motiver les personnes désorientées
 - respecter le refus
 - quid des personnes atteintes de démence
 - savoir répondre aux principales objections
- Pendant l'animation
 - se présenter, poser les règles, le cadre
 - la mise en place d'une dynamique de groupe
- Après l'animation
 - recueil du vécu / transmission à l'équipe ; par quel moyen ?

Se perfectionner dans l'animation de différents types d'ateliers

- A partir du bilan, choix de plusieurs projets d'activités élaborés par le groupe
 - approfondissement des techniques et méthodes
 - créer des fiches techniques : l'importance de l'écrit
- Exemple de pistes de travail : différents types d'activités sensorielles et cognitives
- Travail d'intersession

Finaliser des projets, mise en situation interactive et définition de la méthode de suivi et d'évaluation

- Retour sur les animations menées par les participants
- Approfondissement des techniques et méthodes pédagogiques d'animation en fonction des attentes des participants
- Évaluer l'impact de l'activité de mobilisation cognitive et sensorielle chez le résident
 - rédaction de comptes rendus d'ateliers avec éléments observés au cours de l'activité
 - bilan des informations à partager



Écrits professionnels des personnels techniques et logistiques

Organisme de formation	SublimAction
Formateur	Martine SCHOENFELDER - Formatrice en Institut de Formation
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 24, 25 mai et 29 septembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels des services techniques, logistiques
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Utiliser les méthodes et techniques facilitant l'écriture
- Identifier les informations à transmettre, transmettre des observations objectives et factuelles
- Identifier le type de document et le style adaptés
- Organiser les informations, transmettre des informations objectives
- Réajuster et approfondir les connaissances acquises

Utiliser les méthodes et techniques facilitant l'écriture

- Rédiger les idées en paragraphe, argumenter
- Articuler les idées avec des mots outils, mots de liaison utiles
- Éviter les pléonasmes
- Vérifier les définitions des mots
- Chercher des synonymes
- Respecter la ponctuation
- Structurer un écrit
- Choisir le bon registre de langue : familier, courant, technique, préciser les sigles

Identifier les informations à transmettre, transmettre des observations objectives et factuelles

- Écrire : pourquoi, quand, pour dire quoi, comment, à qui ?
- Distinguer faits, opinions, sentiments
- Faire des observations factuelles
- Rédiger des observations explicites
- Rédiger des objectifs explicites

Identifier le type de document et le style adaptés

- Choisir la forme de l'écrit et/ou les formules adaptées à la nature des informations et de son destinataire.
- Étude des caractéristiques de rédaction d'un mail, d'un compte rendu, d'une note d'information, d'un rapport d'événement indésirable, d'un rapport circonstancié, de l'évaluation d'un agent...

Organiser les informations, transmettre des informations objectives

- Définir un objectif, bâtir un plan, structurer son écrit
- Choisir les bons mots
- Éviter les confusions et être explicite
- Utiliser le QQOQCCP, « Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Combien ? Pourquoi ? », pour organiser les informations et être exhaustif
- Créer ou utiliser des supports prédéfinis par nature d'écrit

Réajuster et approfondir les connaissances acquises

- Pendant l'inter-session les professionnels réaliseront des écrits
- Approfondir les apprentissages au regard des points de vigilance non maîtrisés



Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers

Organisme de formation	EFORS
Formateur	Laëtitia DEMARCHE ou Laure SOULON - Psychologues
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 7, 8 et 20 juin 2016 Groupe 2 : 14, 15 et 24 novembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnel soignant
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

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

CONTENU

Identifier ses représentations sur la maladie, la mort et le deuil

- Comment nous représentons-nous la maladie et la mort en Occident ?
- Les représentations individuelles et sociales de la mort
- Les différentes représentations selon la culture et l'époque
- Comment envisager la vie comme préparation à la mort ? La question du sens

Identifier les situations professionnelles qui sont difficiles à vivre

Définir le concept de souffrance du soignant

- Définition, risques et enjeux

Cartographier les différents acteurs de la souffrance

- Les origines de la souffrance en lien avec :
 - la dépendance et la relation d'aide
 - le sentiment d'impuissance
 - la confrontation à la mort

Mesurer la souffrance du soignant : le syndrome d'épuisement du professionnel et la description du SEPS

Identifier les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues

Définir les conséquences de la souffrance et les troubles engendrés

Identifier ses mécanismes de défense

Identifier les différentes méthodes de coping

Envisager différentes méthodes de prévention de la souffrance

Apprendre à se préserver en s'appropriant la démarche et les outils de l'accompagnement

- Les conduites d'apprentissage de la relation d'aide
- Les freins à la relation d'aide
- L'importance du sens des mots pour le patient en ce qui concerne nos réactions face à sa douleur et à sa souffrance
- Développement des qualités d'écoute, d'empathie, de compréhension du monde d'autrui
- La communication non verbale
- Posture de la relation d'aide
- Les processus de deuil des proches

Favoriser le travail en équipe : l'équipe comme soutien et prévention à l'épuisement et à la souffrance

- Reconnaissance des rôles et fonctions de chacun
- L'utilisation des temps de rencontre comme temps de ressources

De la théorie à la pratique...



Comment réagir face à l'agressivité (des usagers, entre usagers, entre membres de l'équipe...)

Organisme de formation	DEFITEM
Formateur	Muriel WAGNER - Psychologue
Durée de la formation	4 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 22, 23 février, 24 et 25 mars 2016 Groupe 2 : 18, 19, 28 et 29 avril 2016 Groupe 3 : 13, 14, 23 et 24 juin 2016 Groupe 4 : 5, 6, 12 et 13 septembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Tout public susceptible d'être confronté à des situations d'agressivité dans l'exercice de ses fonctions
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, **les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.**

Objectifs

- Analyser les phénomènes d'agressivité et de violence
- Adopter un mode de communication visant à anticiper les situations de conflits tant entre membres de l'équipe que dans la relation avec les usagers
- Développer des attitudes favorables à la gestion et à la résolution de situations d'agressivité
- Déterminer les stratégies et les outils de prévention et d'adaptation en cas de situation complexe

Analyser les phénomènes d'agressivité et de violence

- L'agressivité et la violence
 - définitions
 - les différentes manifestations de l'agressivité
 - la dynamique de la violence
 - les réponses à l'agressivité : la fuite, l'autorité ou l'inhibition
- Les attitudes individuelles inadaptées
 - le déni
 - l'indifférence
 - l'infantilisation
 - la dépersonnalisation du patient, l'utilisation du « on »
 - les réponses contradictoires
 - les comportements non professionnels
- Les facteurs déclenchant l'agressivité et la violence
 - pour les patients :
pathologie, inconfort, recueils multiples de mêmes informations, indifférence...
 - pour les accompagnants
 - pour l'équipe
- L'échelle des tensions
- Le besoin d'un mauvais objet
- Les facteurs aggravants

Adopter un mode de communication visant à anticiper les situations de conflits tant entre membres de l'équipe que dans la relation avec les usagers

- Les éléments de base de la communication
 - la communication : une interaction continue
 - communiquer c'est d'abord écouter
 - les modes de transmission
 - 80% de la communication passe par le non-verbal
 - la reconnaissance du rôle de chacun
 - les attitudes facilitantes
 - l'écoute
 - la reformulation
 - les points forts et les difficultés de la communication en équipe
 - l'expression orale
 - les niveaux relationnels et affectifs
- Les communications non-verbales, l'image de soi, l'image des autres, le contexte
 - décryptage du non-verbal
 - les langages silencieux
 - comment se voit-on ? Comment les autres nous voient ?
 - la notion du territoire
 - la notion d'espace
 - les zones d'interaction et les distances
 - les postures
 - les attitudes affectives
 - le visage
 - les gestes
 - le contexte

Développer des attitudes favorables à la gestion et à la résolution de situations d'agressivité

- L'adaptation de son comportement face à une personne agressive
 - les mécanismes de défense et les réflexes d'autoprotection
 - le partage des doutes, la remise en question, la prise de recul
 - la gestion du stress
- La gestion des émotions
 - diminution des tendances à la colère
 - regard différent sur sa relation aux autres
 - expression plus saine des contrariétés
 - expression d'un « non » et affirmation de soi
 - acceptation d'un soutien par des interlocuteurs bienveillants en cas d'émotions, de détresse
 - entretien et partage des émotions positives
 - se mobiliser utilement en cas de tensions émotionnelles fortes

Déterminer les stratégies et les outils de prévention et d'adaptation en cas de situation complexe

- Les attitudes positives et constructives
 - l'observation et le décodage des mécanismes non-verbaux pour anticiper la crise
 - la mise en œuvre d'un savoir-faire dans le maniement des relations humaines ; éléments de la relation d'aide
 - le développement de son assertivité
 - la notion de proxémie
 - la pacification
 - les techniques comportementales
 - « trouver des solutions plutôt que chercher des coupables »
- La gestion de l'information
- Les réponses collectives adaptées aux situations d'agressivité et de violence pressenties ou avérées
 - l'intervention groupale concertée, la capitalisation des compétences de chacun
 - l'organisation solidaire du service et le soutien psychologique en équipe
 - l'appui sur les outils à disposition
 - le débriefing



Prévenir les risques psychosociaux

Organisme de formation	INFOR SANTE
Formateur	Anne VASSAL - Formatrice consultante
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 25 et 26 février 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	DRH, personnel d'encadrement, médecins du travail, CHSCT
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- **Développer ses connaissances sur les risques psychosociaux : définitions, législations, causes**
- **Savoir construire un dispositif d'évaluation, de prévention et d'accompagnement**

Réaliser un état des lieux des causes, conséquences et réactions de mal-être au travail

- La souffrance au travail dans l'expérience des participants

Clarifier la notion de RPS et ses composantes clés

- Les définitions et composantes des RPS
 - De la grève à l'arrêt maladie, les transformations du travail
 - Les différents concepts et théories autour des RPS qui sous-tendent la démarche de prévention
 - Les six axes retenus comme indicateurs de RPS (Dares, 2011)
 - Les quatre domaines de tension et de régulation (Anact, 2012)
 - Les controverses autour du choix des modèles explicatifs des RPS
 - Les RPS, un phénomène social total intégrant quatre registres

Identifier les conséquences des RPS

- Les conséquences des RPS sur les individus et l'institution
 - La dépression, les maladies psychosomatiques, les problèmes de sommeil, les troubles musculo-squelettiques, les maladies cardio-vasculaires, les accidents du travail
 - L'absentéisme, la perte d'efficacité, les conflits, la maltraitance

S'approprier les principaux cadres théoriques explicatifs des RPS

- Les causes des RPS au travail
 - Le stress chronique comme premier risque psychosocial
 - Du stress à l'épuisement professionnel comme pathologie de la relation d'aide
 - De l'épuisement professionnel à la lutte pour la reconnaissance et la revendication d'une identité professionnelle soignante
 - À la souffrance comme trouble lié au travail
 - Au mal-être lié aux mutations sociohistoriques (mondialisation et déconstruction) et aux transformations de la psychiatrie (les controverses autour de la prise en charge)
 - La souffrance comme conséquence d'une vulnérabilité personnelle
 - En synthèse : le travail, un lieu de tensions contradictoires entre faire, avoir et être, aliénation et émancipation

Connaître le contexte légal des RPS

- Le cadre législatif et réglementaire des RPS
 - **Rappel des obligations de l'employeur en matière de RPS** : L'article L4121-1 du code du travail visant à la mise en place d'actions d'information, de formation et prévention des risques professionnels
 - **L'article L.1152-1 à 5 sur le harcèlement moral** (loi du 17-01-2002) et l'article 6 quinquies du code de la fonction publique
 - La Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 promouvant l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à travers le document unique
 - L'accord cadre européen sur le stress au travail, signé par les partenaires sociaux le 8 octobre 2004 attire l'attention sur les risques liés au stress et sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour prévenir ces risques
 - L'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009
 - L'article L.4624-1, al. 1 et 2 sur le rôle de la médecine du travail et L.8112-1 sur celui des inspecteurs du travail
- Les rapports sur la souffrance et la santé au travail
 - Les rapports ministériels sur la souffrance au travail, leur portée et limites

S'approprier les étapes de la politique de prévention des RPS

- La politique de prévention des RPS
 - Les enjeux de la démarche institutionnelle de prévention des RPS
 - La mission du comité de pilotage et le rôle des acteurs institutionnels
 - Les étapes d'une démarche de prévention
 - Les trois niveaux de prévention

Connaître les méthodologies et outils d'évaluation des RPS

- La méthodologie d'évaluation des RPS
 - Détecter les signes individuels et collectifs des RPS par une veille active
 - Repérer et analyser les situations-problèmes
 - Hiérarchiser et inscrire dans le document unique
 - Mettre en œuvre une démarche de prévention et un plan d'action
- Les principaux outils mis à disposition des établissements de santé
 - Les méthodologies diagnostics et les grilles d'évaluation des RPS
 - Les indicateurs de RPS liés au fonctionnement de l'institution et en santé et sécurité
 - Les outils d'alter et d'autoévaluation
 - Les questionnaires et l'analyse des résultats quantitatifs
 - Les entretiens qualitatifs individuels et/ou de groupe
 - L'observation sur travail réel
 - L'analyse de « situations-problèmes »
 - Les fiches projet-action...

Identifier les pistes d'action concrètes à développer pour prévenir les RPS aux niveaux primaire, secondaire et tertiaire

- La prévention primaire : « L'action sur les causes et risques des RPS » au niveau des services et de l'institution
 - Les axes d'amélioration envisageables pour réduire les RPS
- La prévention secondaire : « L'action sur les effets des RPS »
 - Les stratégies de coping centrées sur un changement de ses conditions psychologiques : la restructuration cognitive, la connaissance de soi, la définition d'objectifs de vie
 - Les stratégies visant à améliorer ses compétences relationnelles
- La prévention tertiaire : « La prise en charge des personnes épuisées »
 - Les six étapes de l'accompagnement et de la restauration des capacités et le rôle des acteurs
 - Les méthodes supports de l'accompagnement
 - L'accompagnement des équipes en souffrance



Nouvelles technologies et confidentialité

Organisme de formation	INFOR SANTE
Formateur	Carole CANETTE - Juriste, formatrice en droit de la santé (jour 2), Adrien FERRO - Formateur, spécialiste du numérique et de ses usages (jour 1 et 3)
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 22, 23 février et 18 avril 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Tous public
Nombre de participants	8 à 16 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété

avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Utiliser les nouvelles technologies dans le respect de la déontologie professionnelle
- Définir le cadre juridique et les différents concepts : respect, confidentialité, discrétion, secret professionnel, déontologie
- Identifier les nouvelles problématiques sur le plan sociologique et culturel engendrées par l'utilisation des nouvelles technologies
- Analyser les limites et risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel
- Repérer les conséquences juridiques sur le plan personnel et collectif, les actions de recours et de protection de l'établissement
- Participer à la mise en oeuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers

CONTENU

A partir de 3 scénarii « fil rouges » (situations « concrètes » : conversation Facebook ...)

Le phénomène des nouvelles technologies communicantes, ses causes et ses effets :

- La « vase communicante »
- Le numérique et nous, le numérique et moi

Valorisation des bonnes pratiques, repérage des pratiques problématiques

Compréhension du cadre juridique :

- Les impératifs à respecter (secret, confidentialité, devoir de réserve, droit à l'image ...)
- Les risques encourus (responsabilités civile pénale et disciplinaire), et les recours possibles

Formalisation d'un référentiel des bonnes pratiques sur le plan « usage » et « juridique »

Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques
(modèle de charte de bonnes pratiques ...)



Travail de nuit

Organisme de formation	INFOR SANTÉ
Formateur	Nicole RICHTER - Cadre de Santé
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 21, 22 et 23 septembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels soignants de nuit
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Acquérir les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil
- Identifier les difficultés liées au travail de nuit en vue d'ébaucher des solutions
- Identifier les difficultés et risques en matière d'alimentation et les conduites recommandées
- Identifier le cadre spécifique du travail de nuit
- Identifier les problématiques propres au travail de nuit
- Affirmer et reconnaître sa qualité et sa compétence par une juste estimation de sa spécificité
- Développer la communication et la collaboration avec les équipes de jour
- Identifier des axes d'amélioration individuels et collectifs en vue d'assurer la continuité des soins
- Identifier les manifestations d'angoisse, d'anxiété, de stress liées à la nuit
- Faire face aux situations difficiles la nuit
- Établir son plan personnel de prévention et d'amélioration

Acquérir les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil

- Les motivations et le choix de travailler la nuit
- Le choix ou la contrainte ?
- Les avantages et les difficultés du travail de nuit
- Les repos et le problème de l'adaptation

Identifier les difficultés liées au travail de nuit en vue d'ébaucher des solutions

- Les rythmes du sommeil
- Troubles du sommeil et récupération
- Travail de nuit et rythmes biologiques
- Travail de nuit et déphasage
 - les déphasages
 - effet du travail de nuit sur la santé
 - perturbation du rythme circadien et effet sur la vigilance

Identifier les difficultés et risques en matière d'alimentation et les conduites recommandées / travail posté

- Travail de nuit et conséquences sur les fonctions et rythmes alimentaires

Le travail de nuit et son organisation

- Le cadre spécifique de l'exercice de nuit
- Exercice professionnel, responsabilités et droits du professionnel
- La réglementation du travail de nuit dans la Fonction Publique Hospitalière

Identifier les problématiques propres au travail de nuit

- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le malade en particulier
 - les différentes phases d'une nuit de travail
 - un bouleversement des « hiérarchies ordinaires »

Affirmer et reconnaître sa qualité et sa compétence par une juste estimation de sa spécificité

- La nuit : un espace négligé dans la formation initiale
- L'image positiviste médicale et l'image négative de l'activité nocturne

Développer la communication et la collaboration avec les équipes de jour

- La continuité des soins dans le temps
- La qualification et l'expérience des soignants de nuit

Identifier des axes d'amélioration individuels et collectifs en vue d'assurer la continuité des soins

- Quelles actions en vue d'une amélioration

Identifier les manifestations d'angoisse, d'anxiété, de stress liées à la nuit, les éléments déclencheurs et adapter son comportement

- La nuit, des besoins différents
- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le malade en particulier

Faire face aux situations difficiles la nuit, acquérir les connaissances spécifiques pour répondre en fonction de ses compétences, dégager des axes d'amélioration de prise en charge des patients la nuit

- La douleur la nuit
- Répondre à l'urgence la nuit
- Le décès la nuit

Établir son plan personnel de prévention et d'amélioration

- Construction individuelle



Préparation à la retraite

Organisme de formation	FORMA PRESTA SANTÉ
Formateur	Philippe HOECKEN - Correspondant CNRACL Géraldine DEBONNET - Directrice des Ressources Humaines
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 23, 24 et 25 mars 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Agents, futurs retraités de la Fonction Publique Hospitalière Dont le départ en retraite est prévu en 2016 ou 2017
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Identifier les formalités administratives à accomplir
- Organiser son départ
- Réfléchir à son projet de vie en retraite

Identifier les formalités administratives à accomplir

- La pension
- Le brevet de pension
- Les règles de cumul
- La révision de la pension
- La majoration pour enfants
- Les pensions de réversion
- Votre situation fiscale
- L'allocation de solidarité aux personnes âgées ou l'allocation supplémentaire d'invalidité

Organiser son départ

- Mesurer l'impact de son départ, former ses collaborateurs
- Repérer ses expériences pratiques, connaissances et attitudes
- Déterminer quoi transmettre et pourquoi
- Organiser les étapes de la transmission
- Valoriser son expérience
- Communiquer les messages importants
- Mesurer l'ampleur du changement
- Vaincre ses inquiétudes liées à la transformation

Réfléchir à son projet de vie en retraite

- Construire un nouveau projet de vie
- Faire un bilan
- Reconnaître ses besoins, ses envies, ses souhaits
- Explorer de nouveaux horizons
- Apprendre à faire des choix motivants et mobilisateurs
- Se reconstruire aussi de l'intérieur
- Redéfinir ses relations avec ses proches, ses amis, ses réseaux
- Profiter pour faire des rencontres



Manager une petite équipe

Organisme de formation	INFORELEC
Formateur	Daniel BOQUET - Formateur consultant
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 1 ^{er} et 2 février 2016 Groupe 2 : 19 et 20 septembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Tout agent en situation d'encadrement d'une petite équipe
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Identifier et développer des compétences, des attitudes et des postures managériales
- Mettre en œuvre des méthodes et des outils de base pour la gestion d'une équipe
- Réussir la relation avec ses collaborateurs et développer leur potentiel, savoir recadrer, stimuler, féliciter
- Savoir conduire une réunion / un entretien efficace
- Réaliser le diagnostic de fonctionnement de son équipe

CONTENU

Clarifier le rôle et les compétences du «manager d'équipe», analyser ses pratiques

- Clarifier le positionnement, le rôle et les compétences du «manager d'équipe»
- Identifier les ressources à mobiliser pour s'affirmer dans sa fonction
- Analyser ses pratiques d'encadrement, identifier ses points forts et ses axes de progrès

Diagnostiquer son mode de management, savoir l'adapter aux situations et à son équipe

- Identifier ses modes de management préférentiels
- Savoir mettre en œuvre des modes de management adaptés aux situations rencontrées
- Développer sa flexibilité

Savoir choisir les bons leviers pour motiver ses collaborateurs et son équipe

- Connaître les mécanismes influant sur la motivation
- Savoir choisir les bons leviers pour motiver ses collaborateurs et son équipe

Réussir la relation avec ses collaborateurs et maîtriser les situations d'entretiens

- Savoir reconnaître ses collaborateurs, détecter et développer leur potentiel
- Acquérir des techniques et des outils de communication interpersonnelle
- Savoir adopter la bonne posture et mener les différents types d'entretiens

Réaliser le diagnostic de la gestion et du fonctionnement de son équipe

- Connaître les domaines de la gestion d'une équipe
- Identifier ses points forts et ses axes de progrès en fonction du diagnostic de fonctionnement de son équipe

Optimiser ses pratiques d'animation et de dynamisation collectives

- Connaître les bases de l'animation collective
- S'approprier des outils pour optimiser ses pratiques d'animation et de dynamisation, savoir conduire les réunions d'équipe
- Savoir reconnaître et valoriser son équipe

Savoir gérer les situations délicates ou difficiles

- Savoir appréhender une situation difficile, un problème à résoudre au sein de son équipe
- Savoir choisir et mettre en œuvre un mode d'intervention adapté
- Savoir sortir des différends, préserver la relation

Définir ses objectifs et ses actions d'amélioration

- Définir ses objectifs et les actions d'amélioration à mettre en œuvre
- Organiser le suivi de son plan d'action
- Savoir restituer les éléments clés de la formation



Encadrement des étudiants IFSI

Organisme de formation	IRFSS Alsace Lorraine CROIX ROUGE FRANCAISE IFSI Site de Metz
Formateur	Nadine CADET PROVIN - Cadre de santé
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 30, 31 mars et 1 ^{er} juin 2016 Groupe 2 : 5, 6 octobre et 30 novembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Professionnels de santé chargés de l'encadrement d'étudiants en soins infirmiers
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Actualiser les connaissances des professionnels sur la réforme des études d'infirmier
- Clarifier le rôle et les responsabilités de chacun des acteurs et savoir se positionner
- Favoriser une synergie pédagogique entre acteurs de terrain et formateurs IFSI
- Optimiser l'exploitation pédagogique des situations de soins et des outils
- Comprendre la logique compétence et ses incidences dans l'évaluation
- Appréhender le portfolio dans l'ensemble de ses dimensions et savoir le compléter

CONTENU

La réforme des études

- Actualiser les connaissances sur les évolutions de la réforme
- Repérer la typologie des stages au sens de la réforme
- Repérer le cadre et les outils du site qualifiant
- Identifier les rôles, missions et responsabilités de chacun des acteurs y compris de l'étudiant
- Situer les enjeux du partenariat avec l'université

La pédagogie ou l'art d'accompagner, transmettre et évaluer / L'outil Portfolio

- Identifier les éléments d'un projet pédagogique d'IFSI et ses incidences
- Articuler logique de formation en alternance / situations de soins / activités et compétence
- Identifier et exploiter les situations professionnalisantes
- Clarifier les stratégies pédagogiques propices au développement des compétences
- La pédagogie auprès des adultes : mode d'emploi, repères sur la réflexivité et l'analyse de pratiques
- Situer le formateur référent de stage en tant que ressource pédagogique terrain et étudiant
- Appréhender les dimensions et ressources pédagogiques du Portfolio
- Intégrer l'évaluation des compétences en cours et à la fin du stage

Intersession : accès plateforme e-learning

Évaluation des compétences à partir des retours d'expérience : des savoirs aux enjeux

- Restitution et synthèse du retour de travaux
- Se situer en tant qu'évaluateur
- Clarifier et optimiser l'utilisation du Portfolio



Formation animateurs / formateurs DPC

Organisme de formation	NONAKA CONSEIL
Formateur	Christophe CHABIN - Formateur
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 30 et 31 mai 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Professionnels amenés à animer des programmes DPC Professionnels ayant déjà animé et suivi une formation de formateurs
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété

avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Clarifier le rôle d'un animateur et/ou de formateur dans un programme de DPC
- Identifier les spécificités d'un programme de DPC et les impacts sur son rôle
- Choisir les techniques pédagogiques adaptées au regard des méthodes HAS définies par rapport aux objectifs du programme de DPC
- Formaliser le déroulé pédagogique utilisé

EN AMONT DE LA FORMATION

Vous devez vous inscrire au forum Nonaka Conseil où vous pourrez télécharger la documentation participant et un certain nombre de documents comme les méthodes HAS et un petit questionnaire intitulé « Ma formation s'inscrit-elle dans le cadre du DPC ? ».

Après ce travail de téléchargement, nous vous inviterons à :

- Apporter le guide d'animation formalisé de l'une de vos formations (un support vous y aidera)
- Comparer ce guide d'animation avec le questionnaire intitulé « Ma formation s'inscrit-elle dans le cadre du DPC ? ».

JOUR 1

La formation que j'anime répond-elle aux exigences du DPC ?

- Formaliser le déroulé pédagogique (ou guide d'animation, conducteur...) utilisé
- Choisir les techniques pédagogiques adaptées au regard des méthodes définies par la HAS par rapport aux objectifs du programme de DPC
- Identifier les spécificités du DPC
- Adapter le déroulé pédagogique aux spécificités du DPC

Devenir un animateur DPC

- Clarifier le rôle d'un animateur et/ou de formateur dans un programme de DPC
- Maîtriser des techniques d'animation conformes aux exigences du DPC
- Entrer dans son rôle d'animateur formateur DPC

JOUR 2

Comment analyser les pratiques ? En présentiel et sur le propre terrain des stagiaires

- Analyser les pratiques réelles pour mieux positionner les apports sur les pratiques prescrites
- Investir l'amont et l'aval de sa formation
- Sortir de la salle de formation
- Aller sur le terrain
- Affiner son déroulé pédagogique

Travail sur cas

- Maîtriser un outil d'analyse des pratiques : le codéveloppement professionnel
- Traiter les difficultés identifiées que ce soit dans la mise au point d'un guide d'animation, dans l'analyse des pratiques ou dans l'animation



Finances pour non financiers en établissement hospitalier

Organisme de formation	EMS (Europe Management Santé)
Formateur	Vincent LANDI - Consultant formateur
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 12 et 13 mai 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels d'établissement hospitalier, non professionnel des finances
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Se familiariser avec les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements hospitaliers
- Intégrer le dispositif de tarification à l'activité et faire le lien avec le contexte économique
- Comprendre les implications de la T2A dans les établissements hospitaliers
- Élaborer un EPRD

Se familiariser avec les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements hospitaliers

- L'évolution du mode de financement des établissements de santé
 - contexte et historique de la réforme
 - la loi de finance 2009
 - la loi de finance de la sécurité sociale 2009
 - les conséquences du financement de l'assurance maladie sur les établissements hospitaliers.
 - la loi HPST
 - les principes fondateurs des finances publiques hospitalières et les objectifs
- Le nouveau cadre budgétaire
 - le cadre réglementaire de la procédure budgétaire
 - l'EPRD, un véritable outil de gestion, un outil d'analyse financière
 - la logistique et les mécanismes de l'EPRD pour les établissements hospitaliers
 - les enjeux économiques liés à l'activité médicale
 - les relations avec les autorités
 - l'EPRD et la comptabilité analytique hospitalière
 - le dispositif réglementaire et de régulation : loi de financement de la Sécurité Sociale, ONDAM et objectifs de convergence
 - l'EPRD, définition et dimension financière de l'EPRD, architecture et contenu
 - le cadre budgétaire des établissements hospitaliers

Intégrer le dispositif de tarification à l'activité et faire le lien avec le contexte économique

- T2A et EPRD
 - dispositif réglementaire et outils de régulation
 - la T2A et les éléments financiers du plan Hôpital 2007
 - les impacts concrets de la T2A sur la gestion budgétaire des services
 - l'obligation d'un nouveau système de pilotage
 - dispositif législatif, réglementaire et de régulation
 - loi de financement de la Sécurité Sociale
 - rôle des acteurs nationaux, régionaux
 - le contrôle de la facturation en T2A et sanctions

Comprendre les implications de la T2A dans les établissements hospitaliers

- Modalités de mise en œuvre de la réforme dans les établissements hospitaliers
 - le circuit du patient et son circuit d'information, l'importance du système d'information et du principe de saisie à la source
 - la gestion administrative du patient, le dossier du patient
 - une importance accrue du recueil des données PMSI
 - l'évolution nécessaire de la chaîne de facturation, le rôle des acteurs
 - les conditions de multi facturation ; facturation bipartite et tripartite
 - la mise en place de tableaux de bord médico-économiques pertinents
 - l'obligation d'un nouveau système de pilotage
 - la tarification des établissements et services
- Le plan de retour à l'équilibre
 - la nouvelle gouvernance hospitalière
 - les possibilités de redressement de l'établissement de Santé
 - le point de départ : poser un diagnostic
 - le plan global de financement pluriannuel
 - les simulations financières pour les perspectives de redressement financier
 - l'analyse des dépenses
 - optimiser les coûts de fonctionnement et les frais financiers
 - réorganiser les activités
 - assurer le recouvrement des recettes

Élaborer un EPRD

- Cas pratique
 - étude du bilan
 - exploitation et autofinancement
 - tableau de financement
 - gestion de la trésorerie
 - plan de financement pluriannuel



Finances pour non financiers en établissement médico social

Organisme de formation	EMS (Europe Management Santé)
Formateur	Vincent LANDI - Directeur financier
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 22 et 23 septembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels d'établissement médico social, non professionnel des finances
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

*Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015*

*Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, **les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.***

Objectifs

- Se familiariser avec les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements médico sociaux
- Intégrer le dispositif de tarification à l'activité et faire le lien avec le contexte économique
- Comprendre les implications de la source de financement dans les établissements médico sociaux
- Élaborer un EPRD

Se familiariser avec les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements médico-sociaux

- Typologie et sectorisation des établissements médico-sociaux
- L'évolution du mode de financement des établissements médico-sociaux
 - contexte et historique de la réforme
 - la loi de finance 2009
 - la loi de finance de la sécurité sociale 2009
 - les conséquences du financement de l'assurance maladie sur les établissements médico-sociaux
 - la loi HPST
 - les principes fondateurs des finances publiques hospitalières et les objectifs
 - la prise en charge par le résident ou par un tiers
- Le nouveau cadre budgétaire
 - le cadre réglementaire de la procédure budgétaire
 - l'EPRD, un véritable outil de gestion, un outil d'analyse financière
 - la logistique et les mécanismes de l'EPRD pour les établissements médico-sociaux
 - les enjeux économiques liés à l'activité médicale
 - les relations avec les autorités
 - l'EPRD et la comptabilité analytique hospitalière
 - le dispositif réglementaire et de régulation : loi de financement de la Sécurité Sociale, ONDAM et objectifs de convergence
 - l'EPRD, définition et dimension financière de l'EPRD, architecture et contenu
 - le cadre budgétaire des établissements sociaux et médico-sociaux

Intégrer le dispositif de tarification à l'activité et faire le lien avec le contexte économique

- T2A et EPRD
 - dispositif réglementaire et outils de régulation
 - la T2A et les éléments financiers du plan Hôpital 2007
 - les impacts concrets de la T2A sur la gestion budgétaire des services
 - l'obligation d'un nouveau système de pilotage
 - dispositif législatif, réglementaire et de régulation
 - loi de financement de la Sécurité Sociale
 - rôle des acteurs nationaux, régionaux
 - le contrôle de la facturation en T2A et sanctions

Comprendre les implications de la source de financement dans les établissements médico-sociaux

- Modalités de mise en œuvre de la réforme dans les établissements médico-sociaux
 - présentation des modalités de financement et des sources de financement suivant la catégorie de l'établissement
 - une importance accrue du recueil des données PMSI
 - l'évolution nécessaire de la chaîne de facturation, le rôle des acteurs
 - les conditions de multi facturation ; facturation bipartite et tripartite
 - la mise en place de tableaux de bord médico-économiques pertinents
 - l'obligation d'un nouveau système de pilotage
 - la tarification des établissements et services
- Le plan de retour à l'équilibre
 - les possibilités de redressement de l'établissement médico-social, les aides
 - le point de départ : poser un diagnostic
 - le plan global de financement pluriannuel
 - les simulations financières pour les perspectives de redressement financier
 - l'analyse des dépenses
 - optimiser les coûts de fonctionnement et les frais financiers
 - réorganiser les activités
 - assurer le recouvrement des recettes

Élaborer un EPRD

- Cas pratique
 - étude du bilan
 - exploitation et autofinancement
 - tableau de financement
 - gestion de la trésorerie
 - plan de financement pluriannuel



Code des marchés publics : Actualisation des connaissances

Organisme de formation	PUBLIC SOURCING
Formateur	Loïc LACROZE - Juriste achats et marchés publics
Durée de la formation	1 jour
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 15 mars 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Professionnels des achats ayant déjà des connaissances en matière de marchés publics
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Mise à jour des connaissances des acheteurs au regard des évolutions passées et futures de la réglementation des marchés publics
- Connaissance des obligations juridiques et des possibilités liées à la dématérialisation et maîtrise des outils
- Mise en évidence des clauses de développement durable pouvant être intégrées dans les marchés
- Connaître les possibilités et les leviers de la négociation dans les marchés publics

1. Socle juridique et incidences : Actualité juridique de la commande publique

- Présentation approfondie des principales actualités législatives et réglementaires de la commande publique au cours de l'année passée et des évolutions à venir
- Étude de l'**actualité juridique** (évolution de la réglementation, jurisprudences...) au cours de l'année passée
- Présentation et transmission d'une sélection de **doctrines pertinentes**
- Mise en évidence **des impacts pour les établissements hospitaliers et proposition d'outils et d'organisations** à déployer afin de permettre leurs **mise en conformité**
- Point sur les **propositions Européennes à venir** (quelles sont les principales **orientations** de la future directive ? Quelles pourraient être les **conséquences** ?)

2. La maîtrise de la dématérialisation

- Le cadre communautaire (directive communautaire 2004/18)
- Définition de la dématérialisation et les obligations imposées par le code des marchés publics (article 56 du CMP)
- Les différents seuils et leurs évolutions ainsi que les impacts sur les pratiques des acheteurs publics
- Focus sur le guide de la dématérialisation
- Les possibilités de la dématérialisation :
 - la mise à disposition de l'Avis d'Appel Public à la Concurrence et du Dossier de Consultation des Entreprises sur une plate – forme dématérialisée
 - la gestion des réponses aux questions des candidats
 - la réception des plis soit par l'utilisation d'une messagerie électronique (uniquement dans le cadre des Mapas) soit par l'intermédiaire d'un profil d'acheteur

3. La prise en compte des objectifs de développement durable

- Les exigences du Code des marchés publics, **différentes étapes du marché permettant d'intégrer des éléments de Développement durable**, enjeux, réalités opérationnelles
- A partir d'une sélection de marchés traités par les acheteurs de la fonction publique hospitalière : Présentation de différentes clauses environnementales et sociales possibles
- **Présentation et remise de 5 fiches-actions sur 5 produits d'Achats** (exemples : fournitures de bureau, carburant, produits d'espaces verts...). Les thèmes seront choisis par les acheteurs en amont de la formation

4. La négociation dans les marchés publics

4.1 Les différentes procédures permettant une négociation

- La négociation dans le marché à procédure adaptée
- La procédure négociée (articles 65 et 66 du CMP) :
 - Les marchés négociés passés après publicité et mise en concurrence (art. 35-I)
 - Les marchés négociés passés sans publicité ni mise en concurrence (art. 35-II)
- L'article 30

4.2 Les principes généraux à respecter

- Égalité de traitement des candidats
- Confidentialité des offres
- Transparence et Traçabilité des procédures
- Intangibilité de l'offre

4.3 Les avantages et les contraintes de la négociation

- Le renforcement de l'efficacité de l'Achat
- Une adaptation des techniques du privé
- La liberté de négocier le contenu des prestations
- Un encadrement à respecter

4.4 Mettre en place une organisation efficace

- Éventail de bonnes pratiques
- Les erreurs à ne pas commettre



Travailler en transversalité et mode projet

Organisme de formation	EUROPE MANAGEMENT
Formateur	William MAQUINAY - Directeur, formateur
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 7, 8 mars et 20 avril 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Participants à des groupes de travail transversaux ayant un projet en cours
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Analyser les pratiques professionnelles des participants
- Comprendre les enjeux du management de projet
- S'approprier les bases méthodologiques du management de projet, savoir utiliser les bons outils, savoir mobiliser et motiver son équipe
- Situer et comprendre le management transverse dans les différentes structures de l'hôpital
- S'exercer, s'approprier les méthodes et outils
- S'évaluer pour s'améliorer

Introduction

Les prérequis

La préparation du projet

- La commande, le commanditaire, les spécifications de sortie du projet, livrables, délais, annexes, modalités de présentation et de mise en œuvre
- Le pilotage, structure de pilotage, missions et fréquence des modalités de suivi
- La programmation, dans le cadre de la chronologie institutionnelle, spécification des délais
- L'ordre de mission, formalisation des livrables, contenus, qualité, délais et jalons
- Les responsabilités, compétences managériales et techniques sur l'objet du projet, la constitution de l'équipe projet, le caractère éphémère du projet
- Les ressources, compétences disponibles en fonction de l'objet du projet
- L'anticipation des risques, les conditions de réussite
- La documentation, traçabilité des travaux et livrables

L'initialisation du projet

- La programmation interne
- Le rôle du chef de projet
- La répartition des tâches
- Les jalons ou étapes intermédiaires
- Les outils de suivi, diagramme de Gantt, diagramme Pert, autres outils
- La pertinence des outils de suivi en fonction de l'étendue du projet (complexité, objets et durée).
- La documentation du projet, responsabilité et gestion de la documentation...
- Les contributions individuelles (travail en parallèle et/ou en série) et collectives (en réunion)

Le déroulement des travaux

- La mise en œuvre du projet, phase par phase, les livrables intermédiaires
- L'utilisation des outils de recherche, de contribution
- La traçabilité des travaux
- Le suivi des phases et le rapport à la structure de pilotage

La clôture du projet

- Les phases finales du projet dans le délai prévu
- La délivrance des livrables
- Les transmissions aux « clients » du projet
- La capitalisation des savoirs et la gestion de la documentation du projet
- La valorisation du projet dans le cadre institutionnel
- La valorisation de certains projets dans le cadre de la certification

La communication et le management de projet

- Les comportements du manager de projet
- L'organisation hiérarchique, fonctionnelle
- La communication managériale
- Les règles de base d'une communication efficace
- La motivation et le travail en équipe

La définition du management transverse et de ses objectifs

- Le management fonctionnel parmi les autres modes de management : projet, processus, réseau...
- Agir dans et avec l'organisation du pôle : la plus value du management fonctionnel
- Agir sur les leviers de l'influence sans autorité statutaire

Développer des comportements de coopération

- Intégrer les principes du management participatif
- Gérer les relations avec la ligne hiérarchique de l'hôpital
- Maintenir l'engagement des collaborateurs hors hiérarchie
- Intégrer des organisations adaptées

Exercices et mises en situation - Travaux

Spécificité de certains projets « application des bonnes pratiques du management de projet et de mise en œuvre du changement »

Une approche globale basée sur des expérimentations concrètes réalisées dans de nombreux centres hospitaliers.

- Revue des travaux

Le déroulement d'un projet - cas pratique



Nouvelles modalités de certification

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Adenor NEDJAM - Médecin, manager sécurité des soins, qualité gestion des risques
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 19 septembre et 10 octobre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Cadre, responsable qualité, personnel soignant exerçant une fonction qualité,... des établissements sanitaires
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété

avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Connaître les évolutions de la certification et comprendre les attendus de la V2014
- Appréhender les repères méthodologiques nécessaires pour conduire une évaluation de la prise en charge selon l'approche du patient traceur
- Savoir mettre en œuvre et suivre la démarche vers la certification V2014, comprendre comment s'articule l'approche par processus et le compte qualité

Évolution des démarches de certification

- De l'accréditation V1 ou de la certification V3 à la certification V 2014 : retour d'expérience sur les résultats et sur les évolutions majeures
- La certification : pivot de la démarche qualité
- La notion de profil de risque pour l'établissement ou de profil d'établissement

Comprendre les attendus et la méthodologie de la V2014

- **La méthodologie « patient traceur » en établissement et ses différents temps :**
 - le profil de risque
 - le compte qualité et les analyses de processus
 - le parcours patient traceur
 - les traceurs systèmes
- **Les « incontournables » :**
 - le dossier patient
 - les indicateurs qualité-sécurité des soins
 - le programme « qualité-sécurité des soins »
- **Les audits de processus :**
 - l'audit de processus ou l'approche macro
 - la définition du périmètre
 - les attendus de la HAS
- **Les parcours patients traceurs ou « l'approche micro »**
 - comment les « parcours » implémentent les audits

Le parcours patient traceur : définitions

- Méthodologie patient traceur : parcours patient traceur, audit de processus et traceur système
- Validation des constats dans la pratique et dans la certification à partir de la démarche patient traceur
- Utilisation du « patient traceur » dans la validation du DPC

Définir le profil d'établissement

Le patient traceur en pratique

- Comment mettre en place la démarche « parcours patient traceur » ?
- Choix institutionnel des parcours en établissement
- Restitution des résultats dans le cadre de la démarche qualité interne

Les étapes de la démarche « patient traceur » :

Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

- Établir une stratégie (Plan)
- Planifier et accompagner la mise en œuvre (Do)
- Réaliser le bilan annuel (Check)
- Ajuster la stratégie (Act)
- Identification des forces et faiblesses au sein de chaque structure à partir de la démarche
- Quels patients choisir ?
- Informer les patients et rechercher leur consentement

- Préparer les entretiens : quelle grille utiliser ? Quels référentiels ? Comment rédiger une grille parcours patient ?
- Conduire les entretiens avec le patient et ses proches
- Analyser la prise en charge (réunions pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles)
- Faire une synthèse avec axes d'amélioration

Travaux d'intersession :

Déploiement de la démarche avec les grilles d'entretien définies selon les profils des patients traceurs à analyser + analyse de la prise en charge dans le cadre d'une réunion pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle.

Parcours patient traceur, analyse des travaux d'intersession

- Difficultés identifiées, analyse
- Difficultés dans le choix du patient et dans le double rôle « soignant et auditeur »
- Forces identifiées

L'approche analyse de processus et compte qualité

- Les attendus de l'analyse de processus
- Les apports des parcours patients traceurs
- L'évaluation des risques identifiés
- Les actions de maîtrise (ou de réduction) des risques
- Les engagements de l'établissement
- Une nouvelle dynamique interactive entre les établissements et la HAS
- Une approche intégrée
- Du compte qualité au PAQSS de l'établissement
- Du compte qualité à l'audit de processus
- Du profil de risque au compte qualité

Ateliers en sous-groupes : déploiement de la démarche « compte qualité »

- Quels acteurs à mobiliser ?
- Quels rôles ?
- Comment les mobiliser ?



Le travail des seniors et la seconde partie de carrière

Organisme de formation	GRIEPS
Formateur	Jean-Michel BOURELLE - Formateur consultant
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 17, 18 octobre et 28 novembre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnel d'encadrement
Nombre de participants	8 à 16 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Situer le rôle du cadre dans la gestion de carrières
- Identifier les acteurs ressources et dispositifs adaptés en interne et en externe
- Sensibiliser l'agent à la notion de parcours professionnel
- Repérer les situations d'usures professionnelles
- Collaborer à l'anticipation du maintien des compétences dans les services
- Argumenter des propositions d'actions de valorisation du travail des seniors

MODULE 1 (2 jours) :

Diagnostic de situation et premières actions pour accompagner les seniors dans la seconde partie de leur carrière

- Test de positionnement des participants (« Passeport professionnel »)
- Diagnostic de situation sur le travail des seniors et la seconde partie de carrière
- Diagnostic de situation sur la transmission des savoirs et expériences entre générations
- Repérage des situations d'usure professionnelle
- En regard des diagnostics réalisés, identification des actions, des solutions pour : valoriser le travail des seniors, collaborer à l'anticipation du maintien des compétences, accompagner autant que possible les projets professionnels individuels

MODULE 2 (1 jour) :

Renforcer les actions d'amélioration de ses compétences et des modes opératoires pour accompagner la seconde partie de carrière et le transfert des savoir-faire expérimentiels

- Présentation et analyse réflexive des actions mises en place suite au module 1
- Apports complémentaires pour valoriser le travail des seniors et prévenir les situations d'usure professionnelle
- Formalisation d'un processus « type » ou incluant certains invariants, à partir des plans d'actions individuels



Gestion des carrières des fonctionnaires hospitaliers et des personnels contractuels

Organisme de formation	GRIEPS
Formateur	Lydie CIBIEL - Formatrice consultante, experte juridique du contentieux médical
Durée de la formation	4 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 10, 11 mars, 21 et 22 mars 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Gestionnaires de carrière
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété

avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

Objectifs cognitifs :

- Appréhender le cadre statutaire de la fonction publique hospitalière
- Intégrer les évolutions réglementaires
- Connaître le droit statutaire

Objectifs de savoir faire :

- Identifier les différentes étapes de la carrière du fonctionnaire hospitalier et du personnel contractuel : conditions de recrutement, stagiérisation, mutation...
- Être capable de suivre la carrière des agents qu'ils soient titulaires ou contractuels
- Pouvoir disposer d'une polyvalence au bureau du personnel

Coexistence des statuts - Droits et devoirs des agents publics

- Rappel des statuts : contractuels, titulaires, fonctionnaires stagiaires, et des textes de base

La loi du 13/07/1983

- Les protections du fonctionnaire :
 - La protection juridique contre les violences, le harcèlement
 - Les droits sociaux
 - La non-discrimination
 - La sécurité des conditions de travail
- Les devoirs :
 - Le devoir de réserve
 - La discrétion professionnelle
 - Le devoir d'obéissance hiérarchique
 - La discipline

Les différents types de recrutement

- Conditions générales de recrutement concours, examens professionnels, au choix, sans concours, sans stage
- Les concours réservés aux contractuels : la loi du 12 mars 2012 et les décrets de 2013
- Le cas particulier de l'intégration directe

La mise en stage

- Les conditions de recrutement, les reprises d'ancienneté par corps, statuts particuliers, reprise de contrats publics et privés...

Le statut des stagiaires

- Congés payés et sans soldes, droits sociaux
- Les fins de stage hors titularisation, la titularisation

Les règles d'avancement

- Les avancements d'échelon
- Les notations
- Les avancements de grade
- Les récentes modifications du statut
- La question des reclassements

Le fonctionnement des CAPL et CAPD

- Les nouveaux textes

Les différentes positions des fonctionnaires hors activité

- Les détachements
- L'intégration directe
- La mise à disposition
- Les disponibilités

La gestion de carrière des contractuels

Le recrutement et les conséquences de la réforme de mars 2012

- Les conséquences du protocole de 2011 et de la loi du 12 mars 2012
- L'intégration des contractuels de longue durée
- La transformation des CDD
- Le suivi de tableau des emplois
- Les différentes positions possibles au sein d'une carrière de contractuel, les différents types de cessation des contrats, l'intégration dans la carrière de titulaire
- Les droits à congés maladie des contractuels, les congés sans solde, l'ancienneté et les droits à congés/temps partiels
- La rémunération des contractuels

Les fins de contrat

- La fin du CDD et sa primauté, la prime de congés non pris
- La démission et le délai de prévenance
- Les allocations pour perte d'emploi et les régimes d'assurance
- Les cas de licenciement
- Point sur les contrats de droit privé : CAE CUI, Emplois d'avenir

La position d'activité : la gestion du temps de travail

- Les positions
- La gestion du temps de travail
- Le temps partiel
- Les congés annuels
- Les autorisations d'absence

Autres types d'absence

- Les congés maladie
- La disponibilité d'office et le versement de l'allocation d'invalidité temporaire
- Les accidents du travail et maladies professionnelles
- Commission de réforme, inaptitudes
- Les congés maternité, adoption, paternité
- Le congé de présence parentale
- Les congés de solidarité familiale
- Les congés formation

La rémunération

- La base indiciaire
- Les compléments
- Les primes et indemnités
- Cas particulier

La retraite

- Les conditions à remplir
- Le calcul des pensions
- Calcul des décotes
- Dispositions concernant le revenu minimum
- Projets de réforme
- Calcul du RAFP
- Pensions d'invalidité



Gestion de l'absentéisme

Organisme de formation	GRIEPS
Formateur	Lydie CIBIEL - Formatrice consultante
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 3 et 4 mars 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnels des services Ressources Humaines, cadres de santé, médecins du travail
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- Recueillir les attentes des agents, réactualiser les connaissances et contrôler l'acquisition des connaissances
- Aider à s'approprier les règles de gestion des absences des représentants du personnel
- Bien maîtriser les procédures impliquant la commission de réforme et le comité médical
- Réfléchir à la gestion de l'absentéisme maladie, AT/MP, maternité et aux possibilités d'amélioration
- Présentation d'outils et procédures mises en place dans d'autres établissements
- Élaboration d'un outil en commun, permettant de synthétiser l'ensemble des suggestions d'amélioration abordées

JOUR 1 : La gestion des congés rémunérés hors maladie et maladie

Thème 1 Rappel : Les congés hors maladie : contractuels et titulaires, stagiaires

- Congés annuels, bonifiés, repos, CET, autorisations d'absence
- Les absences des représentants du personnel : crédits d'heure, autorisation, formation...
- Congés non rémunérés : présence parentale, solidarité familiale...
- Congés rémunérés : formation, DIF, de représentation...
- L'absentéisme dû à des positions particulières : congé parental, disponibilité
- Les règles de remplacement des titulaires

Sous thème : La gestion des absences des représentants du personnel

- Rappel des textes en vigueur et des modifications induites par le décret du 9 mai 2012
- Les autorisations d'absence : nouvelles attributions depuis le décret du 9 mai 2012
- Les temps de préparation les crédits d'heure : nouvelles règles de répartition
- Les congés de représentation et les règles de cumul, les jours de formation syndicale
- La représentation en CHSCT : crédits d'heure, temps de réunion, temps d'enquête

Thème 2 : Les congés maladie

- Rappel liminaire : comité médical, commission de réforme
- Congés maladie ordinaire : contractuels, stagiaires et titulaires
- Congés Longue Maladie : attribution, rémunération, durée, fractionnements, ...
- Congés Longue Durée (titulaires et stagiaires) - attribution, rémunération, issue : reprise, disponibilité d'office...
- Disponibilité d'office : conditions, rémunération, notion d'AIT, gestion des reprises, pension d'invalidité

JOUR 2 : La gestion des absences pour AT/MP

Thème 1 : Les accidents du Travail / Maladies Professionnelles

- Rappel : définition - accidents de service, de trajet, maladies professionnelles, ... : dossier à constituer
- Rémunération, contrôles, litiges entre experts
- Transformation d'un CLM/CLD en congé spécial pour AT/MP

Thème 2 : Les inaptitudes et restrictions

- Le temps partiel thérapeutique : obtention, rémunération
- Les reclassements : conditions, rémunération
- Dossiers d'invalidité : conditions d'obtention d'une pension, invalidités imputables et non imputables au service, inaptitude contractée pendant une disponibilité

Thème 3 : Les congés maternité paternité et adoption

- Les délais et conditions
- Présentation d'outils de gestion de l'absentéisme
- Élaboration d'un outil de synthèse
- Proposition d'outils de gestion de l'absentéisme



Modalités de gestion des retraites

Organisme de formation	OBEA
Formateur	Agnès FITES - Formatrice interne CNRACL
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 24, 25 et 26 mai 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Personnel administratif
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété

avant le 13 Novembre 2015

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Objectifs

- **S'approprier les éléments d'actualité relatifs à la réglementation des retraites**
- **Appréhender les enjeux et les conséquences de la réforme des retraites**
- **Maîtriser le nouveau cadre juridique des régimes de retraite dans la Fonction Publique Hospitalière**
- **Traiter les dossiers de retraite, de cessation progressive d'activité**
- **Appliquer les règles de calcul de la pension dans diverses situations**

La législation applicable aux régimes de retraite

- Loi du 21 août 2003 et décret du 26 décembre 2003
- Les grands principes

Définitions

Présentation générale des différents régimes de retraite : points communs et distinctions

- Affiliation des agents

Régimes applicables aux fonctionnaires

- Les fondements du régime général : constitution du droit à pension, âge de la retraite, calcul de la pension
- Les spécificités du régime additionnel : acquisition des droits, conditions de liquidation

Régimes applicables aux non titulaires

- Fondements du régime général : condition d'ouverture de droits, âge de la retraite, calcul de la pension

La liquidation

- Le droit à l'information et la reconstitution de carrière
- Cessation progressive d'activité
- Cessation d'activité (radiation avec/sans droit à pension)
- La constitution du dossier
- Cumul emploi retraite
- Réversion de la pension

Le calcul

- Assiette et taux de cotisations
- Décote/surcote
- Durée assurance liquidable
- Acquisition de droit sur les primes
- Rachat des années d'études supérieures
- Bonification enfants
- Validation des services
- Calcul minimum garanti
- Calcul des droits
- Conditions d'ouverture des droits et mise en paiement
- Rendement du régime

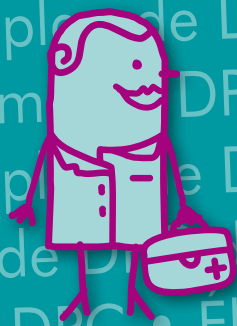
• **Élaborer un plan de DPC médical** •

• **Construire un programme de DPC** •



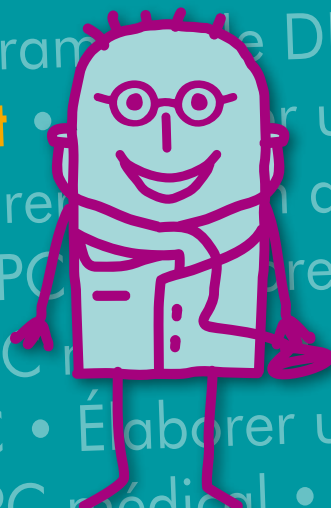
Actions

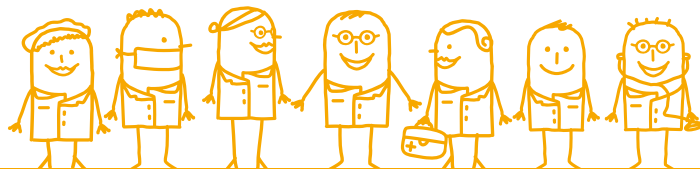
Coordonnées Régionales 2016



• **Mettre en place le DPC** •

• **Élaborer un plan de DPC d'établissement** •





GPMC - Construire et animer une démarche GPMC

Organisme de formation	ERNST & YOUNG ADVISORY
Formateur	Marion NAHANT - Consultante
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 30 et 31 mai 2016 Lieu : Salle de formation ANFH <u>ou dans un établissement se proposant d'accueillir la formation</u>
Public concerné	• Personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC • Chef de projet/équipe projet GPMC • DRH/responsable/membres équipe RH, à minima 2 à 3 personnes d'un même établissement
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur le Plan de Formation de l'Établissement environ 3260€/groupe soit, par exemple, environ 326€/agent pour un groupe de 10 participants

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

**Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires
sont à la charge des établissements**



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur votre enveloppe plan de formation continue. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour toute information relative à l'imputabilité des actions.

Objectifs

- Situer la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement
- Acquérir un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- S'approprier les techniques et outils de pilotage et de gestion de projet
- Accompagner les changements induits par la GPMC
- Établir une feuille de route pour son propre établissement
- Communiquer auprès des différents acteurs

CONTEXTE

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

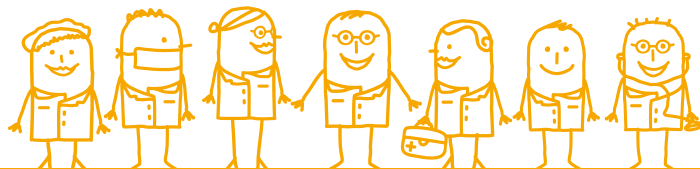
- Élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés
- Élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière

JOUR 1

- Introduction générale
- Comprendre le concept de GPMC et ses composantes
- Les enjeux du déploiement de la GPMC
 - autodiagnostic de positionnement des pratiques de GPMC
- Les principes méthodologiques de la GPMC
 - exercice de déclinaison opérationnelle à l'échelle de chaque établissement

JOUR 2

- Les outils de la GPMC
 - exercice de déclinaison d'une fiche métier à partir du RNFPH
- Mettre en œuvre la GPMC au quotidien
 - exercice d'identification de l'impact de la GPMC sur les process RH actuels de son établissement
- Identifier les caractéristiques de l'analyse prévisionnelle
- Conduire la GPMC comme un projet et communiquer sur la GPMC
 - définir le rétro planning du projet de GPMC de son établissement et définir le plan de communication associé



GPMC - Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - **Module 1** : Notion de compétences

Organisme de formation	INFORELEC
Formateur	Daniel BOQUET - Formateur consultant
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 6, 7 et 8 juin 2016 Lieu : Salle de formation ANFH <u>ou dans un établissement se proposant d'accueillir la formation</u>
Public concerné	• Toutes personnes encadrant une équipe • Agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur le Plan de Formation de l'Établissement environ 3555€/groupe soit, par exemple, environ 355,5€/agent pour un groupe de 10 participants

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur votre enveloppe plan de formation continue. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour toute information relative à l'imputabilité des actions.

Objectifs

Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- S'appropriier les concepts clefs associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier / emploi / poste adaptée à l'établissement
- Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Élaborer un plan d'action collectif et individuel

CONTEXTE

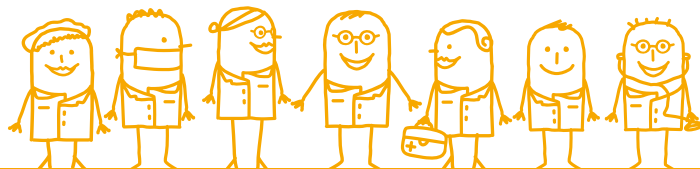
Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés
- Élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière

CONTENU MODULE 1

- Se situer dans la démarche GPMC
 - identifier l'intérêt, les enjeux et les dimensions de la GPMC
 - positionner son rôle et celui des différents acteurs
- S'approprier les concepts-clés associés à la notion de compétences
 - les types de compétences et les ressources à mobiliser Le pilotage des compétences dans une logique GPMC
 - le cadre institutionnel et les outils dans la FPH (Répertoire des Métiers, Carte des Métiers de l'établissement, entretien professionnel et de formation...)
- Appréhender la méthodologie d'élaboration des fiches métier/emploi/poste
 - identifier les champs de description
 - clarifier la méthodologie et le processus d'élaboration adaptés à l'établissement
 - savoir décrire les activités et les compétences associées à un métier/emploi/poste
- Savoir définir et évaluer les compétences en situation professionnelle
 - construire/utiliser des référentiels pour évaluer les compétences individuelles et leur niveau de maîtrise
 - élaborer le diagramme des savoir-faire de l'équipe, évaluer les compétences collectives
- Identifier le différentiel entre compétences attendues et compétences constatées
 - identifier les besoins actuels et prévisionnels au regard des activités / des évolutions de l'établissement
 - diagnostiquer les ressources et les carences en compétences



GPMC - Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - **Module 2** : L'entretien professionnel

Organisme de formation	INFORELEC
Formateur	Daniel BOQUET - Formateur consultant
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 27 et 28 juin 2016 Lieu : Salle de formation ANFH <u>ou dans un établissement se proposant d'accueillir la formation</u>
Public concerné	• Toutes personnes encadrant une équipe • Agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC Pré-requis : Avoir des notions de compétences et d'évaluation des compétences
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur le Plan de Formation de l'Établissement environ 2380€/groupe soit, par exemple, environ 238€/agent pour un groupe de 10 participants

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur votre enveloppe plan de formation continue. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour toute information relative à l'imputabilité des actions.

Objectifs

Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- S'approprier les concepts clefs associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier / emploi / poste adaptée à l'établissement
- Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Élaborer un plan d'action collectif et individuel

CONTEXTE

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés
- Élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière

CONTENU MODULE 2

- Qu'est ce qu'un entretien professionnel ?
 - les étapes et le support d'entretien
 - le processus d'évaluation, les rôles de l'évaluateur, de l'évalué
 - les liens avec les processus RH, la GPMC
- Identifier les enjeux individuels et collectifs
 - les enjeux pour le manager, pour le collaborateur, pour l'établissement
 - faire de l'entretien un acte de management et de gestion des compétences
- Réunir les conditions de réussite
 - les prérequis à la mise en œuvre de l'entretien
 - les pratiques à privilégier pour assurer un contexte favorable
- Savoir construire l'évaluation des résultats et des compétences professionnelles
 - les valeurs et principes associés / la méthodologie d'évaluation
- Savoir communiquer sur l'évaluation
 - adapter sa posture aux phases de l'entretien
 - organiser la prise de parole réciproque, faciliter l'auto évaluation
 - savoir faciliter et formuler une critique constructive /
 - savoir gérer les divergences, les situations difficiles
- Déterminer les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés
 - identifier les sources d'objectifs et les types d'objectifs
 - savoir formuler un objectif, le traduire en résultats, moyen d'action, en étapes de réalisation
 - établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
 - savoir construire un contrat d'objectifs pour l'année à venir
- Formaliser, exploiter et suivre les entretiens professionnels
 - rédiger le compte-rendu de l'entretien, planifier et assurer le suivi des objectifs



GPMC - Pérenniser sa démarche GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique

Organisme de formation	ERNST & YOUNG ADVISORY
Formateur	Marion NAHANT - Consultante
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 3 et 4 octobre 2016 Lieu : Salle de formation ANFH <u>ou dans un établissement se proposant d'accueillir la formation</u>
Public concerné	• Chef de projet/équipe-projet GPMC • DRH/responsable/membres équipe RH Pré-requis : avoir réalisé une ou plusieurs étapes de la démarche GPMC au sein de son établissement
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur le Plan de Formation de l'Établissement environ 2360€/groupe soit, par exemple, environ 236€/agent pour un groupe de 10 participants

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur votre enveloppe plan de formation continue. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour toute information relative à l'imputabilité des actions.

Objectifs

Utiliser la GPMC comme outil d'adaptation aux évolutions des métiers et de l'environnement de l'établissement

- Articuler les besoins actuels et futurs en matière de GPMC
- Mettre en place des tableaux de bords adaptés
- Analyser les données de la GPMC pour définir et mettre en œuvre des plans d'actions RH à court et moyen terme
- Mobiliser les différents acteurs
- Développer le volet prospectif de la GPMC pour accompagner le changement

CONTEXTE

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

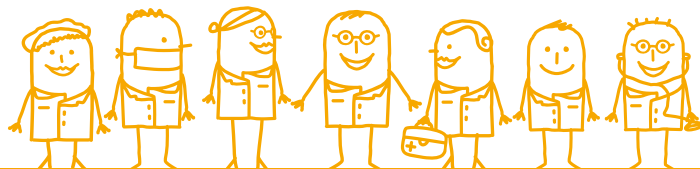
- Élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés
- Élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière

JOUR 1

- Introduction générale
- La GPMC au service de la politique RH de l'établissement
- L'exploitation des données RH quantitatives collectées dans le cadre de la GPMC
 - réalisation d'un cas pratique à partir des données anonymisées d'un CH

JOUR 2

- L'exploitation des données RH qualitatives collectées dans le cadre de la GPMC
 - réalisation d'un cas pratique à partir d'extractions Gesform anonymisées
- La dimension prévisionnelle de la GPMC : la GPMC au service des projets de l'établissement
- Le pilotage de la démarche GPMC : tableau de bord stratégique de la démarche
 - exercice d'application : la définition du tableau de bord de pilotage de la GPMC des projets portés par les participants



GPMC - Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	à déterminer
Durée de la formation	3 jours (2+1)
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 17, 18 novembre et 16 décembre 2016 Lieu : Salle de formation ANFH <u>ou dans un établissement se proposant d'accueillir la formation</u>
Public concerné	Binôme recommandé : un agent du service RH et un évaluateur Pré-requis : • Avoir animé des sessions de formation • Avoir suivi les modules de formation « notion de compétences et d'entretien professionnel »
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur le Plan de Formation de l'Établissement environ 3880€/groupe soit, par exemple, environ 388€/agent pour un groupe de 10 participants

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

**Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires
sont à la charge des établissements**



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur votre enveloppe plan de formation continue. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour toute information relative à l'imputabilité des actions.

Objectifs

Animer une session de formation sur la thématique de l'entretien professionnel au sein de son établissement

- Identifier les concepts clés de la pédagogie pour adultes
- Repérer les messages à transmettre en matière de GPMC et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement
- Expérimenter l'animation de séquences de formation sur la base d'outils proposés par l'organisme

CONTEXTE

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés
- Élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière

JOUR 1

- Les règles d'apprentissage de l'adulte en formation
- La connaissance du groupe
- Savoir préparer et s'adapter en tant qu'intervenant
- Connaître et choisir les aides et outils pédagogiques
- Le message à transmettre : la qualité et la mise en forme du message, le contenu du message, les éléments clés à transmettre en matière de GPMC et en méthodologie d'entretien professionnel

JOUR 2

- Avoir un regard critique sur la conduite des entretiens professionnels pour pouvoir mettre en situation les futurs stagiaires : mises en situation filmées
- Mises en situation sur l'animation de modules de formation sur l'entretien professionnel
- Connaître et mettre en œuvre les outils d'évaluation de la formation

INTERSESSION

préparer une courte séquence de formation (20 min)

Jour 3

- Retour sur intersession et présentation de chaque participant sur PowerPoint
- Élaboration d'un plan d'action personnalisé



Construire un programme de DPC

Organisme de formation	CNEH
Formateur	Geneviève MELLET MOCQUET - Consultante
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 23 et 24 juin 2016 Lieu : Salle de formation ANFH <u>ou dans un établissement se proposant d'accueillir la formation</u>
Public concerné	Professionnels en charge de la construction des programmes de DPC au sein des pôles et des services : cadres de santé, cadres de pôle, médecins, pharmaciens, sages-femmes, référents, intervenants qualité et gestion des risques... Il est vivement conseillé d'inscrire plusieurs personnes d'un même établissement qui pourront produire, ensemble, un programme de DPC
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur le Plan de Formation de l'Établissement 2920€/groupe (les frais de déplacement du formateur étant facturés aux frais réels) soit, par exemple, 292€/agent pour un groupe de 10 participants

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété **avant le 13 Novembre 2015**

Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur votre enveloppe plan de formation continue. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour toute information relative à l'imputabilité des actions.

Objectifs

- Identifier les orientations nationales et régionales de DPC en lien avec le projet d'établissement, le projet médical, le projet de soins, le projet de pôle...
- Sélectionner les méthodes et modalités validées par la HAS
- Définir le public concerné par le programme
- Repérer les ressources internes et identifier éventuellement des ressources externes
- Respecter les principes de communication des programmes de DPC
- Inscrire les programmes dans une démarche d'accréditation et de certification

CONTEXTE

Depuis 2013, tous les professionnels de santé médicaux et paramédicaux inscrits au code de la santé publique doivent s'inscrire dans de nouvelles pratiques en matière de perfectionnement des connaissances et d'évaluation des pratiques professionnelles en participant à un programme de DPC.

A l'interface entre EPP et formation, le développement professionnel continu se traduit dans sa forme concrète dans des programmes favorisant les communautés de pratiques entre professionnels de santé.

Cette action de formation vise à permettre aux personnes en charge de la conception et du suivi des programmes de DPC d'en appréhender les enjeux et les principes et **surtout de s'approprier les méthodes de conception des programmes de DPC.**

JOUR 1

- Brefs rappels sur les fondamentaux et essentiels du développement professionnel continu
- Les critères et exigences d'un programme de DPC
- Les méthodes et modalités validées par la HAS

JOUR 2

- La communication des programmes de DPC
- Les acteurs internes et externes à mobiliser dans le cadre des programmes de DPC
- L'articulation entre programmes de DPC et démarche de certification des établissements



Élaborer un Plan de DPC d'établissement

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Françoise SAINT PIERRE, Formatrice Consultante DPC
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 21, 22 avril et 9 novembre 2016 Lieu : Salle de formation ANFH <u>ou dans un établissement se proposant d'accueillir la formation</u>
Public concerné	Professionnels en charge du Plan de DPC : DAM, DRH, Qualité, Direction des Soins, Responsable Formation
Prérequis	Avoir fait la formation « Mettre en place le DPC » ou avoir mis en œuvre le DPC
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur le Plan de Formation de l'Établissement 4250€/groupe soit, par exemple, 425€/agent pour un groupe de 10 participants

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur votre enveloppe plan de formation continue. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour toute information relative à l'imputabilité des actions.

Objectifs

- Évaluer le degré de maturité de la mise en œuvre du DPC dans l'établissement
- Expliquer les concepts clés du DPC
- Articuler les priorités du plan de DPC avec le projet d'établissement
- Solliciter les différents acteurs et instances associés en amont et en aval de la démarche
- Articuler le plan de DPC Médical, Paramédical, PAQGDR, programme EPP pour construire le plan de DPC d'établissement en utilisant des outils adaptés
- Déterminer les modalités de communication au sein des établissements

CONTEXTE

L'établissement de santé employeur a pour responsabilité de faire fonctionner le DPC à la fois en tant qu'employeur et comme prestataire de DPC.

L'élaboration d'un plan de DPC médical et paramédical permet de concilier ces deux fonctions, et de maîtriser l'offre et la demande interne en termes de DPC.

Ce programme de DPC « Elaborer un plan DPC d'établissement » va permettre de professionnaliser et d'accompagner les acteurs de la mise en œuvre et du suivi du plan DPC en termes de processus projet.

JOUR 1 & 2

- État des lieux de l'établissement sur la mise en œuvre du DPC selon différents aspects
- Identification de la politique de DPC
- Définition des étapes clés de la mise en œuvre du DPC et du plan d'action de l'établissement
- Le rôle des instances : rappels
- Identification des acteurs du DPC et leur niveau d'intervention
- Les étapes du déploiement du plan de DPC

INTERSESSION

Élaboration du plan de DPC de l'établissement et de son déploiement
(mobilisation des acteurs et instances en amont et en aval)

JOUR 3

- Évaluer et réajuster les plans de DPC
- Retour sur les critères de qualité d'un plan de DPC :
conformité légale, performance / efficience / efficacité, cohérence, acceptation
- Test de positionnement



Élaborer un Plan de DPC Médical

Organisme de formation	FORMAVENIR PERFORMANCES
Formateur	Françoise SAINT PIERRE, Formatrice Consultante DPC
Durée de la formation	3 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 28, 29 avril et 10 novembre 2016 Lieu : Salle de formation ANFH <u>ou dans un établissement se proposant d'accueillir la formation</u>
Public concerné	Professionnels médicaux et non médicaux en charge du DPC Médical
Prérequis	Avoir fait la formation « Mettre en place le DPC » ou avoir mis en œuvre le DPC
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur le Plan de Formation de l'Établissement 4250€/groupe soit, par exemple, 425€/agent pour un groupe de 10 participants

Le dossier d'inscription (voir page 13) doit parvenir à l'ANFH Lorraine dûment complété
avant le 13 Novembre 2015

Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements



Les frais d'enseignement des personnels médicaux ne peuvent être pris en charge sur votre enveloppe plan de formation continue. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation pour toute information relative à l'imputabilité des actions.

Objectifs

- Effectuer un autodiagnostic de la démarche de formalisation du Plan de DPC Médical
- Repérer les différents acteurs à associer à cette démarche
- Maîtriser les différentes phases de formalisation d'un Plan de DPC médical et les outils associés
- Argumenter un plan d'action adapté au contexte du DPC

CONTEXTE

L'établissement de santé employeur a pour responsabilités de faire fonctionner le DPC à la fois en tant qu'employeur et comme prestataire de DPC.

L'élaboration d'un plan de DPC médical et paramédical permet de concilier ces deux fonctions, et de maîtriser l'offre et la demande interne en termes de DPC.

Ce programme de DPC « Elaborer un plan de DPC Médical » a pour objectif d'outiller et professionnaliser les acteurs en charge du processus de suivi et de construction d'un plan de DPC médical prenant le relais sur le processus de formation médicale.

JOUR 1

- Présentation de la logique et du cadre du Plan de DPC Médical
- Valoriser les conséquences du DPC sur le processus de suivi de la formation médicale
- Autodiagnostic de la formalisation du plan de DPC : présentation des objectifs et des indicateurs du plan DPC
- Formalisation de l'autodiagnostic selon 3 axes : définition des indicateurs de suivi du plan DPC, présentation des programmes de DPC envisagés, présentation coût / budget / finances prévues
- Définir l'organisation interne et identifier des acteurs du DPC et leur niveau d'intervention

JOUR 2

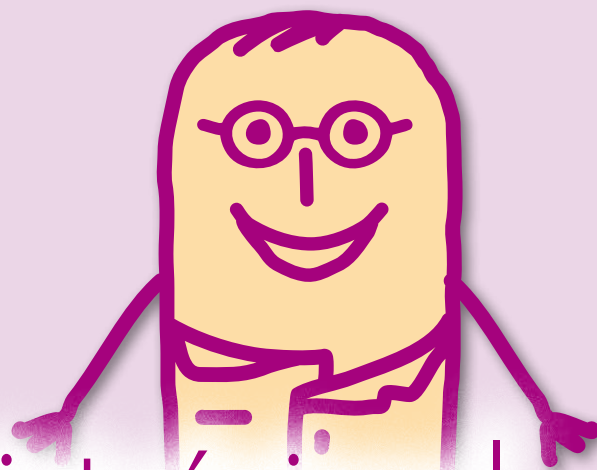
- Qu'est-ce qu'un plan de DPC ?
- Définition du produit cible
- Les étapes du processus de construction
- Repérer la faisabilité du plan de DPC médical
- Formalisation des plans d'action

INTERSESSION

Mise en œuvre sur le terrain de la méthodologie d'élaboration du plan de DPC médical

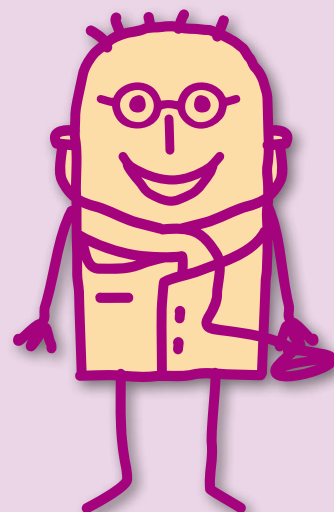
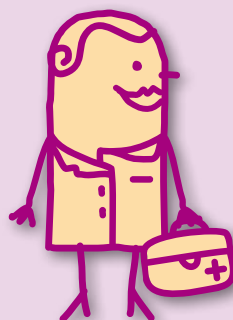
JOUR 3

- Évaluer et réajuster les plans de DPC
- Retours d'expérience, analyses des défaillances, évolutions et actions à envisager
- Test de positionnement



Projet régional

Handicap 2016



Projet régional handicap

Dans le cadre de la convention nationale ANFH/FIPHFP, un projet régional handicap a été lancé le 30 janvier 2014 en Lorraine pour une durée prévisionnelle de 2 ans.

Le projet régional handicap, c'est :

- 40 établissements accompagnés par des consultants spécialisés pour la réalisation d'un audit, la rédaction et l'accompagnement à la mise en œuvre d'un plan d'actions,
- des acteurs du handicap formés au pilotage d'une politique handicap, au maintien dans l'emploi et au recrutement d'un collaborateur en situation de handicap,
- une formation sur mesure pour les professionnels exerçant des fonctions d'encadrement auprès de personnes en situation de handicap (cadre de santé, technique, logistique, administratif, ...). Deux nouvelles sessions de cette formation « handicap au travail : rôle des cadres » sont proposées sur 2016
- des agents en situation de handicap accompagnés dans le deuil de leur ancien métier,
- des journées inter-établissements organisées durant tout le projet afin de favoriser les échanges, de permettre le partage d'expériences et d'imaginer des mutualisations possibles,

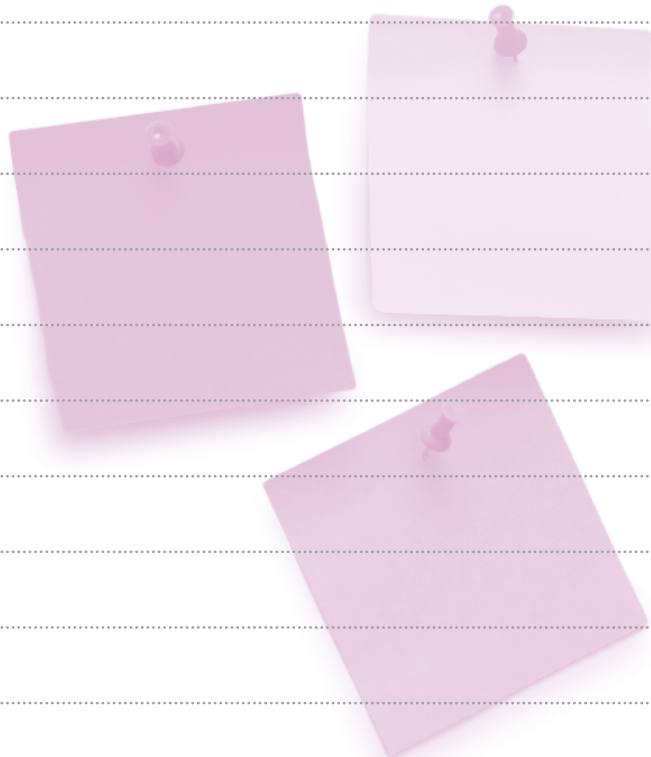


- un kit de communication original remis aux établissements pour qu'ils puissent sensibiliser leurs agents sur la thématique du handicap au travail,



- la réalisation d'un guide des bonnes pratiques destiné à l'ensemble des personnes qui gèrent les situations de handicap au travail.

Notes





Handicap au travail : le rôle des cadres

Organisme de formation	JLO CONSEIL
Formateur	Alexandra GOURVENEK ou Franck BALASTEGUI
Durée de la formation	2 jours
Dates et lieux de formation	Groupe 1 : 17 et 18 mars 2016 Groupe 2 : 17 et 18 octobre 2016 Lieu : Salles de Formation - ANFH
Public concerné	Tout agent exerçant des fonctions de gestion d'équipe (cadre de santé, technique, logistique, administratif, responsable de service, ...)
Nombre de participants	15 participants
Coût Pédagogique	Financé sur Fonds Mutualisés (Crédits Régionaux)

Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont à la charge des établissements, *les frais pédagogiques ainsi que les frais de repas (à la condition que ceux-ci soient pris au restaurant d'entreprise qui sera indiqué) sont pris en charge par l'ANFH Lorraine.*

Merci d'adresser vos inscriptions directement par mail à l'adresse suivante : al.coupe@anfh.fr

Objectifs

- Connaître les notions de base sur le sujet du handicap au travail (législation, acteurs du handicap, ...)
- Intégrer un collaborateur en situation de handicap
- Manager une équipe composée d'une ou de plusieurs personnes en situation de handicap
- Intervenir dans des cas de maintien dans l'emploi
- Exercer concrètement sa mission de relais et d'animateur de la politique handicap de l'établissement à l'échelle de son équipe

Appropriation des principales notions associées au Handicap au travail à travers un itinéraire pédagogique sur un plateau de jeu (une demi-journée)

- Quelques statistiques sur l'emploi de travailleurs handicapés
- La loi et les enjeux de la mise en œuvre de la politique handicap dans les établissements
- Les typologies et la compensation du handicap (Mise en situation)
- Les acteurs pouvant aider le cadre dans son accompagnement ; définition du rôle du cadre dans la politique Handicap
- Étude de scénari et travail sur les bonnes attitudes

Travail sur les process impactés par le handicap et réflexion sur un plan d'action adapté (un jour et demi)

- Le recrutement d'un travailleur handicapé (Jeu de rôle)
- L'accueil et l'intégration d'un travailleur handicapé dans l'équipe (nouvel agent ou retour en emploi)
- Le management d'un travailleur handicapé :
 - l'accompagnement de la relation avec un travailleur handicapé, l'évolution de l'identité professionnelle
 - la gestion du collectif versus les restrictions d'un travailleur handicapé et le respect de l'équilibre de l'équipe (Jeu de rôle)
 - l'évaluation d'un collaborateur en situation de handicap et la gestion de sa carrière
- Le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé :
 - connaître et agir en faveur de la démarche de maintien dans l'emploi
 - la reconnaissance de la qualité de travailleur comme outil d'aide au maintien dans l'emploi (Jeu de rôle)
 - comprendre la démarche ergonomique et prévenir les situations à risque (animation par un ergonome)
- L'engagement dans la politique Handicap : quelles actions sont possibles au niveau des cadres ?
 - construction d'un plan d'action personnalisé au niveau de son établissement

Plan d'actions régionales 2016



ANFH
FORMATION

ANFH
LORRAINE

Les Jardins de St-Jacques
7, rue Albert Einstein
54320 MAXÉVILLE
Tél : 03 83 15 17 34
Fax : 03 83 56 42 75
lorraine@anfh.fr

L'équipe régionale :

Marie-Christine PRUD'HOMME • Déléguée Régionale - 03 83 15 17 30 - mc.prudhomme@anfh.fr

Bettina BION • Conseillère en gestion de fonds - 03 83 15 17 31 - b.bion@anfh.fr

Delphine BONZANI • Assistante - 03 83 15 17 34 - d.bonzani@anfh.fr

Anne-Laure COUPE • Chargée de projet Handicap - 03 83 15 17 38 - al.coupe@anfh.fr

Christine EVRARD • Conseillère en gestion de fonds - 03 83 15 17 32 - c.evrard@anfh.fr

Claude GUILLAUME • Conseillère en Dispositifs Individuels de Formation - 03 83 15 17 35 - c.guillaume@anfh.fr

Lucie HEIDERICH • Conseillère en gestion de fonds - 03 83 15 64 30 - l.heiderich@anfh.fr

Johan MARTIN • Conseiller en gestion de fonds - 03 83 15 17 37 - j.martin@anfh.fr

Anna POCHIT • Conseillère en gestion de fonds - 03 83 15 17 33 - a.pochit@anfh.fr

Marlène SAC • Conseillère en formation - 03 83 15 17 36 - m.sac@anfh.fr

Isabelle SCHWING • Conseillère en gestion de fonds - 03 83 15 17 39 - i.schwing@anfh.fr