

Plan d'actions régional 2024 Grand Est



PAR de l'Anfh Grand Est 2024 : quoi de neuf ?

En 2024, l'Anfh Grand Est vous propose 78 thèmes de formation choisis lors des instances territoriales et régionales.

Ces formations ont été sélectionnées à partir du recensement effectué auprès des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux des différents territoires par les équipes des trois délégations :

- 68 Actions de formation régionales (financées sur les fonds régionaux) ;
- 10 Actions de formation coordonnées (organisées par l'Anfh mais financées sur les plans des établissements).

Afin de faciliter les recherches, ces actions de formation ont été structurées selon huit axes majeurs :

- Axe 1 – Évolution des organisations, des métiers, des techniques et des compétences ;
- Axe 2 – Ressources humaines et qualité de vie au travail ;
- Axe 3 – Encadrement et management des équipes ;
- Axe 4 – Accompagnement et prise en charge en service de soins ;
- Axe 5 – Accompagnement et prise en charge des publics accueillis ;
- Axe 6 – Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap ;
- Axe 7 – Droit, éthique et gestion des risques ;
- Axe 8 – Formation des personnels médicaux.

Afin de répondre toujours mieux aux besoins des professionnels et des établissements, cette offre de formation est complétée par :

- de nombreux dispositifs pour :
 - accompagner et former à l'entretien professionnel,
 - accompagner à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle,
 - proposer une offre globale sur la qualité de vie au travail composée d'un baromètre social et d'une offre d'accompagnement sur mesure,
 - sensibiliser les professionnels des établissements à la cybersécurité,
 - former à la laïcité dans la Fonction publique hospitalière ;
- des outils permettant l'accès à une offre de formation encore plus large avec :
 - LA ForMuLE : outil de commande de formation qui permet de consulter les marchés de formation de l'Anfh et de passer commande auprès des prestataires,
 - la plateforme de formations en ligne : <https://e-formations.anfh.fr> qui permet de disposer de ressources pédagogiques adaptées à la FPH et de faciliter la formation en proximité ;
- un dépliant synthétique de présentation et une liseuse numérique sur l'espace régional du site anfh.fr pour aider les établissements dans la diffusion de cette offre auprès des cadres et des agents.

À travers l'offre de formation 2024, l'Anfh Grand Est ambitionne de toujours répondre au plus près des besoins des professionnels et des établissements.

Pour cela, elle implique ses administrateurs dans une dynamique paritaire toujours constructive, avec l'appui conséquent des délégués et des équipes des différentes délégations. La politique de formation de l'Anfh Grand Est se poursuit d'année en année, en tenant compte des évolutions des politiques publiques et environnementales, dans l'objectif de faciliter l'accès à la formation, de développer les compétences, le bien-être au travail et la fidélisation des agents. L'objectif principal étant de favoriser les accompagnements et les prises en charge les plus performants au bénéfice des patients, des résidents, des personnes en difficultés sociales ainsi que les personnes en situation de handicap.

Marie-Odile VELUT
Présidente du CRSG Grand Est 2023

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'Anfh	p. 07
Projet stratégique 2020 – 2024	p. 08
Déclinaison du projet stratégique national dans le Grand Est	p. 09
Financements Anfh	p. 10
Les chiffres-clés 2022	p. 11
Les services destinés aux établissements	p. 12
Des équipes à votre service	p. 14
Carte des établissements adhérents	p. 16
Modalités d'inscription et conditions de prise en charge	p. 18
LA ForMuLE Anfh	p. 20
Présentation de l'offre bureautique	p. 21
Accompagnement et formation centrés sur l'entretien professionnel	p. 22
Qualité de vie au travail (QVT)	p. 24
Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH	p. 25
La plateforme e-formations	p. 26
Laïcité	p. 27
Accompagnement et renforcement de la cybersécurité	p. 28
Exemples de parcours de formation destinés aux professionnels	p. 30

01 **Évolution des organisations, des métiers, des techniques et des compétences** **p. 33**

> Gestion et conduite de projets	34
> Savoir répondre à un appel à projets	35
> Le numérique en santé	36
> Animer une formation à distance	37
> Analyse des pratiques professionnelles	38
> Agent médico-administratif (AMA) : missions et compétences	39
> Les fondamentaux du développement durable et de la RSE	40
> Animation d'ateliers créatifs dans un objectif de développement durable	41
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 1: Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière	42
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 2: Communication avec le patient, sa famille et l'équipe	43
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 3: Préservation de l'autonomie du patient	44
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 4 – Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne	45
> Accompagner le patient/résident par le toucher	46
> Le travail de nuit	47

Sommaire

02	Ressources humaines et qualité de vie au travail	p. 49
	> Gestion RH: actualités et évolutions réglementaires	50
	> Professionnaliser les recruteurs.....	51
	> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	52
	> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.....	53
	> Améliorer la communication institutionnelle interne	54
	> Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe	55
	> Mise en place du télétravail	56
	> Organiser son travail pour gérer son temps	57
	> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.....	58
03	Encadrement et management des équipes	p. 59
	> Attractivité et fidélisation pour les managers	60
	> Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens à l'échelle de son établissement.....	61
	> Le management hospitalier	62
	> Le management agile.....	63
	> Le management intergénérationnel	64
	> Mobiliser et motiver les équipes.....	65
	> Formation des maîtres d'apprentissage –Module de base.....	66
	> Formation des maîtres d'apprentissage – Module d'accompagnement à la certification.....	67
	> Manager une petite équipe.....	68
04	Accompagnement et prise en charge en service de soins	p. 69
	> Se former pour collaborer avec les patients partenaires en secteur sanitaire et médico-social	70
	> Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs, en secteur psychiatrique	71
	> Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.....	72
	> Accompagnement à la mise en place de la démarche de Récupération améliorée après chirurgie (RAAC)	73
	> Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents/jeunes patients	74
	> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire.....	75
	> Les Premiers secours en santé mentale (PSSM)	76
	> Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	77
	> Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences.....	78
05	Accompagnement et prise en charge des publics accueillis	p. 79
	> Tous concernés par le psycho-traumatisme: repérer, évaluer et orienter les publics adultes.....	80
	> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter les publics enfants et adolescents.....	81
	> Les troubles du langage des enfants.....	82
	> Les troubles du langage des adultes.....	83
	> Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence	84
	> Prévention et gestion des fugues.....	85
	> Prévenir les violences conjugales et/ou intra-familiales	86
	> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge.....	87
	> Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA): évolution des publics	88
	> Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA): appréhender les psychotraumatismes des MNA	89

Sommaire

06 **Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap** **p. 91**

> Le parcours de soins des personnes âgées : organisation et coordination	92
> Le parcours de soins des personnes âgées : prévenir les risques de rupture	93
> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	94
> Troubles du comportement de la personne âgée	95
> Prise en charge non-médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD	96
> Sexualité des personnes accompagnées.....	97
> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement	98
> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort	99
> Les troubles du spectre autistique	100
> Les droits des résidents	101
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle	102
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD.....	103

07 **Droit, éthique et gestion des risques** **p. 105**

> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : formation de l'encadrant intermédiaire.....	106
> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : formation des agents des services RH	107
> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : formation des référent(e)s Égalité ou Diversité.....	108
> Éthique et décision dans le soin	109
> Identitovigilance.....	110
> Prévention des erreurs médicamenteuses.....	111
> Hygiène et HACCP en restauration collective.....	112
> Nettoyage et hygiène des locaux en institution	113
> Renforcement de la cyber-vigilance : acquérir les bons réflexes	114
> Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact	115

08 **Formations à destination des personnels médicaux** **p. 117**

> Parcours Manager médical : Module 1 – Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?.....	120
> Parcours Manager médical : Module 2 – Développer son leadership et prendre soin de son équipe.....	121
> Parcours Manager médical : Module 3 – Prévenir et traiter les conflits par la communication positive	122
> Parcours Manager médical : Module 4 – Mieux manager pour mieux soigner : Démarche participative et Qualité de vie au travail.....	123
> Formation au français pour les médecins peu francophones.....	124

Fiche d'inscription	126
----------------------------------	------------

Calendrier des AFR	128
---------------------------------	------------

Calendrier des AFC	134
---------------------------------	------------

Index des formations	136
-----------------------------------	------------

Comment accéder aux délégations territoriales	138
--	------------

D'un coup d'œil

Présentation générale de l'Anfh

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

Sa raison d'être

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



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

La structure repose sur trois valeurs fondatrices



PARITARISME

Les instances de décision sont composées conjointement de la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président(e) et vice-président(e) se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales aux niveaux national, territorial et régional.



PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met, au service de la FPH, des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.



SOLIDARITÉ

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

Zoom sur le projet stratégique 2020-2024

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mis en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients : c'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'Anfh. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route, redéfinie tous les quatre ans, structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'Anfh, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

Ambition 1

► Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

Ambition 2

► Soutenir les politiques RH des établissements.

Ambition 3

► Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

Ambition 4

► Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur.

Projet stratégique 2020 – 2024

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2024 de l'Anfh s'articule autour de quatre ambitions, déclinées en douze objectifs.



Ambition 1 Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

- > **Objectif 1** – Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
- > **Objectif 2** – Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- > **Objectif 3** – Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.



Ambition 2 Soutenir les politiques RH des établissements

- > **Objectif 4** – Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
- > **Objectif 5** – Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Objectif 6** – Soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
- > **Objectif 7** – Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.



Ambition 3 Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

- > **Objectif 8** – Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
- > **Objectif 9** – Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».
- > **Objectif 10** – Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé.



Ambition 4 Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

- > **Objectif 11** – Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
- > **Objectif 12** – Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la Responsabilité sociale des établissements et de l'égalité professionnelle.

Chantiers transverses

- > Développer les outils d'évaluation de la qualité.
- > Simplifier et dématérialiser les circuits.
- > Enrichir l'offre sur fonds mutualisés.
- > Renforcer le positionnement de l'Anfh dans un nouvel environnement institutionnel.

Présentation

Déclinaison du projet stratégique national dans le Grand Est

Compte tenu des éléments structurants du projet stratégique national, des spécificités de notre région et des dispositifs développés par l'Anfh Grand Est, le CRSG a déterminé trois enjeux déclinés en quatre actions prioritaires. Ces enjeux viennent répondre au projet stratégique national grâce à des actions concrètes qui seront menées dans notre région sur les prochaines années.



Enjeu 1

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

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



Enjeu 2

Sécuriser les parcours professionnels

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



Enjeu 3

Développer la notoriété de l'Anfh Grand Est

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

Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

2,1%

Plan de formation

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux employant des agents de la Fonction publique hospitalière doivent consacrer au minimum 2,1% des rémunérations inscrites au budget à la formation.

0,2%

CFP – BC – VAE

Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh et finance le Congé de formation professionnelle, le congé pour Validation des acquis de l'expérience et le congé pour Bilan de compétences. L'initiative relève exclusivement de l'agent.

0,6%

FMEP

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'Anfh.

4,8%

ESAT

L'Anfh propose, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75 / 0,5%

DPC médical

Depuis 2013, l'Anfh gère les fonds de formation et DPC (Développement professionnel continu) des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'Anfh et d'une contribution financière versée par l'ANDPC.

Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- > partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- > partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

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

Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Direccte (Fonds européen FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPHFP.

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégations sont les suivantes :

- > appui aux politiques GPMC des établissements ;
- > élaboration ou renouvellement de cartographies métiers ;
- > soutien financier au développement des Études promotionnelles ;
- > soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- > appui aux politiques handicap des établissements ;
- > soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou Qualité de vie au travail (QVT) ;
- > professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- > soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique ;
- > dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- > soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EHPAD ;
- > appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- > soutien aux mobilités inter fonctions publiques ;
- > dispositifs de simulation en santé ;
- > etc.

Les chiffres-clés 2022



198

Établissements adhérents
à l'Anfh Grand Est

Adhérents

98%

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

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

91 320 départs en formation
(au titre du plan de formation)

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

95 dossiers VAE en cours
de financement*

269 Bilans de compétences financés*

2 127 Études promotionnelles financées**

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus



50,7%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

96 075 K€

collectés en 2022

Répartition :

67 266 K€ 2,1% – plan de formation

19 628 K€ 0,6% – fonds de
mutualisation pour les Études
promotionnelles

6 543 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

60 K€ 4,8% – ESAT

2 578 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

Les services destinés aux établissements

L'Anfh offre aux responsables de formation et aux directeurs des ressources humaines des établissements adhérents un ensemble d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

Pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre des politiques RH-formation, l'Anfh accompagne les établissements hospitaliers dans leurs démarches en mettant à leur disposition de nombreux outils méthodologiques et informatiques.

Plateforme en ligne pour l'achat de formations et centrale d'achats

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

La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc.

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme d'achats de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

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

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formations, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'Anfh.

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

- visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'Anfh ;
- rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

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

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire, et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de versions. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.



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

Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'Anfh développe un dispositif de cartographie des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers, les besoins de formation et d'études promotionnelles.

Qualité des actions de formation

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

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

L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'actions de formations nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

L'Anfh diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'Anfh*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

—
Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur anfh.fr

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix

à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

> Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

> Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.

> Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

> Etc.

La plateforme « e- formations »

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

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

—
Plus d'infos
> www.anfh.fr

Présentation

Des équipes à votre service

ANFH GRAND EST

Délégué régional

Jean GOURNAY

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

DÉLÉGATION ALSACE

Déléguée territoriale

Anne SIGRIST

- > a.sigris@anfh.fr
- > 03 88 21 47 01

Assistante

Danièle MAURICE

- > d.maurice@anfh.fr
- > 03 88 21 47 03

Conseillère en formation

Marion HILBIG

- > m.hilbig@anfh.fr
- > 03 88 21 47 03

Conseillère en dispositifs individuels

Aurélie GONZALEZ

- > a.gonzalez@anfh.fr
- > 03 88 21 47 05

Conseillères en gestion de fonds

Kadidja BEN YAHIA

- > k.benyahia@anfh.fr
- > 03 88 21 47 07

Anne LEBORGNE

- > a.leborgne@anfh.fr
- > 03 88 21 47 04

Christelle MICHEL

- > c.michel@anfh.fr
- > 03 88 21 47 02

Sarah ZWITZER

- > s.zwitzer@anfh.fr
- > 03 88 21 47 06

Laetitia ENSMINGER

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

DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE

Délégué territorial

Jean GOURNAY

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

Assistante

Kimberley LEBRUN

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

Conseillères en formation

Aube GROSSET

- > a.grosset@anfh.fr
- > 03 26 87 78 28

Sylvie LAMBEAUX

- > s.lambeaux@anfh.fr
- > 03 26 87 78 22

DÉLÉGATION LORRAINE

Conseillères en dispositifs individuels

Murielle DUMARGNE

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

Maureen DJADOO

> m.djadoo@anhf.fr
> 03 26 87 78 26

Conseillères en gestion de fonds

Jessica CARVALHO

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

Jessica FRERE

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

Laurie GUERINI

> l.guerini@anhf.fr
> 03 52 15 21 91

Céline LEFEVRE

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

Délégué territorial

Charles ROESCH

> c.roesch@anhf.fr
> 03 83 15 17 30

Assistante

Marie-Christine ANTOINE

> mc.antoine@anhf.fr
> 03 83 15 17 34

Conseillère en formation

Marlène SAC

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

Conseillère en dispositifs individuels

Hélène FAURE

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

Conseiller(e)s en gestion de fonds

Caroline BRZEZINSKI

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

Clémentine COLLIN-MOUGENOT

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

Lucie HEIDERICH

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

Émilie MAROCCO

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

Johan MARTIN

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

Anna POCHIT

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

Présentation

Carte des établissements adhérents

Légende

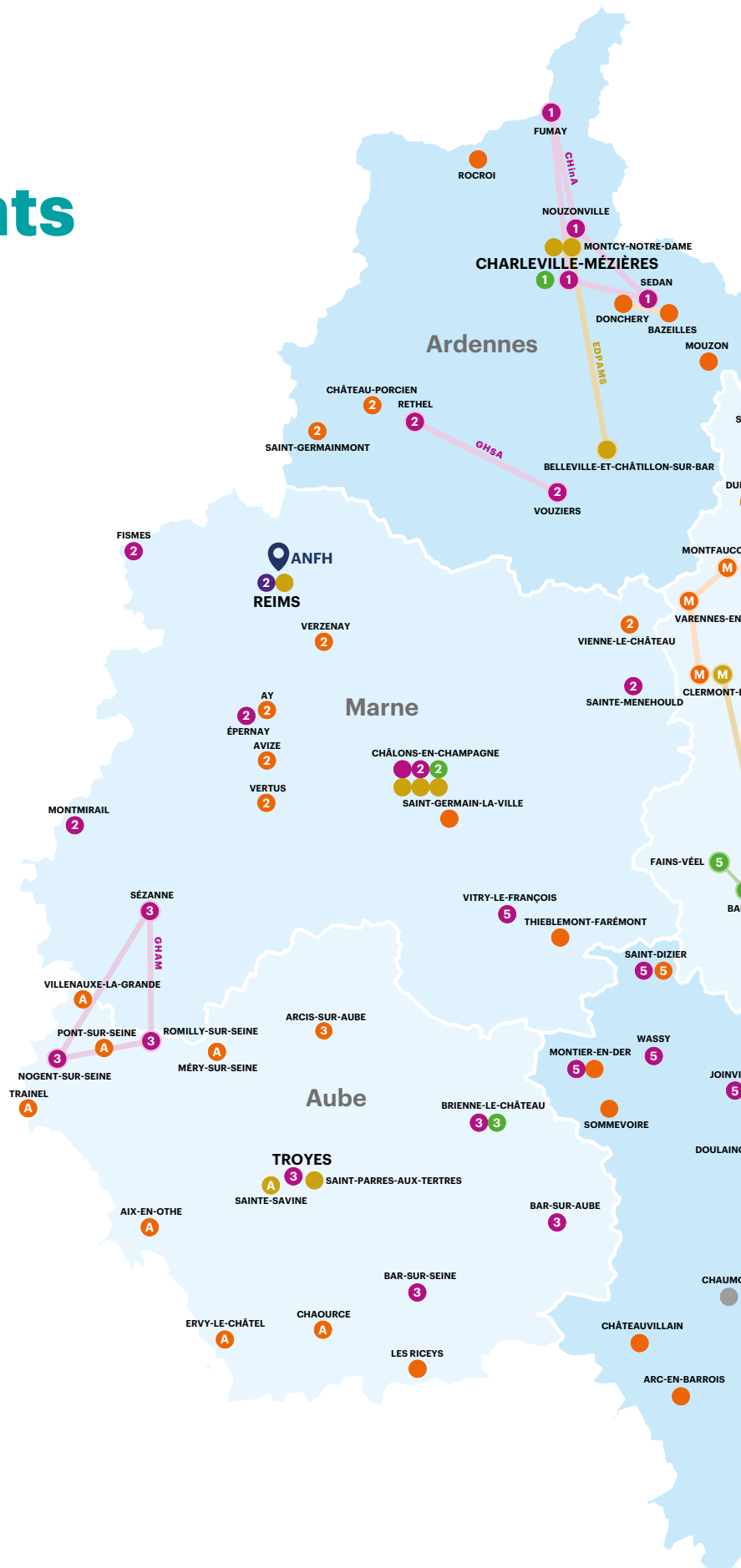
- CHRU/CHR
- CH, GCS, GIP
- CHS, EPSM
- EHPAD
- Handicap, enfance, famille
- Adhérents Anfh Bourgogne/Franche-Comté
- Non adhérents
- Délégations territoriales Anfh
- Liens établissements

Liste des GHT

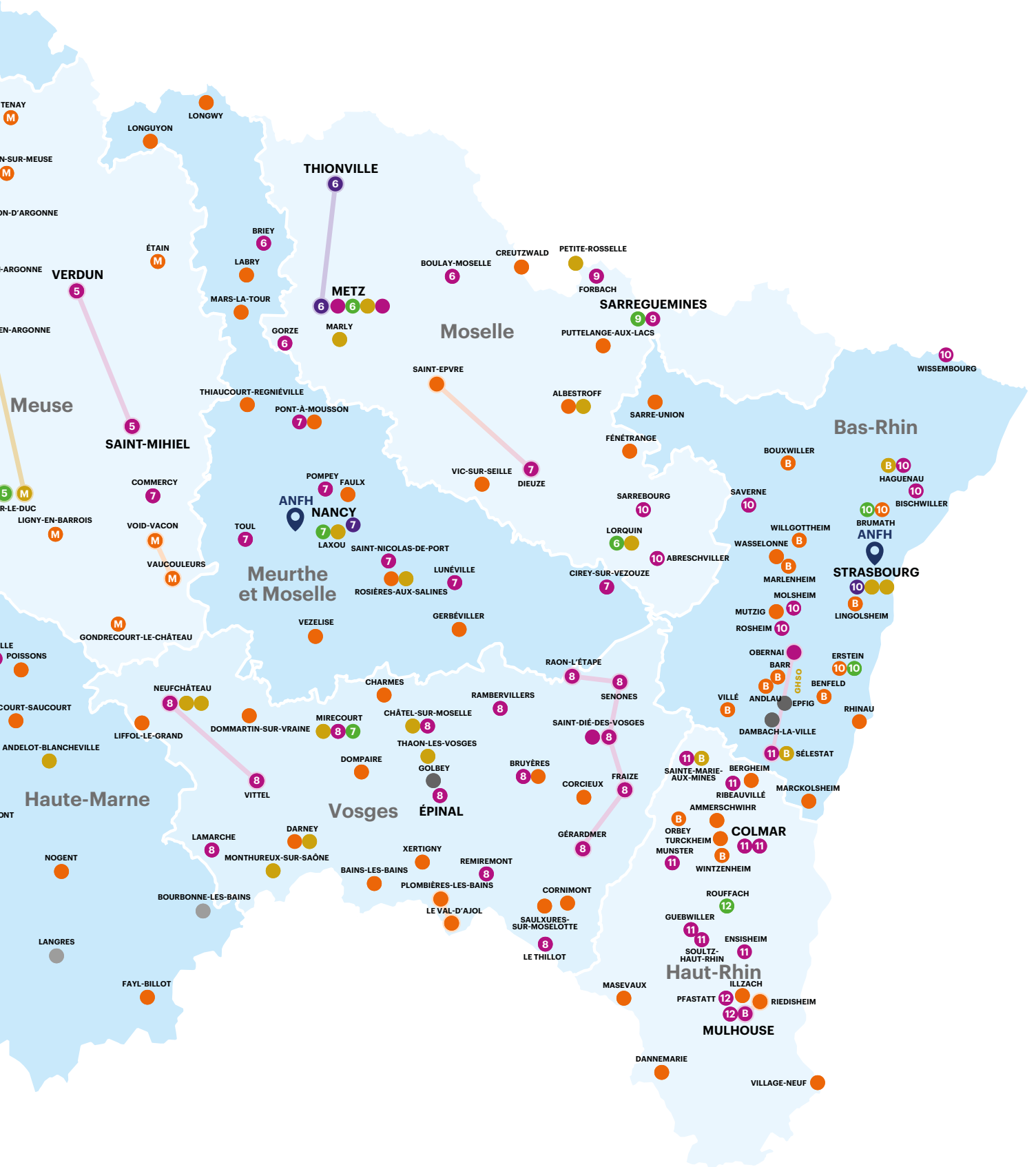
- > **GHT 1 Nord-Ardenne:**
Centre Hospitalier Intercommunal nord Ardenne (CHInA)
- > **GHT 2 Groupement Hospitalier Universitaire de Champagne:**
CHU Reims
- > **GHT 3 de l'Aube et du Sézannais:**
CH Troyes
- > **GHT 5 Cœur Grand Est:**
CH Verdun Saint-Mihiel
- > **GHT 6 Lorraine-Nord:**
CHR Metz-Thionville
- > **GHT 7 Sud-Lorraine:**
CHRU Nancy
- > **GHT 8 Vosges:**
CH Épinal
- > **GHT 9 Moselle-Est:**
CH de Sarreguemines
- > **GHT 10 Basse-Alsace Sud-Moselle:**
Hôpitaux universitaires de Strasbourg
- > **GHT 11 Centre-Alsace:**
Hôpitaux civils de Colmar
- > **GHT 12 de Haute-Alsace:**
Groupe hospitalier de Mulhouse

Liste des GCSMS

- A** GCSMS Aube
- B** GCSMS Alsace
- M** GCSMS Meuse



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



Modalités d'inscription et conditions de prise en charge

L'Anfh Grand Est a souhaité la mise en place d'un Plan d'actions régional 2024 avec **78 thèmes de formation** : 68 Actions de formation régionales (AFR), 10 Actions de formation coordonnées (AFC) qui seront déployées sur l'ensemble de la région Grand Est.

Retrouvez le PAR sur Internet

Vous trouverez ce Plan d'actions régional Grand Est 2024, ainsi que les fiches détaillées des thèmes de formation, sur le site Internet de l'Anfh par le biais des espaces territoriaux : <http://www.anfh.fr>

Les Actions de formation régionales (AFR)

> L'Anfh propose aux établissements adhérents un panel d'actions de formation régionales. Ces thématiques correspondent aux **remontées des besoins** de formation communs aux trois territoires : Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

> Elles font l'objet d'une mise en concurrence des organismes de formation par le biais d'un appel d'offres selon les procédures d'achat de l'Anfh (code de la commande publique).

> Les frais pédagogiques ainsi que les frais de restauration (déjeuner) sont financés sur les fonds mutualisés (4% régional).

Les Actions de formation coordonnées (AFC)

> L'Anfh propose une offre d'actions de formation « **clé en main** » qui permet de répondre à des besoins communs à plusieurs établissements et de les organiser en établissement ou en délégation.

> Lors de la participation d'un agent à une action de formation coordonnée, « le coût-stagiaire » est répercuté sur le plan de formation de son établissement. En effet, l'Anfh étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les bons de commande relatifs aux formations. Elle réceptionne les factures relatives aux groupes réalisés et répartit ensuite, par établissement, les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents présents.

Modalités d'inscription

Le retour de la fiche d'inscription à votre délégation territoriale, par e-mail ou courrier, dûment complétée doit se faire sous les conditions suivantes :

> avant le mois de **novembre 2023** pour les formations organisées lors du premier semestre de l'année 2024 ;

> avant le mois de **juin 2024** pour les formations du second semestre de l'année 2024 ;

> l'établissement devra confirmer l'inscription nominative **au minimum deux mois** avant le début de la formation ;

> **lieu et calendrier** : voir en annexe à partir de la page 128, les **tableaux de planification**. Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégation territoriale.

Désistement tardif

Sera considéré comme désistement tardif, la non-participation d'un agent inscrit qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation.

Il convient à l'établissement de procéder à sa substitution et de communiquer le nom et le grade du remplaçant au minimum trois semaines avant le début de la formation.

Dans le cas où le remplacement ne peut être assuré, l'Anfh pourra proposer la place devenue vacante à un autre établissement.

Modalités d'inscription pour le personnel médical

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



Nouveauté



Accessible en distanciel



Accessible aux médecins

Conditions de prise en charge

	Frais d'enseignement	Frais de restauration	Frais de déplacement, d'hébergement, et de traitement	À votre écoute
Actions de formation régionales (AFR)	Fonds régionaux mutualisés	Fonds régionaux mutualisés <i>(si déjeuner pris avec le groupe selon la modalité proposée par l'Anfh)</i>	Plan de formation des établissements	<p>Délégation Alsace</p> <ul style="list-style-type: none"> > Marion HILBIG m.hilbig@anfh.fr 03 88 21 47 03 > Danièle MAURICE d.maurice@anfh.fr 03 88 21 47 00 <p>Délégation Champagne-Ardenne</p> <ul style="list-style-type: none"> > Sylvie LAMBEAUX s.lambeaux@anfh.fr 03 26 87 78 22 > Kimberley LEBRUN k.lebrun@anfh.fr 03 26 87 78 20 <p>Délégation Lorraine</p> <ul style="list-style-type: none"> > Marie-Christine ANTOINE mc.antoine@anfh.fr 03 83 15 17 34 > Marlène SAC m.sac@anfh.fr 03 83 15 17 36
Dispositifs d'appui	Financements sur les fonds régionaux mutualisés ou le Plan de formation des établissements.			<p>Délégation Alsace</p> <ul style="list-style-type: none"> > Marion HILBIG m.hilbig@anfh.fr 03 88 21 47 03 <p>Délégation Champagne-Ardenne</p> <ul style="list-style-type: none"> > Aube GROSSET a.grosset@anfh.fr 03 88 21 47 03 <p>Délégation Lorraine</p> <ul style="list-style-type: none"> > Marlène SAC m.sac@anfh.fr 03 83 15 17 36
LA ForMuLE Anfh	Autres formations Anfh disponibles sur LA ForMuLE non identifiées dans l'offre régionale. Plan de formation des établissements.			

LA ForMuLE Anfh

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

Qu'est-ce que «LA ForMuLE Anfh» ?

L'Anfh est une **centrale d'achat de formations** au sens de l'ordonnance relative aux marchés publics (n° 2015-899 du 23 juillet 2015), du décret OPCA (n° 2006-1685 du 22 décembre 2006) et de ses statuts.

Elle passe et contractualise des marchés de prestations de formations pour le compte de ses adhérents, dans le respect des règles des marchés publics. Les établissements ont donc la possibilité de passer des commandes dans le cadre de ces contrats, sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable. Pour aller plus loin dans cette démarche d'accompagnement des établissements, l'Anfh met à leur disposition un outil de commande de formation «LA ForMuLE» permettant de consulter l'offre de formation achetée par l'Association et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements.

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

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

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

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

Plus d'infos : <https://laformule.anfh.fr>

Présentation

Offre de formations bureautiques

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

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

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

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

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

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

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

Dispositif

Accompagnement et formation centrés sur l'entretien professionnel

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

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

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

L'Anfh Grand Est étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations sur les crédits nationaux ou régionaux.

Retrouvez toutes les informations sur l'espace thématique « Entretien professionnel » du site Internet de l'Anfh :

<https://www.anfh.fr/thematiques/l-entretien-professionnel>



POUR LES ÉVALUATEURS

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

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

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

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

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

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

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

Organismes retenus (au choix) :

- CNEH ;
- Déméter Santé.

DES FORMATIONS THÉMATIQUES « Se former aux techniques de l'entretien professionnel » (atelier d'1/2 journée en présentiel ou distanciel)

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

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

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

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

• Module 3 – La conduite d'un entretien professionnel

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

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

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

Organismes retenus (au choix) :

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



POUR LES ÉVALUÉS

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

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

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

UNE FORMATION

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

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

Organismes retenus (au choix) :

- > Déméter Santé;
- > Prisma.

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

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

- > se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents utiles et nécessaires;
- > comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle;
- > s'informer sur la suite de l'entretien professionnel;
- > valider ses connaissances.

Ce module de sensibilisation est disponible *via* l'application mobile Anfh, téléchargeable sur App Store et Google Play Store et en accès libre sur la plateforme « e-formations » de l'Anfh.

Dispositif

Qualité de vie au travail (QVT)

Pour vous accompagner sur la QVT, l'Anfh vous propose une boîte à outils mobilisable à la carte. L'Anfh Grand Est souhaite vous accompagner dans le déploiement de ce nouveau dispositif.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation territoriale.

Contacts

> Délégation Alsace
Marion HILBIG | m.hilbig@anfh.fr

> Délégation Champagne-Ardenne
Aube GROSSET | a.grosset@anfh.fr

> Délégation Lorraine
Marlène SAC | m.sac@anfh.fr

Le contexte et les enjeux

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

Sensibilisation – Appropriation

Espace ressources

> Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh? Connectez-vous sur le site de l'Anfh, rubrique : Thématique QVT : <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

Digital Learning

> Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne? Une première approche ludique apportée par ces modules Learning vous y aidera.

Exploration

Baromètre social

> Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie? Ce questionnaire est la clé de réussite d'un lancement d'une politique QVT réussie.

Formation-action – Accompagnement

Diagnostic et formation-action

> Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT?

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

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

Modules « flash »

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

Formations à la Prévention des risques liés à l'activité physique dans les milieux sanitaires et sociaux

> Piloter et manager une démarche de prévention des risques professionnels.
> Animateurs prévention.
> Devenir formateur PRAP2S.
> Mise à jour des compétences des formateurs PRAP2S.

Webinaire : « Comment favoriser la qualité de vie au travail dans son management au quotidien ? »

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

Dispositif

Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou encore d'égalité salariale.

Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant d'appuyer et d'outiller la professionnalisation des différents acteurs concernés dans les établissements.

Une action de sensibilisation

Elle appelle les employeurs publics à prévoir des formations adaptées dans le cadre du plan d'action Égalité professionnelle (loi 83-634 du 13 juillet 1983) : un **Digital Learning « L'égalité professionnelle pour tous »** ayant pour objectif principal de « former tous les agents de la Fonction publique hospitalière aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations ».

Tout au long du module, l'apprenant accompagnera un(e) Référent(e) égalité professionnelle (REP) dans ses missions quotidiennes. Ainsi, il abordera des exemples concrets à travers des mises en situation traitant les cinq thématiques suivantes : sexisme et harcèlement, rémunération, mixité et discrimination, équilibre vie personnelle/professionnelle et gestion des carrières.

Durée: 30 minutes

Public: Tout agent de la FPH

Disponible depuis la nouvelle plateforme de formations en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>. L'apprenant(e) est inscrit(e) par son établissement.

Des formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH »

L'Anfh propose à ses adhérents trois formations à destination des agents de la Fonction publique hospitalière.

Ces formations aident le personnel de la FPH à appréhender les questions d'égalité professionnelle à chaque niveau :

> Formation des agent(e)s en situation d'encadrement intermédiaire (1/2 jour)

Enjeux, repérer une situation potentiellement inégalitaire, savoir intégrer une politique d'égalité professionnelle et de mixité, porter et incarner une politique d'égalité professionnelle ;

> Formation des référent(e)s Égalité et/ou Diversité (2 jours)

Rôle et mission du/de la référent(e), comprendre les enjeux, mettre en œuvre d'une démarche, intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité ;

> Formation des agent(e)s des services de Ressources humaines (1 jour)

Comprendre les enjeux et les impacts, les fondamentaux juridiques, intégrer une politique d'égalité professionnelle au quotidien et dans sa pratique RH.

Retrouvez les programmes de ces trois formations aux pages 106, 107 et 108.

La plateforme e-formation

L'Anfh déploie progressivement sa plateforme de formations en ligne « e-formation » : <https://e-formation.anfh.fr>

Afin de s'adapter aux changements, dans les pratiques et usages, et de répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh vous propose une nouvelle plateforme de formation à distance nommée e-formation. Accessible à tous les agents des établissements adhérents, elle centralise des contenus e-learning interactifs et disponibles sur tablettes, smartphones et ordinateurs.

Les trois types de catalogues Contenus en libre accès (sans compte)

- Ne nécessitent pas qu'un compte utilisateur ait été créé à l'apprenant au préalable.
- Accessibles depuis la page d'accueil de la plateforme.
- Contenus disponibles sur la thématique Covid-19.
- Teasers et courtes vidéos thématiques.

- > 27 contenus disponibles sur la thématique Covid-19.

Contenus en auto-inscription (avec un compte)

- Contenus auxquels l'apprenant s'inscrit par lui-même (pas de suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- Nécessitent qu'un compte utilisateur ait été créé à l'apprenant au préalable et que celui-ci se connecte à l'intérieur de la plateforme.
- Accessibles depuis l'onglet « Catalogue » du tableau de bord de l'apprenant.

- > Découverte des instances.
- > e-Multi + : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».
- > RGPD : acquérir les bons réflexes.
- > Se préparer à son entretien professionnel.
- > Sensibilisation au télétravail.

Contenus en inscription institutionnelle (avec un compte)

- Contenus auxquels l'apprenant est inscrit par son établissement (suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- Nécessitent qu'un compte utilisateur ait été créé à l'apprenant au préalable et que celui-ci se connecte à la plateforme.
- Accessibles depuis l'onglet « Mes parcours » du tableau de bord de l'apprenant.

- > Égalité professionnelle femmes/hommes.
- > La laïcité au quotidien.
- > La laïcité ma responsabilité.
- > Les fondamentaux de la laïcité.
- > Qualité de vie au travail (QVT).
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- > Éthique 2.0.
- > Série H.
- > Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.
- > L'Entretien périnatal précoce – Actualisation des connaissances.
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie.
- > Mission zéro risque.
- > Soins sans consentement.
- > Troubles du comportement de la personne âgée.



Teaser

- > www.youtube.com/watch?v=f8auKWutxTO

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation territoriale.

La loi n° 2021-1109 confortant le respect des principes de la République rend obligatoire la formation des agents publics au principe de laïcité, d'ici 2025.

Malgré l'assise juridique importante conférée à la laïcité, les établissements de la Fonction publique hospitalière sont régulièrement amenés à gérer des conflits en lien avec la religion. En effet, le principe de laïcité entre parfois en conflit avec la liberté de croyance et de religion et la liberté de conscience. Il convient alors de comprendre et de maîtriser le cadre légal entourant ces principes dans les établissements publics et d'y encadrer la pratique religieuse. L'Anfh met à votre disposition trois Digital Learning disponibles depuis la plateforme de formations en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr> L'apprenant(e) est inscrit(e) par son établissement.

« La laïcité au quotidien »

- Connaître le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans la fonction publique.
- Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
- Analyser des situations concrètes fréquemment rencontrées.
- Savoir bien réagir face à ces situations.
- S'approprier les solutions apportées.
- Adapter ces solutions à de nouvelles situations.

—
Durée: 30 minutes
Public: Tout agent de la FPH

« La laïcité ma responsabilité »

- Revoir le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans un établissement de la fonction publique.
- Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
- Analyser des situations concrètes et y apporter les réponses adaptées.
- Communiquer efficacement sur la réglementation en vigueur.

—
Durée: 15 minutes
Public: Directeurs d'établissement, personnels encadrants, chefs de services.

« Les fondamentaux de la laïcité »

- Définir les composantes de la laïcité, le principe de neutralité et son positionnement par rapport aux valeurs de la République.
- Situer les principes de la laïcité à partir de repères historiques et juridiques afin d'explicitier les enjeux actuels.
- Connaître le sens et la portée du principe de laïcité dans les services publics afin d'identifier les difficultés en situation professionnelle et d'adopter un positionnement adéquat.
- Identifier les principes et normes juridiques caractérisant les droits et obligations des agents en matière de laïcité ainsi que les règles applicables aux usagers du service public.
- Analyser une situation du point de vue des principes de la laïcité pour adapter son action.
- Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la fonction publique.

—
Public: Tout agent de la FPH
Durée: 2h15

Dispositif

Accompagnement et renforcement de la cybersécurité

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cybermenaces sont encore peu connus.

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques, leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère : s'il y a dix ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

L'Anfh vous propose un ensemble de formations sur la « cybersécurité ». Cet ensemble combine plusieurs modalités de formation selon le public cible allant du webinaire à une formation de sensibilisation grand public, jusqu'à des formations-actions intégrant des mises en situation (simulation d'une cyber attaque/défense).

Une action de formation régionale

« Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes » (1 jour)

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la Fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. À travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybervigilance au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

Retrouvez le programme de cette formation en page 114.

Un webinaire

« Se sensibiliser à la cybersécurité » dont l'objectif est d'apporter une connaissance de la cybercriminalité, de savoir identifier les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Durée: 2h00

Public: Tout public

Organisme retenu: Ascent Formation

Des marches de formation à disposition des établissements: mise en situation d'une cyberattaque

Bureaux des entrées

- > Lister les outils de Sécurité informatique (SI) utilisés dans son service.
- > Reconnaître une situation de cyberattaque.
- > Concevoir l'activité du service sans ces outils.
- > Établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel.
- > Définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

—
Durée: 1 jour
Organismes retenus: CRISALYDE et/ou Déméter Santé

Génie biomédical

- > Comprendre les interactions entre le service biomédical et le Service sécurité informatique (SSI).
- > Connaître le risque de piratage des appareils médicaux.
- > Communiquer efficacement avec le SSI.
- > Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux (en présentiel ou à distance).
- > Définir un protocole de mise au rebut des disques durs contenant des données de santé.
- > Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

—
Durée: 1 jour
Organismes retenus: Crisalyde et/ou Déméter Santé

Services techniques

- > Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le SSI.
- > Connaître le risque de piratage des appareils.
- > Être confronté à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés.
- > Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

—
Durée: 1 jour
Organismes retenus: Crisalyde et/ou Déméter Santé

Direction

- > Communiquer efficacement avec le SSI.
- > Repérer les acteurs.
- > Mettre en place une chaîne décisionnelle efficace.
- > Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité.
- > Déployer un plan d'action prédéfini.
- > Mettre en place un plan de communication adapté en interne et en externe.

—
Durée: 1 jour
Organismes retenus: Crisalyde et/ou Déméter Santé

Piloter un plan de continuité des activités

- > Acquérir la méthodologie d'élaboration du plan de continuité des activités spécifiques à son domaine.
- > Assurer le lien entre les services de soins et le service informatique.

—
Durée: 2 jours
Organismes retenus: Crisalyde et/ou Déméter Santé

Simuler une attaque/défense pour les services informatiques hospitaliers

- > Mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts.
- > Informer/dialoguer efficacement avec la direction.
- > Solliciter les bons acteurs extérieurs.
- > Faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé.
- > Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- > Assurer et anticiper la reprise.

—
Durée: 2 jours
Organisme retenu: Ascent Formation

Ces formations peuvent être déployées en intra ou en inter-établissements. Pour consulter les programmes des formations proposées et passer commande auprès du prestataire que vous aurez retenu, merci de vous rendre sur LA ForMuLE :
<https://laformule.anfh.fr/>

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

Exemples de parcours de formation destinés aux professionnels

Peut-être vous êtes-vous déjà demandé comment vous saisir du Plan d'actions régional ? Comment faire le lien avec votre politique RH, avec la politique formation de l'établissement ? Si les moyens de mobiliser l'offre sont nombreux, en voici un exemple : le parcours de formation !

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

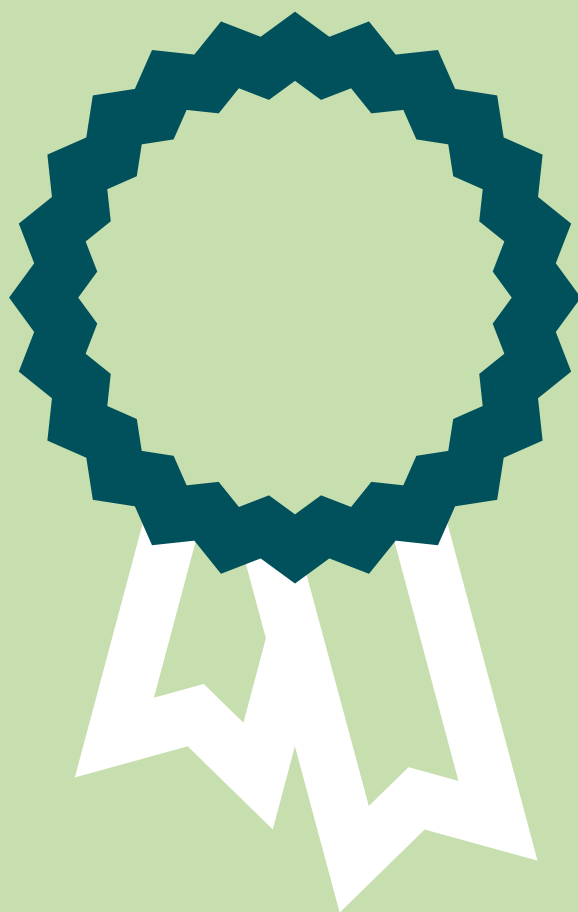
Voici cinq exemples de parcours de formation, élaborés à partir de thématiques issues du Plan d'actions régional 2023, en lien avec le Répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière.

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

Code métier	Public cible	Thèmes de formation	Où trouver l'action
40L20	Secrétaire médicale	Agent médico-administratif : évolution des missions et des compétences	AFR 1.06 p.39
		Communiquer avec bienveillance et asservité dans l'équipe	AFR 2.06 p.55
		Identito-vigilance	AFR 7.05 p.110
		Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	AFR 7.09 p.114
		Mise en situation d'une cyberattaque	Page 29
30F30	Agent de bionettoyage/ Agent de services hospitaliers qualifiés (en EHPAD)	L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins	
		Module 1 – Place de l'ASHQ au sein de l'équipe	AFR 1.09 p.42
		Module 2 – Communication avec le patient, sa famille et l'équipe	AFR 1.10 p.43
		Module 3 – Préservation de l'autonomie du patient	AFR 1.11 p.44
		Module 4 – Assistance au patient dans les actes de la vie quotidienne	AFR 1.12 p.45
		Nettoyage et hygiène des locaux	AFR 7.08 p.113
		Troubles du comportement des personnes âgées	Serious game e-formations. anfh.fr
Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : service des repas	LA ForMuLE Code prestation 2022-288		

Code métier	Public cible	Thèmes de formation	Où trouver l'action
05C10	Infirmier diplômé d'État (en psychiatrie)	Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs, en secteur psychiatrique	AFR 4.02 p.71
		Évaluer les personnes comme présentant un risque suicidaire	AFR 4.06 p.75
		Les premiers secours en santé mentale	AFR 4.07 p.76
		Réduire le recours à l'isolement et contention en psychiatrie	AFR 4.08 p.77
		L'adolescent, le comprendre pour mieux le prendre en charge	AFC 5.08 p.87
		Infirmiers : Connaître les spécificités du temps soignant en psychiatrie	LA ForMuLE Code prestation 2021-449
45F40	Chargé du développement des RH	Gestion et conduite de projets	AFR 1.01 p.34
		Gestion RH, actualité et évolutions réglementaires	AFR 2.01 p.50
		Professionaliser les recruteurs	AFR 2.02 p.51
		Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	AFR 2.03 p.52
		Organiser son travail pour gérer son temps	AFR 2.08 p.57
		Formation de formateur à la conduite de l'entretien professionnel	AFR 2.09 p.58
		Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH	AFR 7.02 p.107
		Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact	AFR 7.10 p.115
10F10	Éducateur spécialisé	Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence	AFC 5.05 p.84
		Prévention et gestion des fugues	AFR 5.06 p.85
		Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA): appréhender les psychotraumatismes des MNA	AFC 5.10 p.89

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



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

1



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



AFR 1.01

Gestion et conduite de projets

Public

Tout public,
Praticiens hospitaliers

Organisé par

Grieps

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Contexte

Les professionnels de santé sont de plus en plus amenés à contribuer au déploiement de projets au sein de leur établissement.

Courte, dynamique et opérationnelle, cette formation devra s'adresser à ceux qui souhaitent acquérir les fondamentaux de la gestion de projet.

Elle permettra à tout professionnel d'acquérir la démarche méthodologique et les outils nécessaires au lancement, à la gestion et au suivi d'un projet.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Maîtriser la méthodologie de projet

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

Savoir organiser un projet

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

Utiliser des outils de planification et de suivi de projet

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

Utilisation d'un logiciel de gestion de projet

- > Élaboration du budget prévisionnel.

JOUR 2

Appliquer les méthodes de conduite de projet dans son milieu de travail

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

Présenter son projet et communiquer

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

Manager l'équipe projet

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

AFR 1.02

Public

Directeurs
d'établissement,
professionnels chargés
de la rédaction des
dossiers d'appel à
projets/candidature/
intérêt

Organisé par

En cours de consultation

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Savoir répondre à un appel à projets

Contexte

Qu'il s'agisse d'appels à projets de modernisation des infrastructures, de coopération et de partenariat, de recherche et de prévention ou encore de financements spécifiques, les directeurs d'établissement (ou professionnels habilités) sont amenés à rédiger des dossiers d'appel à projets/candidature/intérêt, impliquant une certaine méthodologie. Cette formation a pour objectif de leur permettre d'acquérir les bons réflexes méthodologiques qui leur feront gagner du temps au moment de la complétion des dossiers.

Objectifs indicatifs

- > Rédiger un dossier de candidature convaincant.
- > Préparer une maquette budgétaire du projet.
- > Tenir à jour une base documentaire à joindre aux dossiers d'appels à projets.
- > Définir des indicateurs de performance et la manière de les évaluer.
- > Formaliser les outils de suivi et de reporting du projet.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 1.03

Le numérique en santé

Public

Professionnels de la santé (médecins, pharmaciens, auxiliaires médicaux, travailleurs sociaux, etc.), agents administratifs, directeurs d'établissement, RSSI, etc.

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contact des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

Contexte

Le numérique en santé est un enjeu majeur de santé publique, dans la mesure où il s'agit d'« un moyen pour mieux coordonner les professionnels de santé, pour développer des innovations thérapeutiques et organisationnelles, pour lutter contre la fracture sanitaire, pour repositionner le citoyen au cœur du système de santé, bref pour soigner mieux. ».

L'ensemble des professionnels de la santé doit être formé au numérique pour être capable de maîtriser ces nouveaux outils, appréhender les enjeux engendrés par le numérique et faire face aux nouveaux risques associés tels que les cyberattaques.

Dans une approche pluridisciplinaire visant à créer un socle commun de compétences nécessaires à tous, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de la Santé et de la Prévention, ainsi que l'ensemble des représentants des formations ont élaboré conjointement un référentiel socle de compétences du numérique en santé. Ce référentiel, constitué de cinq compétences nécessaires pour appréhender le numérique en santé, est le document unique de référence en formation initiale et continue pour l'ensemble des professionnels de la santé.

Objectifs indicatifs

La formation au numérique en santé à travers le référentiel de compétences, vise à doter l'ensemble des professionnels de la santé de compétences communes et minimales, que chaque professionnel de la santé se doit de maîtriser pour être capable d'appréhender les grandes transformations engendrées par le numérique.

Programme indicatif

Données de santé

- > Identifier un usager ou un professionnel de santé.
- > Caractériser et traiter la donnée de santé à caractère personnel en appliquant la réglementation.
- > Accéder aux données de santé en respectant les exigences professionnelles et légales.

Cybersécurité en santé

- > Concevoir et maintenir sécurisé son environnement numérique de travail.
- > Se prémunir et réagir face aux incidents.

Communication en santé

- > Utiliser les outils permettant d'interagir avec les usagers pour une transmission efficace de l'information.
- > Interagir de manière adaptée entre professionnels, avec l'usager, avec les aidants et accompagnants et avec les institutions et administrations.
- > Interagir sur Internet en maîtrisant son identité numérique.

Outils numériques en santé

- > Maîtriser les logiciels métiers et les services numériques.
- > Utiliser un objet connecté ou une application mobile et analyser leur fiabilité.
- > Utiliser les outils et services socles adaptés et identifier leur articulation avec d'autres dossiers partagés.
- > Chercher de l'information probante en santé.

Télesanté

- > Maîtriser la réglementation de la télesanté.
- > Pratiquer la télesanté en lien avec l'équipe de soin et l'usager.



AFR 1.04 Animer une formation à distance

Public

Formateurs internes, quel que soit leur métier (médecins, cadres de santé, infirmiers, assistants sociaux, personnels administratifs, travailleurs sociaux, etc.); équipes pédagogiques des instituts de formation paramédicale.

Pré-requis : disposer d'une expérience de l'animation de formations

Organisé par
À déterminer

Durée
3 jours

Modalités pédagogiques
Blended Learning

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

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

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

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

Contexte

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions de formation. Il est apparu que certains organismes de formation, très professionnels au demeurant, n'avaient pas nécessairement l'expérience du format distanciel alors qu'en est-il des formateurs internes des établissements de la FPH?

Si le cas des formations animées en distanciel se présente moins pour un établissement hospitalier que pour un organisme de formation à part entière, il nous semble opportun de former les agents assurant des missions de formation à cette pratique.

Objectifs indicatifs

- > Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage – relevant notamment des innovations pédagogiques.
- > Comprendre et analyser les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel.
- > Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel de ses propres formations, au regard des thématiques/ contenus/impacts souhaités, et du public cible.
- > Découvrir des solutions pédagogiques distancielles.
- > Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés au format distanciel.
- > Utiliser différents supports techniques/ technologiques adaptés.
- > Ajuster sa posture en tant que formateur : fournir les conditions d'accueil, d'engagement et de mobilisation des apprenants.

Programme indicatif

Formation en Blended Learning qui alternera temps de formation en classe virtuelle/formation e-learning et formation en présentiel.

Classe virtuelle 1 – 2 h 00
Introduction de la formation et des réflexions qui l'animeront tout au long du parcours :
> qu'est-ce qu'être formateur aujourd'hui ?
> le monde « change » : le rôle de formateur, les besoins des apprenants, la formation.

Module e-learning – Partie 1 – 1 h 30
> La posture du formateur.
> Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel.
> Motiver et accompagner l'apprenant.

Présentiel – 1 jour
> Retour sur les apports du e-learning.
> Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel.
> Les méthodes et outils.
> Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel.
> Se positionner avec ses propres formations.

Module e-learning – Partie 2 – 3 h 00
> Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place.
> Module Anfh « La formation digitale dans la FPH » avec étude de cas.

Classe virtuelle 2 – 3 h 30 : Atelier créatif individuel
> Tour de table, feedback et débriefing du module e-learning de l'Anfh.
> Travail individuel encadré : préparation d'une animation de 10/15 minutes utilisant une ou plusieurs méthode(s) pédagogique(s) digitales qui seront présentées au reste du groupe.

Classe virtuelle 3 – 3 h 30
Atelier de simulation : partage et expérimentation autour d'une micro-formation pour chaque participant.



AFR 1.05

Public

Tout public

Organisé par

À déterminer

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogiqueFinancé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)**Durée:**

À déterminer

Analyse des pratiques professionnelles

Contexte

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

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

Objectif indicatif

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

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr



AFR 1.06

Public

Assistants médico-administratifs ou faisant fonction

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

4 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Agent médico-administratif (AMA): missions et compétences

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

JOURS 1 ET 2

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

succession de maillons compose la chaîne médico-tarifaire.

JOURS 3 ET 4

- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical.
- > Les principes de base de la communication interpersonnelle.
- > 5 règles de base pour une communication efficace.
- > La reformulation.
- > Les spécificités de l'accueil téléphonique.
- > Connaître et mieux comprendre les phénomènes d'agressivité et de violence et en appréhender les spécificités.

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 1.07

Public

Tout public

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Les fondamentaux du développement durable et de la RSE

Contexte

Comment économiser l'énergie? Comment utiliser au mieux nos ressources et limiter les déchets générés par les activités humaines? Face aux défis environnementaux, on assiste actuellement à une accélération de la prise de conscience citoyenne. Acteurs essentiels du développement durable de leurs territoires, les établissements sanitaires et médico-sociaux sont en première ligne pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités. L'Anfh propose une action afin de sensibiliser tous les professionnels et d'élargir leur champ de connaissances sur le sujet.

Objectifs indicatifs

- > Comprendre les principes et les enjeux du développement durable et de la Responsabilité sociétale des entreprises dans le secteur de la santé.
- > Identifier les bénéfices pour les professionnels et les patients.
- > Repérer les bonnes pratiques professionnelles collectives et individuelles par un partage d'expériences.

Programme indicatif**Les fondations du développement durable**

- > Les constats qui ont conduit au concept du développement durable.
- > Les dates-clés, les textes fondateurs.
- > Les 3 P fondateurs: Profit, People, Planet.
- > Les acteurs incontournables: le citoyen, les gouvernements, les collectivités, les ONG, l'entreprise.

La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

- > Définition de la RSE, principes d'action.
- > L'approche risques et opportunités de la RSE.
- > Les nouveaux modes de management dans l'entreprise: vers une croissance responsable.
- > Normes et référentiels RSE, zoom sur l'ISO 26000.
- > Construire une démarche RSE.

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

AFR 1.08

Public

Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation

Organisé par

Réseau Cèdre Santé

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Animation d'ateliers créatifs dans un objectif de développement durable

Contexte

Cette formation originale vise à s'approprier les objectifs des ateliers créatifs et acquérir des repères théoriques et techniques sur la notion de créativité dans le contexte de la fragilité physique et/ou psychologique du patient/résident.

Cette formation fera le lien entre l'animation et les gestes du quotidien dans une visée de développement durable, les participants découvriront de manière concrète comment mettre en œuvre des ateliers créatifs pour les résidents et contribuer à un projet de développement durable.

Programme

Cette formation donne aux professionnels prenant en charge des personnes âgées les éléments nécessaires aux choix des techniques les plus adaptées.

SÉQUENCE 1

> Développer ma propre créativité en lien avec le développement durable.

SÉQUENCE 2

> Proposer des activités créatives appropriées dans un souci de développement durable; animer, évaluer, utiliser les ressources internes ou externes (associations culturelles).

SÉQUENCE 3

> Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.

Objectifs

- > S'approprier les objectifs des ateliers créatifs.
- > Acquérir des repères théoriques et techniques sur la notion de créativité dans le contexte de la fragilité physique et/ou psychologique du patient/résident.
- > Apprendre les différentes techniques, construire concrètement des activités créatives et les animer.
- > Apprendre à évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

AFR 1.09

Public

ASH/ASHQ

Organisé par

Formavenir
Performances ou
Réseau Cèdre Santé

Durée

10 heures

Modalités

pédagogiques
Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 1 – Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain? Dans le contexte réglementaire ou les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité. En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales. Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

Objectifs indicatifs

- > Se situer dans l'équipe soignante.
- > Connaître le périmètre de sa fonction (droits et devoirs).
- > Respecter le secret professionnel, la dignité et la confidentialité.

Programme indicatif

Se situer dans l'équipe soignante

- > Se situer dans l'institution hospitalière.
- > Comment se positionner avec les autres membres de l'équipe et se situer dans l'institution hospitalière.
- > Se situer parmi les différents professionnels pour favoriser une meilleure cohérence dans la prise en charge.
- > Savoir identifier ce qui est dévolu à chacun dans le cadre de ses missions.
- > Comment se positionner avec les autres membres de l'équipe et se situer.
- > Le respect du cadre et le rôle attendu.

Connaître le périmètre de sa fonction (droits et devoirs)

- > Les garanties fondamentales.
- > Exemples d'exercices des droits.
- > Les droits de l'agent en situation de tension.
- > Les responsabilités de l'agent face à un dommage.
- > Les principes de l'action disciplinaire contre un agent.
- > Les droits des personnels de l'institution hospitalière.
- > Développer ses compétences: les droits à la formation et l'accompagnement dans son évolution.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

AFR 1.10

Public
ASH/ASHQ

Organisé par
Formavenir
Performances ou
Réseau Cèdre Santé

Durée
10 heures

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 2 – Communication avec le patient, sa famille et l'équipe

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain? Dans le contexte réglementaire ou les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité. En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales. Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

Objectifs indicatifs

- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées (exemple : en cas de plainte, récrimination ou agressivité, etc).
- > Participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante (transmission d'informations utiles aux autres professionnels, etc).

Programme indicatif

Développer des aptitudes relationnelles adaptées (exemple : en cas de plainte, récrimination ou agressivité)

- > Adapter son comportement lors des différents moments de rencontre avec la personne soignée ou le résident.
- > S'organiser pour respecter les besoins des patients et des résidents.
- > Être attentif aux besoins des personnes et à leur fragilité.
- > L'importance d'une communication adaptée avec la famille.
- > L'importance du savoir-être lors de l'accueil et dans l'accompagnement de la famille.

Participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante (transmission d'informations utiles aux autres professionnels, etc.)

- > Savoir transmettre les informations utiles aux autres professionnels.
- > Apprendre à observer sans juger ni interpréter.
- > Transmissions en lien avec la dynamique d'une équipe et l'institution : l'ASH, un maillon de la chaîne au service du patient et de l'équipe.

- > Les outils pour recueillir des informations utiles à l'accompagnement et au prendre soin de la personne accueillie.
- > Savoir transmettre les informations utiles aux autres professionnels.
- > Les transmissions et les relais en équipe : enjeux et outils.

Contacts des délégations

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

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

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

AFR 1.11

Public

ASH/ASHQ

Organisé parFormavenir
Performances ou
Réseau Cèdre Santé**Durée**

1 jour

Modalités**pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogiqueFinancé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)**Contacts des délégations****Alsace**Marion HILBIG
> 03 88 21 47 03
> m.hilbig@anfh.fr**Champagne-Ardenne**Kimberley LEBRUN
> 03 26 87 78 20
> k.lebrun@anfh.fr**Lorraine**Marie-Christine ANTOINE
> 03 83 15 17 34
> mc.antoine@anfh.fr

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 3 – Préservation de l'autonomie du patient

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain? Dans le contexte réglementaire ou les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité. En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales. Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

Objectif indicatif

Adapter son comportement pour favoriser le maintien de l'autonomie du patient dans les actes de la vie quotidienne.

Programme indicatif

- > Mieux comprendre les notions de stimulation et d'activités de la vie quotidienne.
- > Mieux comprendre les notions en lien avec l'aide à la réalisation des actes de la vie quotidienne.
- > Préserver l'autonomie du résident lors de l'aide aux actes de la vie quotidienne.
- > Favoriser l'autonomie et être vecteur d'estime de soi et d'espoir.
- > Identifier les pratiques susceptibles de soutenir l'autonomie de la personne souffrant de handicap ou de perte d'autonomie.

AFR 1.12

Public
ASH/ASHQ

Organisé par
Formavenir
Performances ou
Réseau Cèdre Santé

Durée
1 jour

**Modalités
pédagogiques**
Présentiel

Nombre de participants
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique
Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

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

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

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

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 4 – Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain? Dans le contexte réglementaire ou les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité. En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales. Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

Objectifs indicatifs

- > Contribuer avec l'équipe soignante à l'accompagnement des patients pour la réalisation des actes de la vie quotidienne.
- > Mettre en œuvre une pratique bientraitante des soins d'hygiène avec l'équipe soignante.

Programme indicatif

Contribuer avec l'équipe soignante à l'accompagnement des patients pour la réalisation des actes de la vie quotidienne

- > Les 6 catégories d'actes de la vie quotidienne.
- > Savoir différencier les actes de la vie quotidienne des actes de soins et savoir contribuer avec l'équipe aux soins d'hygiène.
- > Les soins d'hygiène: un espace d'expression des difficultés à vivre la dépendance.
- > Favoriser un réveil et un lever respectueux pour donner place à la toilette volontaire.
- > Développer une approche favorisant la redécouverte des gestes et l'émergence de l'envie de faire par soi-même.

Mettre en œuvre une pratique bientraitante des soins d'hygiène avec l'équipe soignante

- > Les règles d'or pour prévenir toute atteinte à l'intégrité et à l'intimité lors de la toilette et des besoins liés à l'incontinence.
- > Les gestes professionnels d'aide à la toilette: comment réaliser avec les résidents ses soins d'hygiène.
- > La condition d'une pratique de la toilette bientraitante.

AFC 1.13

Public

Tout public

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

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

Accompagner le patient/résident par le toucher

Contexte

Au delà de l'aspect technique, le toucher relationnel peut avoir une fonction fondamentale dans la communication accompagnant/accompagné et dans la contribution non-médicamenteuse à l'apaisement de l'anxiété, de la douleur, des tensions et des souffrances multiples. C'est une démarche globale qui prend en compte toutes les dimensions de l'être humain : corporelle, affective, mentale, relationnelle et transpersonnelle.

Pour les professionnels de santé, se questionner sur l'enjeu relationnel des contacts quotidiens liés aux soins et chercher à développer des démarches de confort et de bien-être semblent être deux axes essentiels de l'objectif d'amélioration de l'accompagnement des patients et des résidents. Dans cette dynamique relationnelle, les techniques du toucher relationnel à visée de bien-être et de communication pourront favoriser chez le patient algique, angoissé, un

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

Objectifs indicatifs

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

Programme indicatif

Définir et préciser la relation d'aide par le toucher

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

Comprendre et identifier le dialogue corporel

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

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

Intégrer le sens du soin

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

Appréhender une nouvelle technique de soin de communication

- Les gestes et techniques de ce soin de communication.
- Établir une communication adaptée et ajustée par le toucher.
- Pour qui et à quel moment de la prise en charge intégrer les soins de relation d'aide par le toucher ?

- Apprendre à mieux toucher l'autre et comprendre à quoi cela renvoie.

- L'organisation du toucher relationnel dans le quotidien professionnel.
- L'impact de la dégradation et de la douleur sur le schéma corporel.

Apprendre à repérer pour soi et pour les autres

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

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

➤ 03 88 21 47 03

➤ m.hilbig@anhf.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

➤ 03 26 87 78 20

➤ k.lebrun@anhf.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

➤ 03 83 15 17 34

➤ mc.antoine@anhf.fr



AFC 1.14 Le travail de nuit

Public

Personnel travaillant la nuit

Organisé par

Déméter Santé

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

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

Contexte

Le travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière est difficile. Les personnels de nuit doivent veiller sur la santé et la sécurité des patients, gérer les urgences et les situations difficiles tout en prenant soin de leur propre santé. Cette formation a été mise en place pour aider les agents à mieux comprendre les exigences de ce poste et à améliorer leur qualité de vie. La formation couvre tous les aspects liés au travail de nuit, y compris la planification et l'organisation du travail, les soins, les accompagnements, les transmissions ainsi que la sécurité et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Objectifs

- Identifier les spécificités du travail de nuit.
- Identifier les responsabilités des personnels de nuit.
- Adapter la relation d'aide au patient, au résident, à l'utilisateur.
- Veiller à la continuité des soins à travers les transmissions avec les équipes de jour.
- S'intégrer dans la vie de l'équipe et s'impliquer dans les projets de service.
- Identifier les moyens d'améliorer son confort de travail, sa sécurité, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et les mettre en œuvre.

Programme**JOUR 1****Les spécificités du travail de nuit.****Les enjeux et les difficultés liés au travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière**

- Les contraintes physiques et psychologiques liées au travail de nuit.
- Les avantages et inconvénients du travail de nuit.
- Notions de chronobiologie.
- Les responsabilités des personnels de nuit, leurs devoirs et leurs obligations.

Les soins, les accompagnements

- Les besoins des patients/résidents/usagers.
- La relation d'aide.

Les transmissions

- Les principes de base des transmissions entre les équipes de jour et de nuit.
- Les supports institutionnels.
- Les techniques de communication efficaces pour transmettre des informations.

Le personnel de nuit et la vie institutionnelle.**JOUR 2****L'organisation du travail de nuit**

- La question centrale de la bientraitance.
- Gestion du temps.
- Priorisation.

La sécurité du personnel et des patients/résidents/usagers

- Les exigences.
- Les protocoles : procédures indispensables.

L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle**Contacts des délégations****Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Le dispositif Développement durable RSE: sensibilisation et accompagnement



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



Ressources humaines et qualité de vie au travail

Axe 2

Ressources humaines et qualité de vie au travail

AFR 2.01

Public

Tout professionnel en lien avec la fonction Ressources humaines

Organisé par

Grieps

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

Gestion RH : actualités et évolutions réglementaires

Contexte

La fonction RH est une fonction centrale au sein des établissements de santé. Impacté par de nombreuses réformes et notamment celle de la fonction publique de 2019, le gestionnaire des ressources humaines est garant de la bonne mise en œuvre de ces différentes évolutions. Il se doit d'intégrer toutes les actualités réglementaires et d'être en veille constante sur ces domaines de compétences.

Objectifs

- > Appréhender les enjeux de la réforme de la fonction publique.
- > Avoir des outils pour construire une veille efficace.
- > De manière plus large, connaître les dernières évolutions légales et réglementaires en matière de RH.

Programme

JOUR 1

Maîtriser les nouveaux droits sociaux des fonctionnaires

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

Appréhender les nouvelles dispositions de gestion des carrières.

JOUR 2

Mettre en œuvre la réforme de la formation

- > Le Compte personnel de formation (CPF).

Connaître le dispositif de lutte contre les discriminations

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

Appliquer les dispositions impactant les rémunérations

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

Maîtriser les nouvelles dispositions concernant les contractuels de droit public

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

Gagner en autonomie

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

Connaître et appliquer les nouvelles dispositions déontologiques et disciplinaires

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



AFR 2.02 Professionnaliser les recruteurs

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contexte

Attractivité, fidélisation des agents, développement de la marque employeur, nouvelles attentes des jeunes professionnels en formation : tels sont les nouveaux enjeux de la Fonction publique hospitalière (FPH). Le recrutement devient un levier pour répondre à ces enjeux. Devenir recruteurs, promoteurs du développement des compétences, peut devenir un atout.

«Mettre la bonne personne au bon endroit et au bon moment» et renforcer ainsi l'adéquation entre les postes offerts et les profils recrutés nécessite pour les établissements de la FPH d'être en capacité d'identifier les meilleurs candidats et d'organiser une stratégie et un processus de recrutement efficaces.

Objectifs

- > Valoriser sa Marque employeur notamment par l'optimisation de la fonction Recrutement.
- > Professionnaliser et outiller les recruteurs : recruteurs 2.0 vers 3.0.
- > Recruter grâce aux réseaux professionnels et médias sociaux et les utiliser à bon escient.

Programme

- > La construction et la valorisation de sa Marque employeur.
- > L'élaboration d'une stratégie de recrutement 3.0.
- > Diagnostic de la fonction Recrutement dans son établissement – Forces et faiblesses.
- > Le pilotage de la fonction Recrutement.
- > Les étapes-clés constitutives du processus de recrutement.
- > L'accueil et l'intégration des nouveaux recrutés notamment des apprentis.
- > Le processus de recrutement en détail.
- > Les temps forts de l'entretien de recrutement.
- > Le réseau professionnel.
- > Les médias sociaux.
- > Le recrutement sur et *via* les réseaux.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 2.03

Public

Directions, DRH,
services RH, cadres
de service;
Praticiens hospitaliers

Organisé par

KPMG Advisory ou
Relyens

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Durée

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

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail : évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ; évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ; évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ; stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

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

Objectifs indicatifs

- > Définir des conditions d'accueil mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement.
- > Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un levier de la QVT.
- > Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents.
- > Structurer un parcours d'intégration.
- > Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.
- > Partager la méthodologie et procéder à des ajustements.

Programme indicatif

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

AFR 2.04

Public

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public et ce, quel que soit le type d'établissement

Organisé par

À déterminer

Durée

3 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

Contexte

Selon l'ANAP, et en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la QVCT a fait son entrée dans le Code du travail le 31 mars 2022. Cette évolution place l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé au cœur des démarches de type QVT : il s'agit d'améliorer collectivement la façon de travailler dans un établissement. Avec un double objectif : favoriser le développement des personnes et la performance des organisations.

La HAS propose des recommandations sur « le travail en équipe, une des clés de la sécurité du patient » (octobre 2021), dont un axe cible les compétences non techniques.

Le principal objectif est de familiariser les institutions et l'ensemble des professionnels qui y exercent à la notion du « prendre soin de soi » comme une des composantes essentielles au bien-être au travail et à la qualité de vie qui y est associée, et par conséquent comme un gage de qualité des soins.

Objectif indicatif

> Accompagner le développement du pouvoir d'agir des individus dans leur environnement de travail par une prise de conscience de la dimension émotionnelle et de son positionnement dans un collectif.

Programme indicatif

- > Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- > Identifier les caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité, etc.).
- > Recenser les situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle (notamment celles générant du stress, voire de la détresse professionnelle).
- > Analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- > Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées, les exprimer avec bienveillance envers soi-même et envers l'autre.
- > Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.
- > Contribuer à l'évolution du collectif.



AFR 2.05

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances ou Gereso
ou Synergies

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Durée

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

Améliorer la communication institutionnelle interne

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail : évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ; évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ; évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ; stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

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

Objectifs indicatifs

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

Programme indicatif

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 2.06

Public

Tout public

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe

Contexte

Établir des relations de qualité au sein de l'équipe, contribuer à une dynamique de travail stimulante et bienveillante, réguler les tensions... autant de défis que l'on relève grâce à une fine attention à l'autre, à une communication positive et maîtrisée.

Le contexte du travail, de plus en plus exigeant, la gestion de situations de plus en plus complexes ou sensibles, nous rendent parfois impatient, irritable, et teintent nos relations d'une tension pas toujours facile à canaliser. Pourtant, des techniques, accessibles à chacun de nous, permettent de s'approprier une posture plus assertive pour des relations à la fois plus franches, respectueuses et apaisées.

Objectifs indicatifs

- > Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre.
- > Appréhender les freins à une communication de qualité.
- > Clarifier son mode de communication dans l'équipe.
- > Communiquer de manière plus efficace et bienveillante dans le respect de soi-même et des autres.
- > Mieux communiquer dans une situation tendue ou conflictuelle.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



AFR 2.07

Mise en place du télétravail

Public

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

Organisé par

Gereso ou KPMG
Advisory ou Relyens

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

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

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

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

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

Objectifs indicatifs

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

Programme indicatif

Contexte réglementaire

- > Définir le cadre légal.

Réaliser un diagnostic de l'existant

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

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

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

Suivre le déploiement

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 2.08 Organiser son travail pour gérer son temps

Public

Tout public

Organisé par

ALLIANCE

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds

mutualisés Anfh

(crédits régionaux)

Contexte

La mobilisation liée à la gestion de la crise sanitaire a renforcé la nécessité de savoir organiser et prioriser ses missions. L'enjeu de l'organisation de son travail est de pouvoir assurer ses missions dans de bonnes conditions personnelles et professionnelles, en conscience de ses propres limites pour maintenir son niveau de fiabilité.

L'objectif principal de cette formation est de renforcer son efficacité professionnelle par une gestion efficace de son temps et de son travail dans un souci d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Objectifs

- > Connaître et caractériser ses propres comportements par rapport au temps.
- > Identifier ses atouts et axes d'amélioration dans la gestion de son temps.
- > Savoir hiérarchiser et clarifier ses priorités.
- > Mobiliser les leviers et outils pour organiser son temps au service de ses priorités.
- > Savoir s'affirmer sereinement dans ses contacts professionnels et faire face aux sollicitations ou imprévus.
- > Identifier et partager des bonnes pratiques pour gagner en sérénité.

Programme**JOUR 1****Connaître et comprendre ses propres comportements par rapport au temps**

- > Notions du temps : efficacité/ efficacité.
- > La perception du temps et ses lois.
- > Identifier sa propre relation au temps.

Faire un état des lieux et un diagnostic de son temps

- > Identifier et quantifier le temps accordé à ses différentes activités.
- > Faire le diagnostic de sa gestion de temps et identifier des pistes d'amélioration individuelles et collectives.

Organiser son temps au service de ses priorités

- > L'importance des missions et des objectifs.
- > Hiérarchiser ses activités en distinguant l'urgence de l'importance.
- > Clarifier la valeur ajoutée et ses différents horizons temporels.

- > Recenser et clarifier tous ses engagements.
- > Les bonnes pratiques d'usage des outils : téléphone, courriels, ordinateur, bureau.

S'affirmer sereinement dans ses contacts professionnels

- > Hiérarchiser l'importance des acteurs de son entourage professionnel en fonction de ses priorités.
- > Se protéger des sollicitations excessives ou contradictoires et des urgences des autres.
- > Établir une communication assertive et constructive avec ses interlocuteurs.

Construire son plan d'action de progrès

- > Identifier ses axes de progression.
- > Traduire ses objectifs en plan d'actions à expérimenter durant l'intersession.

JOUR 2**Partager les expérimentations**

- > Faire le bilan des expérimentations réalisées en intersession.
- > Sélectionner les problématiques à travailler en atelier.

Partager les problématiques et identifier des bonnes pratiques pour gagner en sérénité

- > Partager des analyses réflexives et les leviers d'action possibles.



AFR 2.09

Public

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

Organisé par

CNEH ou Déméter Santé

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

JOUR 2

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

3.

Encadrement et management des équipes



AFR 3.01

Public

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière; Praticiens hospitaliers

Organisé par

OBEA

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Attractivité et fidélisation pour les managers

Contexte

Attirer des candidats qualifiés et les retenir sont des enjeux forts sur le secteur. Aujourd'hui les établissements doivent élaborer une stratégie de renforcement de leur marque employeur et définir une stratégie de recrutement claire et attractive, valorisant l'image de l'établissement et prévoyant les deux étapes essentielles à la transformation d'un recrutement à succès : l'accueil et l'intégration.

Ces deux étapes, associées à une évolution de la culture managériale, permettent d'obtenir l'implication du salarié, son adhésion aux valeurs de l'établissement et donc une meilleure prise en charge des patients. Au delà de l'accueil et de l'intégration, l'accompagnement et le suivi des collaborateurs par les managers doivent aussi être pensés afin de les fidéliser et de leur offrir dès leur arrivée un parcours d'évolution professionnelle adapté et attrayant.

Objectifs

- > Comprendre les évolutions du monde du travail et les enjeux de la fidélisation.
- > Appréhender les indicateurs sociaux et environnementaux pour mieux cerner son univers professionnel.
- > Savoir fidéliser ses collaborateurs par le management.
- > Savoir interpeler/mobiliser le top management sur les nouvelles attentes des jeunes professionnels.
- > Maîtriser les leviers sociaux pour travailler la fidélisation de ses collaborateurs.

Programme

Comprendre les évolutions du monde du travail et les enjeux de la fidélisation

- > Point sur l'actualité du secteur en chiffres et les défis de demain.
- > Les indicateurs sociaux.

S'approprier les concepts d'attractivité et de fidélisation du personnel

- > Deux concepts étroitement liés.
- > Deux concepts innovants.
- > Deux leviers à activer.

Actionner les leviers d'attractivité et de fidélisation du personnel.

La Marque employeur

- > Les 5 points essentiels pour attirer les personnels.
- > Les leviers sociaux pour fidéliser ses collaborateurs.
- > Définir la notion de Marque employeur.
- > Méthodologie pour définir les contours de la Marque employeur.
- > Marque employeur et attractivité : le duo gagnant.

Savoir fidéliser ses collaborateurs par le management

- > Les méthodes de fidélisation à la portée du manager.
- > Les outils du manager pour un management « bienveillant ».



AFR 3.02

Public

Directions, cadres de service et toute personne exerçant des missions de management ;
Praticiens hospitaliers

Organisé par

Evocare ou KPMG
Advisory ou Relyens

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Durée

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

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

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

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail : évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ; évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ; évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ; stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

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

Objectifs indicatifs

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

Programme indicatif

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



AFR 3.03 Le management hospitalier

Public

Directeurs et tout professionnel en situation d'encadrement ; Praticiens hospitaliers

Organisé par

À déterminer

Durée

3 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Contexte

La stratégie de transformation du système de santé, actée dans ma Santé 2022, vise notamment à faire du management un sujet prioritaire et de professionnalisation, tant il impacte le fonctionnement du collectif de soin et plus largement du collectif hospitalier, et donc la qualité des soins.

Aussi, désormais, tous les managers, c'est-à-dire les professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, devront maîtriser une série de compétences-clés du management.

Objectifs indicatifs

- > Professionnaliser la fonction de management pour toute personne en charge d'une équipe.
- > Intégrer cette montée en compétences collective et transversale dans le projet social de l'établissement, pour en montrer la dimension stratégique.
- > Permettre une harmonisation des pratiques de pilotage et d'animation des équipes ; ce faisant, reconnaître au travail en équipe sa valeur essentielle, particulièrement dans les pratiques de soins.

Programme indicatif

Connaître l'environnement hospitalier

- > Présentation de la charte managériale de l'établissement.
- > Organisation interne de l'établissement (instances, etc.).
- > Dialogue social et dialogue avec les usagers.
- > Ressources et circuits à disposition des managers.

Fédérer, motiver, déléguer

- > Fédérer son équipe et obtenir l'adhésion.
- > Fédérer et organiser la parole au sein de l'équipe (organiser et conduire une réunion, distribuer la parole, assurer une présentation, etc.).
- > Savoir déléguer.
- > Savoir évaluer.

Prendre soin du collectif et gérer les relations interpersonnelles, veiller à la QVT

- > Soutenir un collaborateur en difficulté, prévention des risques psychosociaux et de l'épuisement professionnel.
- > Prévenir et gérer le conflit.

Accompagner le changement, gérer les projets

- > Prendre en compte le facteur humain pour réussir le changement.
- > Acquérir les fondamentaux de la gestion de projet.
- > Connaître les outils et méthodes de son établissement.



AFR 3.04 Le management agile

Public

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière ;
Praticiens hospitaliers

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Contexte

Les cadres contribuent pleinement à la mise en œuvre des grandes évolutions du secteur sanitaire et social. Ils sont des acteurs incontournables pour accompagner leurs équipes face aux nombreux changements qui s'opèrent et notamment face à la complexité des problématiques et des projets associés qui sont à conduire. Face à de nouveaux enjeux institutionnels et liés à l'évolution des attentes des collaborateurs, le manager doit évoluer dans ses pratiques. Basées notamment sur les principes d'adaptation permanente, de développement de la coopération, d'augmentation de l'autonomie et des compétences, les méthodes agiles prennent aujourd'hui toute leur place.

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

JOUR 2

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



AFR 3.05

Public

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière; Praticiens hospitaliers

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Le management intergénérationnel

Contexte

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

Objectifs indicatifs

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

Programme indicatif

Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes

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

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

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

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

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

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

Gérer les tensions intergénérationnelles dans une équipe

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



AFR 3.06 Mobiliser et motiver les équipes

Public

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière; Praticiens hospitaliers

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Contexte

Aujourd'hui plus que jamais, l'animation et la mobilisation de l'équipe occupent une place centrale dans le processus de management. Les managers doivent pouvoir faciliter les relations, mettre en place une communication efficace et positive, donner des signes de reconnaissance, rassurer face aux changements, utiliser les complémentarités existantes au sein des membres de leurs équipes... pour, au final, participer positivement aux évolutions et transformations à opérer, et conditionner leur succès.

Objectifs indicatifs

- > Renforcer et adapter le management pour amplifier les motivations et traiter les cas de démotivation.
- > Développer dynamisme et cohésion d'équipe tout en allant vers le bien-être et l'autonomie.
- > Utiliser les techniques et méthodes de délégation permettant de responsabiliser les membres de l'équipe.
- > Animer l'équipe par la confiance, la relation constructive et la reconnaissance.
- > S'appuyer sur les complémentarités au sein de l'équipe pour travailler ensemble efficacement.
- > Définir leur « plan d'actions de progression » personnalisé pour poursuivre leur évolution.

Programme indicatif

JOUR 1

Dynamisation d'équipe: les enjeux de la posture du manager et de la relation managériale

- > La posture du manager.
- > La relation managériale.
- > Les leviers de motivation à mobiliser par le manager.
- > Identifier les variables des outils de motivation à utiliser et leur impact sur l'équipe.
- > Savoir utiliser le dialogue pour mieux mobiliser et rester à l'écoute de son équipe.

JOUR 2

Travailler ensemble: prendre appui sur les forces collectives et les complé- mentarité de l'équipe

- > Organiser les activités au sein de l'équipe et le « travailler ensemble ».
- > Instaurer un dialogue constructif.
- > Déléguer et responsabiliser pour impliquer.

S'adapter au changement pour pouvoir accompagner les changements permanents

- > Préparer le changement.
- > Identifier les impacts liés aux différents changements.
- > Accompagner le changement.
- > Gérer les impacts liés aux différents changements.
- > Rassurer face aux changements permanents du secteurs.
- > Développer une posture de manager « bienveillant » pour préserver la qualité de vie au travail dans ces situations de changements/transformation des organisations.

AFR 3.07

Public

Tout personnel relevant de la FPH, accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti.

Organisé par

Cadres en mission
Formation

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou Blended
Learning

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Formation des maîtres d'apprentissage – Module de base

Contexte

Exercer le rôle de maître d'apprentissage demeure une mission essentielle qui ne s'improvise pas. Il s'agit en effet de partager ses savoir-faire, d'accompagner la montée en compétences au plus près des besoins de terrain, d'aider l'apprenti à s'intégrer dans l'établissement. Pour accompagner son apprenti le mieux possible, le maître d'apprentissage doit prendre conscience de ses propres savoirs et savoir-faire, mettre des mots sur son expérience, bien communiquer, accompagner... La présente formation cible en conséquence l'ensemble des compétences nécessaires au plein exercice de cette fonction, et intègre, pour les maîtres d'apprentissage qui le souhaitent, une préparation et un accompagnement individualisé à la certification.

Objectifs

- > Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant.
- > Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- > Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Programme**JOUR 1****Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant**

- > Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise.
- > Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise.
- > Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai.

Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle

- > Suivre le parcours avec le centre de formation.
- > Organiser le parcours au sein de l'entreprise.
- > Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage.

JOUR 2**Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages**

- > S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage.
- > Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage.
- > Évaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.
- > Élaborer son plan d'actions individualisé.

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

AFR 3.08

Public

Tout personnel relevant de la FPH, accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti.

Organisé par

Cadres en mission
Formation

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou Blended
Learning

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Formation des maîtres d'apprentissage – Module d'accompagnement à la certification

Contexte

Exercer le rôle de maître d'apprentissage demeure une mission essentielle qui ne s'improvise pas. Il s'agit en effet de partager ses savoir-faire, d'accompagner la montée en compétences au plus près des besoins de terrain, d'aider l'apprenti à s'intégrer dans l'établissement. Pour accompagner son apprenti le mieux possible, le maître d'apprentissage doit prendre conscience de ses propres savoirs et savoir-faire, mettre des mots sur son expérience, bien communiquer, accompagner...

La présente formation cible en conséquence l'ensemble des compétences nécessaires au plein exercice de cette fonction, et intègre, pour les maîtres d'apprentissage qui le souhaitent, une préparation et un accompagnement individualisé à la certification.

Objectifs

- Préparer le dossier formalisé servant à la session d'examen.
- Cibler la présentation orale de son dossier.

Programme

JOUR 1

- Décliner les objectifs et les enjeux de la certification.
- Préparer les dossiers formalisés en vue de la certification.

JOUR 2

- Cibler les difficultés rencontrées et approfondir les points clés en fonction des demandes et besoins des participants.
- Se préparer à la présentation orale de son dossier

INTERSESSION

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFC 3.09

Manager une petite équipe

Public

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

Organisé par

Capitan ou Inforelec

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

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

Contexte

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

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

Objectif

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

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

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

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

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

➤ 03 88 21 47 03

➤ m.hilbig@anhf.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

➤ 03 26 87 78 20

➤ k.lebrun@anhf.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

➤ 03 83 15 17 34

➤ mc.antoine@anhf.fr

4.

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



AFR 4.01

Public

Professionnels de santé
des établissements
sanitaires et médico-
sociaux

Organisé par

Savoirs Patients

Durée

3 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Se former pour collaborer avec les patients partenaires en secteur sanitaire et médico-social

Contexte

Les lois des dernières décennies n'ont cessé de renforcer la place du patient dans le parcours de soins (charte du patient hospitalisé, droits des malades, accès à l'information médicale, représentation des usagers dans les instances, etc.). La notion de patient partenaire apparaît alors, mais de quoi s'agit-il? Comment associer ces patients partenaires dans le respect du cadre réglementaire, du point de vue éthique, dans l'organisation des soins? Il va s'agir d'éclairer les professionnels de santé sur la place des patients partenaires et sur l'opportunité d'une collaboration pour améliorer la qualité des soins.

Objectifs

- > Définir la notion de patient partenaire et les différentes désignations (patient expert, pair-aidant, patient formateur, etc.).
- > Appréhender le cadre réglementaire lié à la collaboration avec les patients partenaires.
- > Identifier les champs d'action possibles des patients partenaires : éducation thérapeutique du patient, amélioration de la prise en charge, information, prévention, formation, recherche, etc.
- > Repérer les situations dans lesquelles la collaboration avec le patient partenaire est pertinente.
- > Définir comment et à quelles étapes du parcours impliquer le patient partenaire.
- > Adapter sa posture pour développer une approche collaborative entre professionnel de santé et soigné.

Programme

**Animation de la formation
par un binôme Profession-
nel de santé/Patient
partenaire**

MODULE 1

**LES FONDEMENTS,
ENJEUX ET ACTEURS DU
PARTENARIAT EN SANTÉ**

Fondements du partenariat,
connaissance des différents
acteurs, de leurs rôles et
missions.

MODULE 2

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

La démocratie sanitaire,
l'inscription du partenariat
dans le cadre de la démocratie
en santé.

MODULE 3

**LES RÔLES – MISSIONS
DES ACTEURS DU
PARTENARIAT ET LES
COMPÉTENCES ASSOCIÉES**

Rôles et missions, charte de
déontologie et d'éthique,
référentiels de compétences.

MODULE 4

**LA COMPLÉMENTARITÉ DES
SAVOIRS EXPÉRIENTIELS
DE CHACUN IMPLIQUÉS
DANS LE PARTENARIAT**

Les savoirs expérimentiels, les
situations partenariales,
l'auto-évaluation de ses
pratiques.

MODULE 5

**L'IMPLICATION DES
PATIENTS PARTENAIRES
DANS LES PARCOURS
DE SOINS**

Le concept de parcours, la
place des patients partenaires
dans les parcours.

MODULE 6

**LA PRATIQUE
COLLABORATIVE DANS
LE PARTENARIAT EN SANTÉ**

Les conditions favorables :
communication, posture
adaptée au partenariat.

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anhf.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anhf.fr



AFR 4.02

Public

Professionnels des établissements publics de santé mentale

Organisé par

Savoirs Patients

Durée

3 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Renseignements complémentaires

Animation de la formation par un binôme Professionnel de santé/ Patient partenaire en santé mentale expert du partenariat en santé

Contacts des délégations Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs, en secteur psychiatrique

Contexte

Les lois des dernières décennies n'ont cessé de renforcer la place du patient dans le parcours de soins (charte du patient hospitalisé, droits des malades, accès à l'information médicale, représentation des usagers dans les instances, etc.). Depuis plusieurs années, le concept du rétablissement s'impose peu à peu dans les soins en santé mentale. Parallèlement, l'intérêt porté aux savoirs expérientiels s'est affirmé. La notion de patient partenaire apparaît alors, mais de quoi s'agit-il ? Comment associer ces patients partenaires dans le respect du cadre réglementaire, du point de vue éthique, dans l'organisation des soins en psychiatrie ? Il va s'agir d'éclairer les professionnels de santé sur la place des patients partenaires et sur l'opportunité d'une collaboration pour améliorer la qualité des soins.

Objectifs

- > Améliorer la qualité et la sécurité des soins en développant la collaboration avec les patients partenaires en santé mentale.
- > Adapter sa posture pour développer une approche collaborative.
- > Travailler dans le cadre réglementaire, déontologique et intégrer sa pratique dans une réflexion éthique.
- > Savoir identifier et reconnaître des futurs pairs-aidants de par leurs savoirs expérientiels.
- > Clarifier les rôles et responsabilités.
- > Communiquer de façon efficace et en manifestant des comportements adaptés.
- > Intégrer les pairs-aidants dans les équipes.

Programme

Les fondements du partenariat et les valeurs humanistes du soin.

Les lois, pratiques et recommandations sur les travailleurs pairs en santé mentale.

Les pairs-aidants en santé mentale.

Identification de savoirs expérientiels en santé mentale.

Pouvoir d'agir/empowerment : contribuer à son développement ?

Rôles et responsabilités des collaborateurs.

Le bon savoir au bon moment.

Charte de déontologie et d'éthique.

Référentiels de compétences.

Les postures et attitudes thérapeutiques.

La communication adaptée pour tous.

L'accompagnement au changement.

Travail en équipe.

Indicateurs d'efficacité d'équipe.

Démarche d'amélioration continue.



AFR 4.03

Public

Tout professionnel en relation quotidienne avec les différents usagers (ex. : professionnels de santé médicaux et non-médicaux, personnel d'encadrement, secrétaires, agents d'accueil et administratifs, infirmiers coordonnateurs, aides-soignants, aides médico-psychologiques, etc.)

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants

Contexte

La qualité de la communication est une des pierres angulaires de la relation entre les professionnels et les usagers. Elle débute dès l'accueil, qu'il soit physique ou téléphonique. Une communication adaptée permet d'instaurer un climat de confiance avec l'usager en vue d'une prise en charge de qualité, d'une relation équilibrée, favorisant l'alliance thérapeutique. Elle participe à l'exercice des droits des patients issus de la loi du 4 mars 2002 notamment celui relatif à l'information. Les professionnels reconnaissent l'importance de la qualité de la communication et de l'accueil mais, malgré l'amélioration de leur enseignement en formation initiale, ils se sentent souvent peu préparés à cet aspect fondamental de leur activité professionnelle. La pratique seule, non encadrée, ne suffit pas forcément à améliorer

les compétences en communication. En outre, la communication entre les professionnels et les usagers est complémentaire de la communication interprofessionnelle et du travail en équipe.

Les compétences en communication des professionnels doivent être adaptées aux attentes et besoins des usagers ainsi qu'à la situation dans laquelle cette communication est réalisée.

Objectifs indicatifs

- > Améliorer la maîtrise des techniques de communication dans la relation entre les professionnels et les usagers du système de santé.
- > Reconnaître la dimension humaine de la communication dans la relation de soin.

Programme indicatif

- > Appréhender la réglementation relative au droit à l'information et à la personne de confiance.
- > Acquérir les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse (ex. : écoute, empathie, bienveillance, autonomisation, etc.).

Connaître et utiliser :

- > les modes de communication (verbale, non-verbale) et leur impact dans la relation de soin et d'accompagnement ;
- > les bases de la communication non-violente, de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la notion de « présence thérapeutique ».

Décoder les attentes et les besoins des différents usagers à chacune des phases-clés de la relation (le premier contact, les soins quotidiens, la sortie)

- > Repérer et évaluer les mécanismes de défense et les sources de tensions dans les interactions professionnels-usagers.
- > Recenser les situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Adapter sa communication aux conditions matérielles et techniques de l'interaction, notamment physiques (bureau, chambre individuelle/collective, salle dédiée aux familles, etc.) ou distancielles (entretiens télépho-

niques, télé-médecine, etc.).

- > Inscrire son activité dans une cohérence d'équipe : intégrer le rôle complémentaire de chacun (médicaux et non-médicaux), l'importance du partage et de la traçabilité des informations des patients.
- > Dédier du temps d'échanges en amont et en aval de situations sensibles afin d'adopter un discours cohérent avec les usagers.

AFR 4.04

Public

Infirmiers, cadres de santé et tout personnel intervenant dans la RAAC

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Accompagnement à la mise en place de la démarche de Récupération améliorée après chirurgie (RAAC)

Contexte

La Récupération améliorée après chirurgie (RAAC) vise l'autonomisation précoce du patient, la plus proche possible du geste chirurgical avec un objectif de « chirurgie sans risque et sans douleur ».

Objectifs indicatifs

- > Acquérir les connaissances et outils nécessaires à une prise en charge de qualité du patient en récupération améliorée après chirurgie dans un contexte d'amélioration de l'activité des soins.
- > Créer, organiser et mettre en œuvre un programme RAAC contextualisé à la structure de soins des participants.

Programme indicatif

- > Historique, les principes de la RAAC, les objectifs, cadres de références, recommandations, les enjeux, état des lieux en France.
- > RAAC et démarche qualité : indicateurs qualité. Centrer la démarche sur le rôle de l'IDE RAAC dans le process.

Projet RAAC :**les phases du projet**

- > Construire et planifier un programme RAAC contextualisé.
- > Modalités du projet (acteurs, chef de projet, actions, atouts, ressources, contraintes, risques, etc.).
- > Échéancier : gestion du temps, priorités, indicateurs de suivi.
- > Plan de communication autour du projet.
- > Rôle et missions des différents acteurs.

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

AFR 4.05

Public

Tout professionnel de santé intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr

Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents/jeunes patients

Contexte

Près de 1700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France. Le cancer est la 3^e cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe oncohématologie adolescents et jeunes adultes).

Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités de ce public.

Ainsi, l'Anfh souhaite déployer une action pour accompagner les professionnels de santé œuvrant auprès de publics adolescents et jeunes adultes en oncologie afin d'offrir les conditions d'un parcours de soins personnalisé adapté et décloisonné.

Objectif indicatif

Garantir une prise en charge spécifique et une posture professionnelle adaptée dans le parcours de soins oncologiques des patients adolescents et jeunes adultes.

Programme indicatif

- > Identifier les spécificités de ce public.
- > Connaître le parcours de soins du patient et les moments-clés de la prise en charge.
- > Accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic et aux différentes phases de son parcours de soins.
- > Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, etc.
- > Évaluer ses mécanismes de défense.
- > Adapter sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles.
- > Reconnaître les mécanismes de protection et d'adaptation du patient atteint de cancer, de la famille et de l'entourage.
- > Participer à la coordination de parcours de soins et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels.

AFR 4.06

Public

Tout type d'établissement (dont unité en milieu pénitentiaire); tout professionnel de santé et psychologues ainsi que les personnels (travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.), volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire

Pré-requis :

Exercer des fonctions cliniques et/ou disposer d'une expérience en prévention du suicide.

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

Contexte

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du ministère de la Santé et de la Prévention. Bien que le taux de suicide soit en baisse constante depuis le début des années 1990, la France présente toujours un des taux les plus élevés de décès par suicide en Europe, avec environ 200 000 tentatives de suicide par an et 12,5 suicides pour 100 000 habitants, alors que la moyenne européenne est de 10,8.

Intégrée à la feuille de route Santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie nationale de prévention du suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un

ensemble d'actions intégrées. La SNPS est déclinée au niveau territorial par les Agences régionales de santé (ARS), en application de l'instruction n° DGS/SP4/2022/171 du 6 juillet 2022 actualisant l'instruction n° DGS/SP4/2019/190 du 10 septembre 2019.

Le déploiement des formations en prévention du suicide constitue un des axes de cette SNPS. Il s'agit de structurer le repérage des personnes à risque pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin.

Objectif indicatif

Évaluer et orienter les personnes présentant des risques suicidaires.

Programme indicatif

- > Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge.
- > Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu.
- > Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication.
- > Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire.
- > Orienter vers les ressources adaptées (SAMU, CMP, psychologue ou psychiatre de ville, etc.), éviter un risque de rupture de prise en charge.
- > Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs, être invité à contribuer aux actions de supervision et d'animation du réseau des formations en prévention du suicide.



AFR 4.07

Public

Tout agent hospitalier, soignant ou non-soignant n'exerçant pas en psychiatrie;
Praticiens hospitaliers

Organisé par

Groupement SMF/
Unafam/Infipp

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM)

Contexte

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

Ce programme citoyen est ouvert à tous, soignants et non-soignants des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Troubles psychiques :

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

Premiers secours en santé mentale

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

Dépression :

- > signes et symptômes;
- > interventions.

Plan d'action PSSM pour la dépression :

- > pensées et intentions suicidaires;
- > dépression.

Troubles anxieux :

- > signes et symptômes;
- > interventions.

JOUR 2

Plan d'action PSSM pour les troubles anxieux :

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

Troubles psychotiques :

- > signes et symptômes;
- > interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques :

- > crise psychotique sévère;
- > troubles psychotiques.

Troubles liés à l'utilisation de substances :

- > signes et symptômes;
- > interventions.

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

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



AFR 4.08

Public

Tout professionnel exerçant en secteurs psychiatriques et gériatro-psychiatriques

Organisé par

Grieps ou Inforsanté

Durée

3 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie

Contexte

Des recommandations de bonnes pratiques et un décret modifié en 2022 régissent les pratiques d'isolement et de contention, et doivent être prises en compte par les différents établissements et services de soins, notamment psychiatriques.

Ce programme vise à apporter aux participants à la formation, des clés de compréhension de ces éléments, ainsi que des outils de désamorçage et de gestion concrète des situations de violence ou d'agitation.

Objectifs indicatifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient.
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crises.
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- > Analyser *a posteriori* des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crises.
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaires aux pratiques de l'isolement et de la contention.
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe.

Programme indicatif

JOUR 1

Cadre juridique : au travers d'un jeu pédagogique.

La crise :

- > concepts et représentations ;
- > analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence ;
- > les signes précurseurs.

L'analyse des événements *a posteriori* : en équipe et au niveau institutionnel.

JOUR 2

Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence.

La communication au patient en psychiatrie : un des outils de la prévention et de la compréhension réciproque.

L'isolement et la contention.

Les bonnes pratiques :

- > les fonctions de l'isolement et de la contention ;
- > soigner, même avec la contention ;
- > arbre décisionnel : prise de décision de déclenchement de la procédure ;
- > mise en œuvre ;
- > suivi.

INTERSESSION

Option 1 – Présenter une des actions concrètes mises en place en faveur du moindre recours à l'isolement ou à la contention.
Option 2 – Étude de cas réel.

JOUR 3

Réflexion d'équipe

- > Les incontournables du travail en équipe dans ce contexte.
- > L'importance de chaque membre de l'équipe dans les situations difficiles.
- > Les outils de la réflexion d'équipe.



AFC 4.09

Public

Tout professionnel de santé exerçant au sein d'un Service d'accueil des urgences (SAU);
Praticiens hospitaliers

Organisé par

Practis Formation

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anhf.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anhf.fr

Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences

Contexte

Dans les établissements de santé, la prévention des comportements agressifs, la gestion des épisodes de violence et le développement des stratégies individuelles et collectives pour y faire face sont devenues des priorités. Il est capital d'être en mesure de détecter, prévenir, gérer au mieux les situations de violences, maîtriser les procédures d'alerte et les moyens de protection, développer des habiletés et des modes d'intervention pour assurer sa propre sécurité et celle des autres.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Compréhension et prévention des situations conflictuelles

- > Clarifier les différents concepts en lien avec l'agressivité et la violence.
- > Analyser le contexte des situations vécues au SAU selon les différents points de vue : patients, entourage, personnel.
- > Identifier et analyser les différents types de violence aux urgences et leurs mécanismes d'apparition.
- > Repérer dans son service les domaines d'amélioration en lien avec le déclenchement des situations difficiles : information et communication, comportement, organisation de la prise en charge.
- > Identifier son propre mode de communication interpersonnel prévalent et ses conséquences sur autrui.

JOUR 2

Gérer les phases les plus aiguës

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

JOUR 3 (OPTIONNEL)

Faire face à l'agression physique

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

5 ●

**Accompagne-
ment et prise
en charge
des publics
accueillis**

AFR 5.01

Public

Tout personnel des établissements de la FPH susceptibles d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme (victimes de violences familiales ou sexuelles, d'attentats, de violence lors de parcours migratoires, etc.)

Organisé par

À déterminer

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Tous concernés par le psycho-traumatisme : repérer, évaluer et orienter les publics adultes

Contexte

Les événements traumatisants sont extrêmement variés. Ils peuvent être de dimension macro-sociale comme les guerres, les attentats, les catastrophes naturelles, technologiques, ou de dimension micro-sociale comme les accidents de la route ou du travail, les agressions physiques et sexuelles, les violences intra-familiales ou encore la mort violente et inattendue d'un être aimé. Malgré leur diversité, tous ont en commun d'impliquer, pour les personnes qui les subissent de manière directe ou indirecte, une menace à leur vie ou à leur intégrité physique ou encore une mort effective.

Objectifs indicatifs

Repérer, évaluer et orienter des publics adultes

- > Identifier un TSPT.
- > Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psychotraumatisme.
- > Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.
- > Prendre soin de soi dans un contexte d'exposition à la violence.

Programme

À déterminer.

AFR 5.02

Public

Tout personnel des établissements de la FPH susceptibles d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme (victimes de violences familiales ou sexuelles, d'attentats, de violences lors de parcours migratoires, etc.)

Organisé par

À déterminer

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Tous concernés par le psycho-traumatisme : repérer, évaluer et orienter les publics enfants et adolescents

Contexte

Les événements traumatisants sont extrêmement variés. Ils peuvent être de dimension macro-sociale comme les guerres, les attentats, les catastrophes naturelles, technologiques, ou de dimension micro-sociale comme les accidents de la route ou du travail, les agressions physiques et sexuelles, les violences intra-familiales ou encore la mort violente et inattendue d'un être aimé. Malgré leur diversité, tous ont en commun d'impliquer, pour les personnes qui les subissent de manière directe ou indirecte, une menace à leur vie ou à leur intégrité physique ou encore une mort effective.

Objectifs indicatifs

Repérer, évaluer et orienter des publics enfants-adolescents

- > Identifier un TSPT.
- > Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psychotraumatisme.
- > Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.
- > Prendre soin de soi dans un contexte d'exposition à la violence.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 5.03

Public

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

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Les troubles du langage des enfants

Contexte

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

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

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

Objectifs indicatifs

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

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr



AFR 5.04

Public

Tout agent de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Les troubles du langage des adultes

Contexte

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

Ces troubles sont plus souvent détectés à la suite d'un AVC, d'une maladie (cancer, tumeur, etc.) ou une maladie neuro-dégénérative. Les patients non-communicants peuvent souvent être agacés quand ils ne sont pas compris. Cette situation entrave leur bonne prise en charge, car leurs besoins et leurs attentes n'ont pas été réellement compris par le personnel soignant. Cette formation permettra d'acquérir les fondamentaux des troubles du langage pour prendre en charge le patient et l'accompagner dans son parcours de rééducation/réadaptation.

Objectifs indicatifs

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

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

AFR 5.05

Public

Éducateurs et chefs de service confrontés à ces problématiques

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence

Contexte

Dans le cadre de l'évolution des notions d'identité de genre et d'orientations sexuelles, il est essentiel pour les professionnels travaillant avec de jeunes enfants et des adolescents d'acquérir une compréhension approfondie de ces sujets.

En tant que professionnels de l'éducation, ils ont un rôle important à jouer dans la promotion de l'inclusion, de la diversité et du respect des différences au sein de leur environnement éducatif. Par ailleurs, les familles se retrouvent souvent démunies face à ces problématiques « nouvelles ». Cette formation vise à fournir aux éducateurs les connaissances et les outils nécessaires pour aborder ces questions de manière adaptée et bienveillante mais également à leur permettre d'accompagner au mieux les familles confrontées à ces problématiques.

Objectifs indicatifs

- > Comprendre les concepts-clés liés à l'identité de genre et aux orientations sexuelles.
- > Sensibiliser les agents aux enjeux et aux défis rencontrés par les familles.
- > Évoquer les spécificités de l'accompagnement des enfants souhaitant changer de genre.
- > Explorer des ressources et des outils pour soutenir l'inclusion et la diversité.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr



AFR 5.06 Prévention et gestion des fugues

Public

Professionnels des secteurs social, médico-social, psychiatrique

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

La fugue d'usagers, de patients, de résidents, peut survenir et générer une mise en danger. Les professionnels du secteur social, médico-social ou encore psychiatrique, qui seront confrontés à une fugue, auront besoin d'outils pour y faire face et de savoir mobiliser les acteurs internes ou externes aux établissements.

Cette formation vise à permettre aux professionnels d'éclaircir le contexte juridique de la fugue et d'apporter aux professionnels des éléments de définition, d'analyse et de gestion de la fugue pour leur permettre de mieux appréhender cet événement indésirable et tenter de le prévenir.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

JOUR 2

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 5.07

Public

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux. La participation à cette formation de plusieurs agents d'une même équipe ou service serait favorable au développement des compétences pluridisciplinaires dans le repérage des victimes de violences

Organisé par

À déterminer

Durée

3 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Prévenir les violences conjugales et/ou intra-familiales

Contexte

La crise sanitaire de 2020 a mis en évidence la recrudescence des faits de violences conjugales et familiales et le nécessaire besoin de renforcer le repérage et l'accompagnement des victimes de ces violences, malgré les politiques publiques existant déjà depuis de nombreuses années. Il va s'agir, grâce à cette formation, d'aider les professionnels au repérage et à la prise en charge des personnes victimes de violences conjugales et/ou familiales et de les accompagner dans un parcours en lien avec les acteurs locaux du sujet.

Objectifs indicatifs

- > Mettre en œuvre et/ou contribuer dans une approche pluridisciplinaire au repérage et à la prise en charge des personnes victimes de violences conjugales ou familiales.
- > Connaître le cadre juridique mobilisable en cas des violences conjugales et familiales.
- > Identifier les répercussions sur la santé, sur le plan physique, psychologique pour la victime et son entourage.
- > Repérer les signes et les comportements permettant de suspecter l'existence de violences et les analyser avec des outils d'évaluation spécifiques.
- > Établir une communication adaptée avec la victime afin de favoriser une relation de confiance et la verbalisation des faits subis.
- > Adapter sa posture professionnelle en fonction des différentes situations.
- > Participer à l'élaboration ou au déploiement d'un plan d'action applicable dans son établissement.

Programme

À déterminer.



AFC 5.08

Public

Professionnels travaillant auprès d'adolescents

Organisé par

Anaxis Santé

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

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

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

Contexte

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

Objectifs

- > Approfondir les connaissances sur la psychologie et la psychopathologie de l'adolescence.
- > Identifier les modalités d'une prise en charge adaptée de l'adolescent en fonction des troubles psychologiques et comportementaux.
- > Adapter sa posture professionnelle.
- > Savoir construire la prise en charge de l'adolescent en partenariat avec sa famille et les professionnels des structures de soin et d'accompagnement.

Programme**JOUR 1**

- > Les attentes et les représentations des professionnels.
- > L'adolescence : une étape-clé.
- > Repères psychopathologiques.
- > Troubles neurodéveloppementaux.
- > Troubles du comportement et de la conduite.
- > Les conséquences et répercussions.
- > Les repères de l'accompagnement et cadre de la prise en charge.
- > L'importance d'une communication et d'une relation adaptée.

JOUR 2

- > Être accompagnant.
- > Le travail d'équipe.
- > La place de la famille dans l'accompagnement.
- > Le réseau partenarial.

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFC 5.09

Public

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

Organisé par

AFAR

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anhf.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anhf.fr

Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA) : évolution des publics

Contexte

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

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

Objectifs

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

Programme

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

JOUR 1

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

JOUR 2

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



AFC 5.10

Public

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

Organisé par

AFAR

Durée

1 jour

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA) : appréhender les psycho-traumatismes des MNA

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

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

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

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



Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

6 ●

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

AFR 6.01

Public

Tout professionnel du
secteur médico-social

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Le parcours de soins des personnes âgées : organisation et coordination

Contexte

Assurer la continuité dans le parcours de soins des personnes âgées est un enjeu important pour les établissements médico-sociaux. L'organisation et la coordination des parcours nécessitent une appropriation de la démarche par l'ensemble des professionnels.

Il va s'agir de renforcer les compétences des agents des établissements médico-sociaux pour leur permettre d'apporter une réponse adaptée à un accompagnement global et un suivi continu de la personne âgée.

Objectifs indicatifs

- > Appréhender les enjeux et clarifier le cadre juridique du parcours coordonné de soins et de santé des personnes âgées.
- > Appréhender les critères impératifs du parcours de soins dans l'évaluation HAS.
- > Se doter des outils et guides d'évaluation de ses pratiques professionnelles pour une démarche d'amélioration continue.
- > Identifier les situations à risque de rupture du parcours.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr

AFR 6.02

Public

Tout professionnel du
secteur médico-social

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Le parcours de soins des personnes âgées: prévenir les risques de rupture

Contexte

Les personnes âgées sont souvent confrontées à des transitions de soins complexes, à des difficultés d'accès aux services de santé, à des difficultés de coordination entre les acteurs impliqués, ce qui peut entraîner des ruptures dans la prise en charge. Il va s'agir de renforcer les compétences des agents du secteur médico-social pour prévenir les situations de rupture dans les parcours de soins des résidents.

Objectifs indicatifs

- > Appréhender les enjeux et clarifier le cadre juridique du parcours coordonné de soins et de santé des personnes âgées.
- > Situer les différents acteurs du parcours de soins de la personne âgée, en identifier les rôles et responsabilités.
- > Détecter les situations à risque de rupture.
- > Identifier les outils et méthodologies permettant de faciliter la coordination des soins et limiter le risque de rupture.
- > Développer ses compétences en communication interprofessionnelle.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



AFR 6.03

Public

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

Organisé par

Irap santé

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

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

Contexte

Les professionnels travaillant en contact avec des résidents sont désormais tous concernés par le projet de vie individualisé. Pourtant, le dispositif peine parfois à se déployer : les résidents ne sont pas tous concernés ; lorsqu'il existe des projets, ceux-ci n'ont pas toujours été négociés avec les résidents. Enfin, les intervenants ne savent pas valoriser le projet de vie individualisé. C'est pourtant, au-delà de l'obligation légale, un formidable moyen de pacifier la relation avec le résident, mais surtout avec sa famille, en démontrant que les professionnels sont capables de satisfaire à la fois les besoins et les désirs de leur parent.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

- > Analyser les pratiques professionnelles et clarifier l'enjeu de la situation.
- > Présentation du programme, du formateur et des participants.
- > Mise en évidence des questionnements et difficultés rencontrées par les stagiaires.
- > Environnement et contexte des professionnels.
- > Présentation des cas concrets recueillis par les stagiaires et analyse des pratiques professionnelles.
- > Clarification du contexte législatif.
- > Connaître les étapes et les éléments de construction du projet de vie individualisé et identifier les outils disponibles et les acteurs à associer.
- > Identifier les quatre étapes incontournables de la démarche : connaître le résident ; co-construire son projet ; le mettre en œuvre ; co-évaluer. Pour chaque étape : quoi (les sous-étapes-clés), quand (cela se passe-t-il ?), comment (la sous-étape est-elle réalisée ?), qui (est impliqué ?), en utilisant quels outils (documents) ?
- > Faire le point sur les outils/ressources à disposition dans son établissement.
- > Situer l'importance des référents dans le projet de vie individualisé.
- > Faire la synthèse de la première journée.

JOUR 2

Être capable de faire vivre le projet de vie individualisé au quotidien

- > Développer une meilleure connaissance du résident.
- > Évaluer les compétences et les capacités du résident.
- > Coconstruire le projet de vie individualisé du résident.
- > Définir des objectifs adaptés.
- > Mettre en œuvre le projet de vie individualisé.
- > Proposer des activités, en fonction des objectifs, adaptées aux compétences et capacités du résident.
- > Organiser une co-évaluation du projet de vie individualisé.
- > Définir les modalités d'évaluation.



AFR 6.04

Public

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

Organisé par

Formation e-learning accessible sur la plateforme Anfh : www.e-formations.Anfh.fr

Durée

10 heures (chaque épisode dure environ 15 minutes)

Renseignements complémentaires

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

- > assurer une assistance technique et pédagogique ;
- > signer, à l'issue du parcours, l'attestation de suivi de formation générée par la plateforme.

– Un accès Internet est indispensable pour suivre le parcours.

Troubles du comportement de la personne âgée

Contexte

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

Programme

Ce parcours se présente sous la forme d'un **serious game**. Il s'agit d'une modalité pédagogique basée sur le jeu qui vous amènera à prendre des décisions selon les situations rencontrées *via* différentes activités interactives.

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

Objectifs

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



AFR 6.05

Public

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

Organisé par

Idéage ou AFAR

Durée

3 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Prise en charge non-médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD

Contexte

La HAS a publié en mai 2018 un *Guide parcours de soins* sur les troubles neurocognitifs liés à la maladie d'Alzheimer. Le guide souligne que les traitements non-médicamenteux et la prise en charge psycho-comportementale constituent des traitements de première intention des troubles chroniques du comportement liés à la maladie et détaille les prises en charge adaptées de ces troubles.

Selon une enquête menée en 2014, 94 % des établissements d'hébergement accueillant des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou assimilée déclarent mettre en œuvre des interventions ciblées sur les troubles psycho-comportementaux (agitation, agressivité, symptômes psychotiques, etc.), pointant ainsi l'importance de ces interventions dans l'accompagnement et dans la diminution des Troubles du comportement (TC).

Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels peu voire pas formés à les mettre en œuvre, comme l'indique

également la HAS, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation.

Objectifs

- > Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.
- > Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en soin adaptée au quotidien.
- > Repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux.
- > Gérer les troubles du comportement et adapter la prise en soin.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

Programme

JOUR 1

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

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

de Naomi Feil.

JOUR 2

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

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

JOUR 3

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

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 6.06 Sexualité des personnes accompagnées

Public

L'ensemble des professionnels des ESMS: ASH, AS, IDE, ASG, etc.; Praticiens hospitaliers

Organisé par

Idéage Formation

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Contexte

Le développement d'un accompagnement de plus en plus individualisé qui prend en compte la singularité des personnes accueillies impose *de facto* de se questionner sur la place accordée au besoin affectif et sexuel de celles-ci. Cependant ce sujet est encore tabou, il est rarement abordé, que ce soit avec le résident, les familles ou entre soignants. Or, l'intimité et la sexualité ne doivent pas seulement être vues à travers les situations délicates qui peuvent en découler, ce sont avant tout des besoins qu'il est nécessaire de prendre en compte et qui doivent être abordés de manière sereine et constructive. Par conséquent, ce module de formation doit permettre aux participants de s'interroger sur la place accordée à l'intimité, à la sexualité et au désir des personnes accueillies en ESMS. Il sera aussi l'occasion d'ouvrir un espace de réflexion éthique et d'apporter des réponses concernant la gestion de situations complexes ou sur la

gestion des comportements inadaptés ou sur les relations sexuelles entre des résidents dont la recherche de la notion de consentement est altérée en raison de troubles cognitifs importants.

Objectifs

- > Appréhender les différents concepts autour de la sexualité et identifier la particularité de la vie affective et sexuelle en fonction des caractéristiques des personnes accueillies.
- > Être en mesure de gérer les situations complexes ou problématiques en lien avec les comportements sexuels des personnes accueillies.
- > Développer une démarche d'amélioration de la prise en compte de la vie affective et sexuelle des personnes accueillies.
- > Pouvoir se positionner face aux familles et les accompagner dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leur proche.

Programme

JOUR 1

La vie affective et sexuelle des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

Les diverses composantes de l'intimité et de la sexualité

- > La dimension biopsychosociale de l'individu à travers la sexualité.
- > Les aspects biologiques et psychologiques de la sexualité.

La vie affective et sexuelle des personnes âgées et des personnes en situation de handicap

- > Les conséquences physiologiques et psychologiques du vieillissement et sur la sexualité.
- > Les conséquences des divers types de handicap sur la vie sexuelle et affective des

personnes.

- > Les représentations sociales de la sexualité des personnes âgées et en situation de handicap: un tabou de notre société?

Réflexion sur les éléments de gestion des situations complexes en lien avec les comportements sexuels des résidents

- > La réflexion éthique autour des relations intimes: la recherche du consentement.
- > La compréhension des conséquences possibles d'une frustration sexuelle.
- > Savoir réagir aux attitudes sexuelles inadaptées (désinhibition, avances sexuelles, comportements sexuels compulsifs, etc.).

JOUR 2

Le développement d'une

démarche globale de la prise en compte de la vie affective et sexuelle en ESMS.

Les facteurs d'amélioration de la prise en compte de la vie affective et sexuelle des résidents

- > Le droit des personnes accompagnées et le contexte légal du droit à la liberté.
- > Le positionnement individuel et institutionnel à favoriser.
- > L'importance du respect de l'intimité et de la vie privée des personnes accompagnées.

Le positionnement face aux familles et l'accompagnement dans l'acceptation de la sexualité de leur proche.



AFR 6.07

Public

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

Organisé par

Altaforma ou Ifcops

Durée

1 jour

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement

Contexte

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

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

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

Objectifs indicatifs

- > Identifier les conséquences des déficiences motrices et sensorielles pour la personne âgée.
- > Comprendre et appréhender la communication usager-soignant et entre usagers.
- > S'imprégner de « trucs et astuces » permettant de mettre la personne âgée en situation adaptée et de confort, en fonction de son état et de ses capacités (exemples : se lever, mettre des chaussures, marcher à un rythme adapté, régler le son de la TV, prendre un repas, etc.).
- > Trouver et s'approprier le bon niveau d'intervention dans sa pratique professionnelle pour éviter tant « l'hyperstimulation » que « l'hypostimulation ».
- > Adapter sa pratique aux usagers au regard de leur type de handicap.

Programme indicatif

Comprendre les aspects physiques et sensoriels du vieillissement

- > Définitions de la vieillesse, représentations selon les époques, les lieux et les cultures.
- > Les caractéristiques du vieillissement humain.
- > Les besoins fondamentaux chez la personne âgée.

Comprendre et appréhender la communication usager-soignant et entre usagers.

Atelier d'expérimentation en situation de travail avec le simulateur de vieillissement

- > Réfléchir aux besoins et attentes de la personne âgée : les temps de la toilette et des repas comme temps relationnels, la vie en établissement, l'accueil, etc.
- > Réfléchir à une nouvelle prise en charge adaptée au quotidien des personnes accompagnées ainsi qu'aux professionnels.
- > Renforcer les gestes professionnels par la mise en œuvre de moyens facilitateurs

et de conseils pratiques pour sécuriser la personne âgée en fonction de ses capacités.

- > Comprendre et mettre en lumière les difficultés d'interaction entre usagers : faire ressortir les pratiques aidantes (petits groupes d'usagers, médiation, objet adapté, calme, etc.).
- > Faire émerger des pratiques professionnelles bienveillantes.



AFR 6.08

Public

Personnel soignant ;
Praticiens hospitaliers

Organisé par

À déterminer

Durée

3 jours

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort

Contexte

Des liens se créent entre les usagers et le personnel des établissements de santé, notamment dans le cadre de séjours de longue durée. Le décès d'un usager est un événement difficile à gérer pour les professionnels, individuellement et en équipe.

Objectifs indicatifs

- > Définir ses représentations de la mort et de la fin de vie.
- > Adopter une distance suffisante pour se préserver tout en conservant une qualité relationnelle.
- > Faire appel aux ressources de l'équipe ou de l'établissement pour gérer une situation ressentie comme difficile.

Programme indicatif

- > 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.
- > Identifier les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues.
- > Identifier ses mécanismes de défense.
- > Envisager différentes méthodes de prévention de la souffrance.
- > Apprendre à se préserver en s'appropriant la démarche et les outils de l'accompagnement.
- > Favoriser le travail en équipe : l'équipe comme soutien et prévention à l'épuisement et à la souffrance.

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 6.09 Les troubles du spectre autistique

Public

Tout agent travaillant avec des personnes ayant un TSA

Organisé par

À déterminer

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contexte

L'autisme est nommé « Trouble du spectre autistique » par l'OMS. C'est un trouble du neurodéveloppement, présent dès la naissance, qui se manifeste dans la petite enfance et persiste tout au long de la vie. La notion de spectre introduit l'idée d'une variété très large de formes d'autisme. Ainsi, il existe autant d'autismes que de personnes porteuses de TSA. Ce trouble affecte entre autres la communication, les relations et les interactions sociales. Aussi, il est important de former les professionnels en lien avec des personnes ayant un TSA afin qu'ils puissent adapter leur prise en charge et accompagnement aux différentes spécificités du trouble.

Objectifs indicatifs

- > Identifier les spécificités des Troubles du spectre autistique.
- > Participer aux évaluations fonctionnelles.
- > Mettre en place une communication adaptée.
- > Adapter et structurer l'environnement pour éviter les comportements problématiques.
- > Mobiliser les techniques éducatives conformes aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles.
- > Favoriser la socialisation des personnes avec des Troubles du spectre autistique.
- > Collaborer avec une équipe, des partenaires, la personne et les aidants dans le cadre d'un projet individualisé.

Programme

À déterminer.

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anhf.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anhf.fr



AFC 6.10 Les droits des résidents

Public

Tout professionnel travaillant en EHPAD

Organisé par

Altaforma

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

de 8 à 15 participants

Coût pédagogique

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

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

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

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

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

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

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

- Le statut particulier pour chaque malade hospitalisé.

Étude des droits fondamentaux du patient

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

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

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

Les droits des usagers en fin de vie

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

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Axe 6

Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap

AFC 6.11

Public

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

Organisé par

Altaforma

Durée

4 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

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

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anhf.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anhf.fr

Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle

Contexte

Cette formation a été conçue pour répondre aux interrogations des professionnels. Son objectif majeur est d'apporter les connaissances nécessaires pour permettre aux professionnels d'adapter leurs pratiques quotidiennes aux manifestations psychologiques et comportementales des personnes qu'ils accompagnent et de contribuer à l'amélioration de la prise en soin dans le respect de la dignité inhérente à chaque être humain.

Les professionnels seront en capacité d'apporter plus de bien-être par une stimulation sensorielle ajustée à la sensibilité et aux capacités de chaque usager.

Objectifs

- > Comprendre la démarche de soin par la stimulation.
- > Connaître les différentes approches et pratiques.
- > Découvrir et expérimenter les techniques de stimulation sensorielle adaptées au besoin du public accueilli.
- > Utiliser un espace Snoezelen ou équivalent et construire des séances avec le matériel mis à disposition par l'établissement.

Programme

Comprendre la démarche de soin par la stimulation

- > Une idée, un concept, une démarche.
- > Savoir utiliser le matériel en fonction du public, des objectifs fixés ; les stimulations en espace Snoezelen.
- > Comprendre les différents sens et leur fonctionnement.

Connaître les différentes approches et pratiques

- > Utiliser un espace Snoezelen ou équivalent et construire des séances avec le matériel mis à disposition par l'établissement.
- > L'organisation de séances.
- > Comprendre les différents sens et leurs fonctionnements.

Découvrir et expérimenter les techniques de stimulation sensorielle adaptées au besoin du public accueilli

- > Interroger ses pratiques en évolution.
- > Revenir sur les expériences vécues et les accompagnements mis en œuvre.
- > La dimension relationnelle.
- > Spécificités des accompagnements en Snoezelen en fonction du public et des troubles spécifiques.

Utiliser un espace Snoezelen ou équivalent et construire des séances avec le matériel mis à disposition par l'établissement

- > Le travail d'équipe.
- > Snoezelen et hygiène.
- > Utilisation de l'environnement naturel en complémentarité à l'espace Snoezelen.
- > L'approche étendue aux actes quotidiens.
- > Évaluation des résultats.

TEMPS D'INTERSESSION



AFC 6.12

Public

Tout public;
Praticiens hospitaliers

Organisé par

Altaforma ou IEF Santé

Modalités pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 6 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé par le plan de formation, au prorata du nombre de participants
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

Contexte

Le décret du 21 décembre 2016 met œuvre la réforme de la tarification en EHPAD prévue par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement. L'allocation budgétaire est désormais forfaitaire pour la section soin et la section dépendance.

Ainsi, l'évaluation de la dépendance (grille GIR) et du besoin en soin (grille PATHOS) est plus que jamais stratégique. À l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages pathos et GIR en EHPAD.

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

Objectifs indicatifs

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

Programme indicatif

- > Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification.
- > Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains.
- > Élaboration collective du phasage sous forme de rétroplanning.
- > Préparation d'une coupe de base AGGIR – PATHOS (en dehors des situations aiguës).
- > Prévalence des états pathologiques.
- > Prévalence des profils de soins.
- > Identification des bonnes pratiques soins.
- > Outils d'optimisation du codage.
- > Travail sur les preuves présentées dont le fil conducteur est constitué par le respect des bonnes pratiques de soin, dans le respect des guides méthodologiques AGGIR et PATHOS.
- > Préparation de la semaine de coupe.
- > Passation de la coupe GIR avec le médecin du département, et de la coupe PATHOS avec le médecin de l'ARS.
- > Signature des coupes ou appel à la commission régionale de conciliation en cas de désaccord.

L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle



Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Egal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de 4 formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ». Plus d'infos : www.anfh.fr
<https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes>

7.

Droit, éthique et gestion des risques

AFR 7.01

Public

Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction; Praticiens hospitaliers

Organisé par

Itaque

Durée

3 heures

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : formation de l'encadrant intermédiaire

Contexte

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou encore d'égalité salariale. Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant d'appuyer et d'outiller la professionnalisation des différents acteurs concernés dans les établissements.

Objectifs

- > Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Appliquer et mettre en œuvre la politique Égalité professionnelle de son établissement.
- > Porter et incarner cette politique Égalité.

Programme

SÉQUENCE 1

- > Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Connaître les principales sphères d'inégalité.
- > Identifier les stéréotypes banalisés et leurs impacts comportementaux au quotidien.
- > Repérer les stéréotypes.

SÉQUENCE 2

- > Appliquer et mettre en œuvre la politique Égalité professionnelle.
- > Connaître la politique Égalité : la démarche déployée au sein de son établissement, ses acteurs, ses outils.
- > Identifier les outils ou actions privilégiés dont doit ou peut se saisir l'encadrement.
- > Se saisir des actions mises en œuvre par l'établissement et contribuer directement à la politique Égalité.

SÉQUENCE 3

- > Porter et incarner la politique Égalité.
- > Définir et identifier les enjeux de la notion d'exemplarité en management.
- > Incarner l'égalité professionnelle dans ses postures, arbitrages, communication et organisation.
- > Élaborer mon Plan d'action individuel (PAI).

AFR 7.02

Public

Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction

Organisé par

Itaque

Durée

1 jour

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : formation des agents des services RH

Contexte

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou encore d'égalité salariale. Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant d'appuyer et d'outiller la professionnalisation des différents acteurs concernés dans les établissements.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH.
- > Intégrer efficacement la politique Égalité dans le quotidien de l'établissement et du service RH.
- > Initier et accompagner le déploiement de la démarche Égalité.
- > Incarner l'égalité dans les pratiques RH.
- > Se préparer à l'action.

Programme**SÉQUENCE 1**

- > Maîtriser et comprendre le cadre légal.
- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
- > Les impacts des évolutions législatives sur la GRH.
- > Sécuriser les risques de contentieux.

SÉQUENCE 2

- > Aborder la politique égalité dans une vision systémique et une recherche d'efficacité.
- > Identifier ou intégrer l'égalité professionnelle dans les process, pratiques et outils internes impactant ou cadrant la gestion des RH.
- > Identifier les liens entre les nombreuses obligations, les différents processus et outils RH.

SÉQUENCE 3

- > Déployer une démarche Égalité structurée, participative et pérenne.
- > Organiser et contribuer à la mise en place de la démarche en interne.
- > Co-construire la politique Égalité de son établissement.
- > Déployer et accompagner la démarche.

SÉQUENCE 4

- > Incarner l'égalité dans les pratiques RH.
- > La notion d'exemplarité : posture et communication.

SÉQUENCE 5

Planifier pour se projeter sereinement.

Plan d'action/de déploiement de la démarche

- > Étapes, objectifs et échéances.
- > Acteurs/services/instances impliqués.
- > Priorités.
- > Points de vigilance et conditions de réussite.

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

AFR 7.03

Public

Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction; praticiens hospitaliers

Organisé par

Itaque

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH: formation des référent(e)s Égalité ou Diversité

Contexte

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou encore d'égalité salariale. Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant d'appuyer et d'outiller la professionnalisation des différents acteurs concernés dans les établissements.

Objectifs

- > Appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du référent Égalité.
- > Contribuer à la construction et au déploiement d'une politique Égalité concrète et opérationnelle.
- > Développer sa posture de facilitateur(trice) en proximité.
- > Comprendre les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer.
- > Se préparer à l'action.

Programme**JOUR 1****Cadre de la mission du/de la référent(e)**

- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
- > Méthodologie de la démarche Égalité dans sa globalité.

Rôles et missions du/de la référent(e)

- > Perception et projection : ma réalité.

Contribution du/de la référent(e)

- > Aborder l'état des lieux dans une approche systémique: méthodologie, outils et partage de pratiques et d'expériences.
- > Co-construire la démarche Égalité.

Mise en œuvre d'une démarche Égalité concrète et opérationnelle

- > Déployer et suivre.
- > Faciliter et innover.

JOUR 2**Communication et proximité: les clés de la réussite du/de la référent(e)**

- > Communication: règles de bases, techniques et outils-clés.
- > Développer et ancrer sa proximité avec le terrain.

Le référent: une personne ressource

- > Partager son expertise et son implication.
- > Affirmer sa posture.
- > Développer son expertise et améliorer ses pratiques.

Mutualiser, capitaliser, pérenniser

- > Les enjeux du réseau de référent(e)s.
- > Le réseau: définition et objectifs.
- > Comment s'en saisir.

Se préparer à l'action.

Plan d'action individuel :

- > étapes, objectifs et échéances;
- > moyens nécessaires et priorités;
- > points de vigilance et conditions de réussite dans mes nouvelles missions.

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

AFR 7.04

Public

Personnel soignant

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

3 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds

mutualisés Anfh

(crédits régionaux)

Éthique et décision
dans le soin

Contexte

La réflexion éthique sur les pratiques professionnelles individuelles et collectives d'accompagnement et de soin permet de ne pas perdre de vue le sens de l'action, de rester motivé et impliqué ainsi que de mieux vivre les changements qu'impliquent la démarche d'amélioration continue de la qualité d'accompagnement des usagers. Les professionnels sont demandeurs de repères, de références et de l'acquisition d'une démarche éthique leur permettant de prévenir le risque juridique de leur pratique tout en réaffirmant leurs engagements et en défendant les valeurs humanistes du soin et de l'accompagnement.

Objectifs indicatifs

- > Étayer les concepts que sont la morale, la déontologie, l'éthique, la responsabilité, les valeurs.
- > Avoir une approche légale de l'éthique, du droit des patients et de l'exercice professionnel.
- > Savoir mettre en place une démarche pour une décision éthique : l'inventaire, la délibération interdisciplinaire, la décision.
- > Savoir reconnaître un problème éthique.
- > Déterminer la place du patient, de sa famille, du soignant dans la décision, dans le soin.
- > Aborder le sujet de la bioéthique : législation, enjeux, définition.
- > Apprendre à gérer une situation conflictuelle dans laquelle se pose le problème de la décision éthique.
- > Connaître et participer à un comité d'éthique.

Programme

Distinguer les différents
concepts et les enjeux
autour de l'éthique

- > Concepts en lien autour de l'éthique dans le soin.
- > Les enjeux de l'éthique dans les pratiques professionnelles et la décision dans le soin.
- > Les grands principes mobilisés en éthique.

Reconnaître un problème
éthique et gérer la situation
conflictuelle qu'il pose

- > Évolution croisée de l'éthique et des droits des patients/résidents.
- > La réflexion éthique pour décider dans un contexte complexe de conflits de droits et de valeurs.
- > Les composantes d'un dilemme éthique.

Développer une approche
juridico-éthique autour du
droit des patients, de
l'exercice professionnel et
des aspects de bioéthique.Déterminer la place du
patient, de sa famille et des
soignants dans la décision
dans le soin

- > L'importance de la clarification des normes lors de la démarche éthique.
- > Panorama des droits des patients/résidents :
 - information et consentement/assentiment du patient/résident ;
 - place et rôles spécifiques de la personne de confiance, des représentants légaux ;
 - place et rôles des autres tiers non professionnels ;
 - le partage d'informations entre professionnels ;
 - le secret et son partage au sein et hors de l'équipe de soins ;
 - la question de la vie humaine ;
 - le choix de la procréation ;
 - la santé et la qualité du soin.
- > La personnalisation de la prise en charge :
 - qualité de vie et fin de vie ;
 - la conciliation de la liberté

d'aller et venir et de la sécurité, des intérêts individuels et des intérêts collectifs.

Connaître et participer à un
groupe de réflexion éthique

- > Les différentes formes permettant d'organiser la réflexion éthique.
- > Obstacles/facteurs facilitant une démarche éthique.
- > Interdisciplinarité et représentativité des compétences et des points de vue.
- > Rôles et responsabilités de chaque acteur.
- > Fonctionnement et outils d'aide.

Mettre en œuvre une
démarche pour une décision
éthique

- > Les différentes étapes de la démarche de décision éthique (DDE).
- > Délibérer en équipe interdisciplinaire.
- > Acter la décision ou la mise en œuvre.

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



AFR 7.05 Identitovigilance

Public

Tout personnel concerné par l'identitovigilance;
Praticiens hospitaliers

Organisé par

Ethicare

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Introduction

à l'identitovigilance :

- > définitions et objectifs;
- > notions de base;
- > identification du patient.

Cadre réglementaire :

- > enjeux réglementaires et nouvelles obligations;
- > droits des patients;
- > certifications;
- > recommandations;

Le processus d'identitovigilance :

- > la notion de circuit;
- > les différents acteurs, les outils;
- > les risques identifiables à chaque étape;
- > dispositif d'évaluation et de surveillance;
- > informatisation des données.

JOUR 2

Identification, prévention et gestion des risques d'erreurs :

- > revue et analyse contextuelle des erreurs d'identification et de leurs conséquences;
- > méthode et outils de la gestion des risques.

Politique d'identitovigilance :

- > procédures de gestion des données du patient/du résident;
- > vérification de la concordance entre identité et prescription à l'origine de l'acte;
- > mettre en place un programme d'EPP et d'évaluation des pratiques;
- > établir un plan d'actions correctrices.

Boîte à outils et plan d'amélioration des pratiques :

- > analyse des écarts;
- > pistes d'amélioration.



AFR 7.06

Public

Tout professionnel soignant;
Praticiens hospitaliers

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
> Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Prévention des erreurs médicamenteuses

Contexte

Dans les établissements de santé, la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse évitable repose notamment sur la sécurisation du circuit du médicament. Ce processus est complexe par son caractère transversal, la multiplicité des acteurs impliqués dans la prise en charge thérapeutique du patient et une quantité très importante de médicaments de tous types. Les établissements de santé sont incités à mettre en œuvre une politique de prévention et de maîtrise des erreurs médicamenteuses évitables, afin de garantir la prise en charge thérapeutique du patient.

Objectifs indicatifs

- > Appréhender la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse en milieu hospitalier.
- > Sensibiliser les participants aux risques liés aux erreurs médicamenteuses évitables, afin de mieux les appréhender et les prévenir dans leur pratique.
- > Établir le suivi et la gestion de la sécurité et des risques liés aux circuits et aux médicaments.

Programme indicatif**Cadre réglementaire
et référentiel
de bonnes pratiques****Analyser ses pratiques
professionnelles****Promouvoir les bonnes
pratiques****Appréhender les méthodes
de prévention du risque
iatrogène**

AFR 7.07

Public

Personnel en charge
de la restauration

Organisé par

Altaforma

Durée

2 jours

Modalités

pédagogiques

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Hygiène et HACCP en restauration collective

Contexte

Dangers chimiques, risques microbiologiques, allergènes, corps étrangers, etc. La sécurité des aliments reste une préoccupation importante pour les établissements de santé. De plus, les différentes crises alimentaires ont conforté l'idée de sécuriser la chaîne alimentaire mais aussi de comprendre les enjeux et les risques liés à l'alimentation.

Objectifs

- > Appréhender la législation encadrant la méthode HACCP.
- > Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire.
- > Actualiser les connaissances sur les bonnes pratiques en hygiène alimentaire.
- > Appliquer la méthode HACCP en restauration.
- > Définir les axes d'amélioration du système HACCP.

Programme

Appréhender la législation encadrant la méthode HACCP

- > La réglementation.
- > Évolution de la réglementation.

Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire. Actualiser les connaissances sur les bonnes pratiques en hygiène alimentaire

- > Le monde microbien.
- > Les analyses alimentaires.
- > Les grands principes de l'hygiène.

Appliquer les méthodes HACCP en restauration. Définir les axes d'amélioration du système HACCP

- > La méthode HACCP.
- > La traçabilité.
- > La TIAC.
- > Conduite à tenir dans des cas particuliers.

Identifier et appliquer son PMS (HACCP + BPH) : le PMS.

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

AFR 7.08

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds
mutualisés Anfh
(crédits régionaux)

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Nettoyage et hygiène des locaux en institution

Contexte

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

Objectifs

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

Programme**JOUR 1**

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

JOUR 2

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

AFR 7.09

Public

Personnel de direction, d'encadrement et tout agent de la FPH en lien avec l'utilisation de l'outil informatique

Organisé par

Déméter Santé ou
Crisalyde

Durée

1 jour

Modalités

pédagogiques
Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Renforcement de la cyber-vigilance: acquérir les bons réflexes

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement grâce au développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, eux-mêmes accompagnés de leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère. En effet, une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Face à ces risques nouveaux, les agents de la Fonction publique hospitalière sont les premiers pénalisés. En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation est de permettre aux agents de connaître les risques et les types d'attaque et de savoir y faire face tout

en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement.

Objectifs indicatifs

- > Comprendre à quoi sert la Sécurité des système d'information (SSI) dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- > Comprendre son rôle dans la sécurité informatique de son établissement.
- > Connaître et détecter les différents types de menaces (motivations des cybers-criminels, victimes potentielles, etc.).
- > Développer un esprit critique et devenir vigilant.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilance et bonnes pratiques).

Programme indicatif

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)

- > État de la menace cyber aujourd'hui.
- > Quel rôle pour la SSI.
- > L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.

Comprendre son rôle dans la sécurité IT de son établissement

- > L'agent, un acteur-clé de la SSI.
- > Le rôle de l'agent au quotidien.
- > Le rôle de l'agent en période de crise.
- > Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI.

Connaître et détecter les différents types de menaces

- > L'environnement technique et les menaces.
- > Les types de cyberattaques et leurs impacts.

Développer un esprit critique et devenir vigilant

- > Lutter à son niveau contre la cybercriminalité.

Acquérir des réflexes de protection

- > Les points de vigilance dans sa pratique.
- > Méthode d'analyse des droits d'accès.
- > Méthode d'analyse d'un e-mail.
- > Comment détecter de l'ingénierie sociale.

Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilance et bonnes pratiques)

- > Choisir avec soin ses mots de passe.
- > Mettre à jour régulièrement ses logiciels.
- > Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.
- > Effectuer des sauvegardes régulières.
- > Sécuriser l'accès Wi-Fi de son établissement.
- > Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).
- > Protéger ses données lors de ses déplacements.
- > Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.
- > Télécharger ses programmes sur les sites officiels.
- > Être vigilant lors d'un paiement sur Internet.
- > Séparer les usages personnels des usages pros.
- > Prendre soin de ses informations.

AFR 7.10

Public

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

Organisé par

JLO ou Compétences Prévention ou Relyens

**Modalités
pédagogiques**

Présentiel

Nombre de participants

De 8 à 14 participants

Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Renseignements
complémentaires****Durée:**

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

Contacts des délégations**Alsace**

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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

Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail : évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ; évolutions des compétences et des métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ; évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ; stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

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

Objectifs indicatifs

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

Programme indicatif

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

Les incontournables, un podcast de l'Anfh

Soucieuse de donner une voix à l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh vous invite à écouter son nouveau podcast « Les incontournables », qui donne la parole aux professionnels pour apporter un regard sensible sur les métiers en tension, leurs enjeux et leurs spécifications.



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Écoutez les podcasts
« Les incontournables »
en scannant
le QR code avec
votre smartphone
ou sur votre plate-
forme habituelle.



WWW.ANFH.FR

8 ●

Formations à destination des personnels médicaux

Formations pluri-professionnelles ouvertes au personnel médical

Accessibles aux professionnels médicaux des établissements adhérant au DPC médical et financées au titre des plans de DPCM.

Retrouvez les programmes de ces formations aux pages indiquées.

AFR 1.01	Gestion et conduite de projets	p. 34
AFR 1.03	Le numérique en santé	p. 36
AFR 1.04	Animer une formation à distance	p. 37
AFR 2.02	Professionnaliser les recruteurs	p. 51
AFR 2.03	Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	p. 52
AFR 3.01	Attractivité et fidélisation pour les managers	p. 60
AFR 3.02	Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens	p. 61
AFR 3.03	Le management hospitalier	p. 62
AFR 3.04	Le management agile	p. 63
AFR 3.05	Le management intergénérationnel	p. 64
AFR 3.06	Mobiliser et motiver les équipes	p. 65
AFR 4.07	Les premiers secours en santé mentale	p. 76
AFR 4.08	Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	p. 77
AFR 4.09	Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences	p. 78
AFR 5.07	Prévenir les violences conjugales et/ou intra familiales	p. 86
AFR 5.09	Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA) : évolution des publics	p. 88
AFR 5.10	Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA) : appréhender les psychotraumatismes des MNA	p. 89
AFR 6.03	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	p. 94
AFR 6.06	Sexualité des personnes accueillies	p. 97
AFR 6.07	Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement	p. 98
AFR 6.08	Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort	p. 99
AFR 6.12	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	p. 103
AFR 7.01	Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : formation de l'encadrant intermédiaire	p. 106
AFR 7.05	Identitovigilance	p. 110
AFR 7.06	Prévention des erreurs médicamenteuses	p. 111

Formations dédiées exclusivement au personnel médical

Accessibles aux professionnels médicaux des établissements adhérant au DPC médical et financées au titre des fonds nationaux dans la limite de l'enveloppe disponible.

Retrouvez les programmes de ces formations ci-après.

Parcours Manager médical

- > Module 1 – Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?
- > Module 2 – Développer son leadership et prendre soin de l'équipe.
- > Module 3 – Prévenir et traiter les conflits par la communication positive.
- > Module 4 – Mieux manager pour mieux soigner : démarche participative et qualité de vie au travail.

Formation au français à destination des médecins peu francophones



AFR 8.01

Public

Managers médicaux

Organisé par

À déterminer

Durée

1 jour

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financement

sur les fonds mutualisés
nationaux de l'Anfh
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

Parcours Manager médical: Module 1 – Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?

Contexte

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles et les territoires des acteurs hospitaliers, et en particulier des professionnels médicaux. Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out. Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Objectifs indicatifs

- > Identifier les interactions des différents acteurs dans le processus décisionnel au sein de l'établissement.
- > Connaître les nouvelles modalités de l'organisation médicale dans le contexte des Groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Programme indicatif

- > La gouvernance hospitalière: rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
- > La place du pôle, du chef de pôle et du chef de service dans l'organisation hospitalière.
- > Les évolutions avec Ma santé 2022: études de médecine et statuts médicaux.
- > Le pilotage médico-économique et le financement à la qualité.
- > L'attractivité médicale.
- > L'entretien professionnel.
- > Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.
- > La mutualisation d'activités médicales en GHT et des RH médicales.
- > La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.



AFR 8.02

Public

Managers médicaux

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financement
sur les fonds mutualisés
nationaux de l'Anfh
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

Parcours Manager médical: Module 2 – Développer son leadership et prendre soin de son équipe

Contexte

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles et les territoires des acteurs hospitaliers, et en particulier des professionnels médicaux. Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out. Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Objectifs indicatifs

- > Savoir se situer dans sa performance managériale.
- > Mobiliser, dynamiser, prendre soin de l'équipe dont on a la responsabilité.

Programme indicatif

Management médical: de quoi parle-t-on ?

- > L'identification des leviers d'action du manager médical.
- > La notion d'exemplarité managériale et ses effets : cas appliqués.

Du manager au leader

- > La notion d'équipe et de dynamique d'équipe.

Qu'est-ce que prendre soin de son équipe aujourd'hui ?

- > La dynamique individuelle : autonomie, créativité et délégation.
- > La dynamique collective : la transformation du travail en résultats.
- > Focus sur l'accueil d'un nouveau collaborateur.
- > Focus sur « recruter et fidéliser ses collaborateurs ».
- > Développer la qualité de sa relation interpersonnelle.
- > La gestion de son temps pour renforcer le temps des interactions.

- > Parler simple et parler vrai.
- > Les clés pour « faire adhérer et convaincre ».
- > L'animation et la conduite de réunions efficaces.
- > Cas pratique : comment développer l'attractivité de mon service ?



AFR 8.03

Public

Personnels médicaux

Organisé par

À déterminer

Durée

2 jours

Modalités**pédagogiques**

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financement

sur les fonds mutualisés
nationaux de l'Anfh
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contacts des délégations**Alsace**

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

Parcours Manager médical: Module 3 – Prévenir et traiter les conflits par la communication positive

Contexte

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles et les territoires des acteurs hospitaliers, et en particulier des professionnels médicaux. Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out. Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Objectifs indicatifs

- > Développer une communication positive et efficace.
- > Prévenir les conflits.
- > S'approprier une démarche de résolution de conflit et les outils associés.

Programme indicatif

L'intelligence collective au service du collectif de travail et de la prévention des conflits : le co-développement.

La communication

- > Les grands principes et principaux vecteurs.
- > Savoir écouter et savoir argumenter : atelier de mise en pratique.

Distinguer et traiter le désaccord, la tension pour anticiper le conflit

- > Ses modes de fonctionnement et les positions des autres.
- > Exemples de bonnes pratiques.

Le conflit

- > Les 5 étapes qui mènent au conflit.
- > La perception du conflit : son mode de fonctionnement et ceux des autres.
- > La présentation de la méthode (EF) DESC de résolution des conflits.
- > Cas pratique : un conflit entre collaborateurs.

La négociation : dépasser les divergences initiales pour parvenir à un accord

- > S'il fallait retenir une définition.
- > Les étapes et les résultats.



AFR 8.04

Public

Personnels médicaux

Organisé par

À déterminer

Durée

1 jour

Modalités pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financement
sur les fonds mutualisés
nationaux de l'Anfh
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Parcours Manager médical: Module 4 – Mieux manager pour mieux soigner : Démarche partici- pative et Qualité de vie au travail

Contexte

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles et les territoires des acteurs hospitaliers, et en particulier des professionnels médicaux. Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out. Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Objectifs indicatifs

- > Appréhender l'intérêt et les enjeux de la Démarche participative pour améliorer la qualité de vie au travail et la qualité des soins au sein de son équipe.
- > Maîtriser les fondamentaux de la Démarche participative.
- > Dynamiser les espaces d'échanges.

Programme indicatif

- > Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants.
- > Facteurs managériaux et organisationnels.
- > L'intelligence collective au service de la réussite et de la performance.
- > Les composantes de la démarche participative et prérequis.
- > Les qualités du manager participatif.
- > Définition, bénéfices, mise en place et fonctionnement des espaces d'échanges.
- > Lien avec les types de management et la performance.

Contacts des délégations

Alsace

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

Champagne-Ardenne

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

Lorraine

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



AFR 8.05

Public

Tout médecin exerçant en établissement relevant de la Fonction publique hospitalière, souhaitant améliorer son français écrit et oral

Organisé par

En cours de consultation

Modalités

pédagogiques

Présentiel ou distanciel

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

Contacts des délégations

Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

Champagne-Ardenne

Kimberley LEBRUN

> 03 26 87 78 20

> k.lebrun@anfh.fr

Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

Formation au français pour les médecins peu francophones

Contexte

D'après l'étude du Conseil national de l'Ordre des médecins (Cnom), la France ne comptait pas moins de 22 619 médecins titulaires d'un diplôme étranger en activité le 1^{er} janvier 2017, soit 11,8% du total des praticiens en activité régulière. Au total, le nombre de diplômés européens et extra-européens a doublé entre 2007 et 2017 (+ 90%) – et ce n'est pas près de ralentir. 62% de ces diplômés étrangers choisissent d'exercer comme salarié à l'hôpital et il a été repéré qu'un certain nombre d'entre eux rencontrent des difficultés de communication entre praticiens étrangers et le personnel médical, non-médical de l'établissement mais aussi les patients et familles de patients. Ces difficultés demandent un accompagnement spécifique.

L'objectif général du dispositif de formation est de faciliter la compréhension et la communication entre personnel médical, personnel soignant et non-soignant, patients et familles des patients, pour une amélioration de la prise en charge en établissement.

Objectifs indicatifs

- > Acquérir et employer un vocabulaire médical en français.
- > Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier:
 - praticiens hospitaliers;
 - membres des équipes soignantes et non-soignantes;
 - patients;
 - familles des patients.
- > Lire et comprendre un article médical en français.
- > Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions.
- > Assurer des transmissions écrites en français.
- > Intervenir dans une réunion professionnelle en français.
- > Identifier et mobiliser les personnes ressources afin de s'intégrer en milieu professionnel.

Programme

Programme et durée à déterminer

La formation se déroulera à distance et alternera temps synchrones et asynchrones pour s'adapter aux contraintes de planning des publics à former.

La plateforme e-formation (LMS)

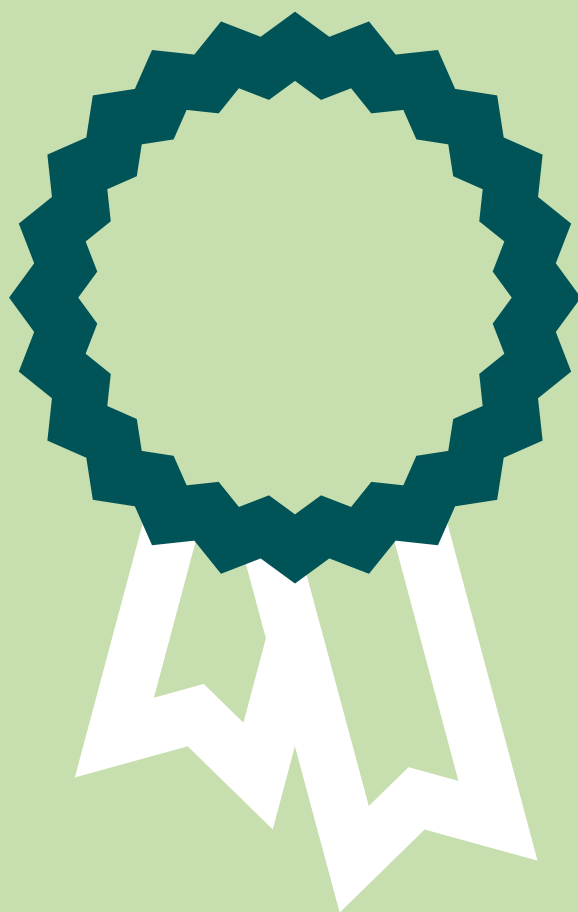


Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre. Plus d'infos : www.e-formation.anfh.fr/login/index.php#region-catalogue

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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



Anfh — Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Planification PAR 2024

Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code		Thèmes 2024		Dates Alsace			
		Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 1.01	Gestion et conduite de projets	2021-431	Grieps	18 et 19 mars	23 et 24 septembre		
AFR 1.02	Savoir répondre à un appel à projet						
AFR 1.03	Le numérique en santé						
AFR 1.04	Animation d'une formation à distance						
AFR 1.05	Analyse des pratiques professionnelles						
AFR 1.06	Assistant médico-administratif : missions et compétences	2022-467	Formavenir Performances	16-17 octobre et 4-5 novembre			
AFR 1.07	Les fondamentaux du développement durable						
AFR 1.08	Ateliers créatifs dans un objectif de développement durable		Réseau Cèdre Santé	12 et 13 mars	14 et 15 mai	25 et 26 juin	
AFR 1.09	"L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 1 : Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière"		Formavenir Performances ou Réseau Cèdre Santé	12 et 13 mars matin	3 et 4 décembre matin		
AFR 1.10	"L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 2 : Communication avec le patient, sa famille et l'équipe"		Formavenir Performances ou Réseau Cèdre Santé	13 mars après midi et 14 mars	4 décembre après midi et 5 décembre		
AFR 1.11	"L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 3 : Préservation de l'autonomie du patient"		Formavenir Performances ou Réseau Cèdre Santé	28 mai	24 septembre		
AFR 1.12	"L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 4 : Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne"		Formavenir Performances ou Réseau Cèdre Santé	29 mai	25 septembre		
AFR 2.01	Gestion RH : actualités et évolutions réglementaires	2020-291	Grieps	6 et 7 février	17 et 18 juin	18 et 19 novembre	
AFR 2.02	Professionaliser les recruteurs	2022-561	CNEH	6 et 7 février	25 et 26 juin	11 et 12 septembre	
AFR 2.03	Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	2021-295 2021-299	KPMG Advisory ou Relyens				
AFR 2.04	Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail						
AFR 2.05	Améliorer la communication institutionnelle interne	2021-315 2021-319 2021-323	Formavenir Performances ou Gereso ou Synergies DFC	9, 10 janvier et 13,14 février	8, 9 octobre et 5, 6 novembre		
AFR 2.06	Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe						
AFR 2.07	Mise en place du télétravail	2021-287 2021-283 2021-291	Gereso ou KPMG Advisory ou Relyens				
AFR 2.08	Organiser son travail pour gérer son temps	2022-558	ALLIENCE	1 ^{er} février et 22 février	21 mai et 18 juin	9 septembre et 10 octobre	7 novembre et 6 décembre à l'EHPAD de Bergheim
AFR 2.09	Formation de formateur à la conduite de l'entretien professionnel		CNEH				
AFR 3.01	Attractivité et fidélisation pour les managers	2022-559	OBEA	22 et 23 janvier	10 et 11 juin	23 et 24 septembre	
AFR 3.02	Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens à l'échelle de l'établissement	2021-311 2021-307 2021-303	Relyens ou KPMG Advisory ou EVOCARE	25 mars et 29 mai			

Planification PAR 2024

Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

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

Planification PAR 2024

Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code		Thèmes 2024		Dates Alsace			
		Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 3.03	Le management hospitalier						
AFR 3.04	Le management agile	2020-223	Formavenir Performances	23 et 24 mai	12 et 13 septembre		
AFR 3.05	Le management intergénérationnel						
AFR 3.06	Mobiliser et motiver les équipes						
AFR 3.07	Formation des maîtres d'apprentissage: module de base		Cadres en Mission Formation	9 et 10 septembre			
AFR 3.08	Formation des maîtres d'apprentissage: module d'accompagnement à la certification		Cadres en Mission Formation	16 octobre et 14 novembre			
AFR 4.01	Se former pour collaborer avec les patients partenaires (établissements sanitaires et médico-sociaux)						
AFR 4.02	Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs en secteur psychiatrique						
AFR 4.03	Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants						
AFR 4.04	Accompagnement à la mise en place de la démarche de récupération améliorée après chirurgie (RAAC)						
AFR 4.05	Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient						
AFR 4.06	Evaluer les personnes repérées comme présentant un risque suicidaire						
AFR 4.07	Les premiers secours en santé mentale	2020-296	Groupement SMF/Unafam/Infipp	30 septembre et 1 ^{er} octobre			
AFR 4.08	Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	2022-303 ou 2022-301	Grieps ou Inforsanté	12, 13 et 14 juin			
AFR 5.01	Tous concernés par le psycho-traumatisme: repérer, évaluer et orienter des publics adultes						
AFR 5.02	Tous concernés par le psycho-traumatisme: repérer, évaluer et orienter des enfants et adolescents						
AFR 5.03	Troubles du langage des enfants						
AFR 5.04	Troubles du langage des adultes						
AFR 5.05	Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence						
AFR 5.06	Prévention et gestion des fugues	2021-253	Formavenir Performances	27 et 28 mars (EHPAD)	11 et 12 septembre (EHPAD)		
AFR 5.07	Prévenir les violences intra familiales						
AFR 6.01	Le parcours de soins: organisation et coordination						
AFR 6.02	Le parcours de soins: prévenir les risques de rupture						
AFR 6.03	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	2022-608	Irap Santé	12 et 13 février	18 et 19 mars	7 et 8 octobre au CH de Rouffach	
AFR 6.04	Troubles des comportements des personnes âgées	plateforme e-formations					

Planification PAR 2024

Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

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

Planification PAR 2024

Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Thèmes 2024	Dates Alsace					
		Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 6.05	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD	2022-533 ou 2022-536	Idéage Formation ou AFAR	29, 30 janvier et 12 février	5, 6 et 20 juin	23, 24 septembre et 14 octobre	
AFR 6.06	Sexualité des personnes accompagnées	2022-553	Idéage Formation	8 et 9 janvier	16 et 17 mai à l'EHPAD de Bergheim	9 et 10 septembre	2 et 3 décembre
AFR 6.07	Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement	2022-452 ou 2022-453	Altaforma ou Ifcops	19 mars	14 mai	17 septembre	8 octobre
AFR 6.08	Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort						
AFR 6.09	Les troubles du spectre autistique						
AFR 7.01	Egalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : Formation de l'encadrant intermédiaire	2021-20	Itaque	19 mars matin (en distanciel)			
AFR 7.02	Egalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : Formation des agents des services RH	2021-28	Itaque	24 juin			
AFR 7.03	Egalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH : Formation des référent(e)s égalité ou diversité	2021-24	Itaque	17 et 18 avril			
AFR 7.04	Ethique et décision dans les soins		Antidote Expertise	22, 23 et 24 janvier	13, 14 et 15 mai	16, 17 et 18 septembre	
AFR 7.05	Identitovigilance	2022-555	Ethicare	15 et 16 janvier	18 et 19 septembre		
AFR 7.06	Prévention des erreurs médicamenteuses						
AFR 7.07	Hygiène et HACCP en restauration collective	2022-563	Altaforma	30 et 31 janvier	1 ^{er} et 2 février au CH de Rouffach	12 et 13 mars	14 et 15 mars
AFR 7.08	Nettoyage et hygiène en institution	2021-433	Formavenir Performances	15 et 16 avril	22 et 23 mai	25 et 26 septembre	14 et 15 octobre
AFR 7.09	Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	2022-307 ou 2022-305	Déméter Santé ou Crisalyde				
AFR 7.10	Elaboration du Document Unique et du PAPRI Pact	2021-331 ou 2021-335 ou 2021-327	Groupe JLO ou Relyens ou Compétences prévention				
AFR 8.01	Parcours manager médical : Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?						
AFR 8.02	Parcours manager médical : Développer son leadership et prendre soin de son équipe						
AFR 8.03	Parcours manager médical : Prévenir et traiter les conflits par la communication positive						
AFR 8.04	Parcours manager médical : Mieux manager pour mieux soigner : Démarche participative et Qualité de Vie au Travail						
AFR 8.05	Formation au français pour les médecins peu francophone						

Planification PAR 2024

Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Dates Champagne-Ardenne				Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
26, 27 mars et 7 mai	3, 4 et 17 septembre			8, 9 avril et 13 mai	14, 15 et 31 mai	2, 3 et 24 septembre	25, 26 septembre et 7 octobre
19 et 20 février	15 et 16 avril	7 et 8 octobre		21 et 22 mai			
30 janvier	4 avril	24 mai	28 juin	2 février	7 juin	23 septembre	25 novembre
20 mars (matin) en distanciel				1 ^{er} février matin (en distanciel)			
25 mars				19 avril			
21 et 22 mars				25 et 26 juin			
8, 9 et 10 avril	10, 11 et 12 juin			12, 13 et 14 février	27, 28 et 29 mai	6, 7 et 8 novembre	
19 et 20 février	14 et 15 octobre			3 et 4 juin			
1 ^{er} et 02 février				2 et 3 avril	4 et 5 avril		
18 et 19 avril	13 et 14 juin	19 et 20 septembre		2 et 3 avril	15 et 16 mai	10 et 11 juin	11 et 12 septembre
				21 juin			

Planification PAR 2024

Calendrier des AFC

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Thèmes 2024	Dates Alsace					
		Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFC 1.13	Accompagner le patient, le résident par le toucher						
AFC 1.14	Le travail de nuit	2022-557	Démeter Santé				
AFC 3.09	Manager une petite équipe	2021-196 ou 2021-195	Inforelec ou Capitan	30 et 31 janvier	9 et 10 avril	8 et 9 octobre	
AFC 4.09	Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences	2020-222	Practis Formation	27, 28 mai et 13 juin			
AFC 5.08	L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge	2022-556	Anaxis Santé	15 et 16 janvier	16 et 17 septembre		
AFC 5.09	Accompagnement du public mineur non accompagné : Evolution des publics	2021-249	AFAR				
AFC 5.10	Accompagnement du public mineurs non accompagnés : appréhender les psychotraumatismes des MNA	2021-251	AFAR				
AFC 6.10	Les droits des résidents	2021-451	Altaforma	15 et 16 janvier	22 et 23 janvier		
AFC 6.11	Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle	2022-565	Altaforma	4, 5 et 25, 26 mars	27, 28 mai et 10, 11 juin	30 septembre, 1 ^{er} octobre et 14, 15 octobre	
AFC 6.12	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	2021-1 ou 2021-5	Altaforma ou Ief Santé	18 et 19 novembre			

Dates Champagne-Ardenne				Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
19 et 20 février	25 et 26 mars	26 et 27 septembre		22 et 23 février	21 et 22 mars	12 et 13 septembre	
12, 13 et 14 février				21, 22 février et 18 mars			
				12 et 13 février	7 et 8 octobre		
08 et 09 avril				13, 14 mars			
				15 mars			
09 et 10 janvier	05 et 06 février	11 et 12 mars		30 et 31 janvier	20 et 21 février	10 et 11 septembre	
				10, 11 juin et 2, 3 septembre	12, 13 juin et 4, 5 septembre	4, 5 novembre et 2, 3 décembre	6, 7 novembre et 4, 5 décembre
				11 et 12 mars	30 septembre et 1 ^{er} octobre		

Index des formations

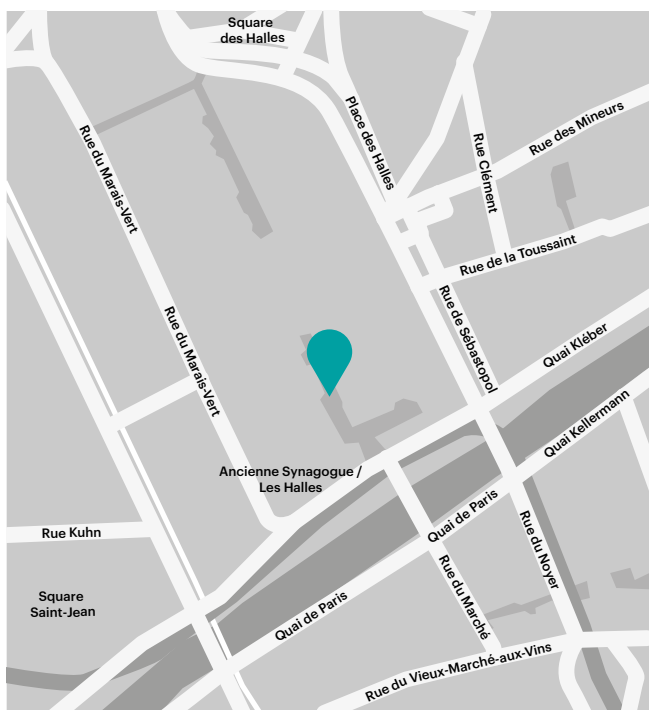
> Accompagnement à la mise en place de la démarche de Récupération améliorée après chirurgie (RAAC) AFR 4.04	73
> Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA): appréhender les psychotraumatismes des MNA AFC 5.10 .	89
> Accompagnement du public Mineurs non accompagnés (MNA): évolution des publics AFR 5.09	88
> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort AFR 6.08	99
> Accompagner le patient/résident par le toucher AFC 1.13	46
> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants AFR 2.03	52
> Agent médico-administratif (AMA): missions et compétences AFR 1.06	39
> Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants AFR 4.03	72
> Améliorer la communication institutionnelle interne AFR 2.05	54
> Analyse des pratiques professionnelles AFR 1.05	38
> Animation d'ateliers créatifs dans un objectif de développement durable AFR 1.08	41
> Animer une formation à distance AFR 1.04	37
> Attractivité et fidélisation pour les managers AFR 3.01	60
> Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe AFR 2.06	55
> Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens à l'échelle de son établissement AFR 3.02	61
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle AFC 6.11	102
> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail AFR 2.04	53
> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH: formation de l'encadrant intermédiaire AFR 7.01	106
> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH: formation des agents des services RH AFR 7.02	107
> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH: formation des référent(e)s Égalité ou Diversité AFR 7.03	108
> Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact AFR 7.10	115
> Éthique et décision dans le soin AFR 7.04	109
> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel AFR 2.09	58
> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire AFR 4.06	75
> Formation au français pour les médecins peu francophones AFR 8.05	124
> Formation des maîtres d'apprentissage – Module d'accompagnement à la certification AFR 3.08	67
> Formation des maîtres d'apprentissage – Module de base AFR 3.07	66
> Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences AFC 4.09	78
> Gestion et conduite de projets AFR 1.01	34
> Gestion RH: actualités et évolutions réglementaires AFR 2.01	50
> Hygiène et HACCP en restauration collective AFR 7.07	112
> Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence AFR 5.05	84
> Identitovigilance AFR 7.05	110
> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge AFC 5.08	87
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 1 – Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière AFR 1.09 ..	42
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 2 – Communication avec le patient, sa famille et l'équipe AFR 1.10	43
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 3 – Préservation de l'autonomie du patient AFR 1.11 ..	44
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 4 – Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne AFR 1.12	45
> Le management agile AFR 3.04	63
> Le management hospitalier AFR 3.03	62

> Le management intergénérationnel AFR 3.05	64
> Le numérique en santé AFR 1.03	36
> Le parcours de soins des personnes âgées: organisation et coordination AFR 6.01	92
> Le parcours de soins des personnes âgées: prévenir les risques de rupture AFR 6.02	93
> Le travail de nuit AFR 1.14	47
> Les droits des résidents AFR 6.10	101
> Les fondamentaux du développement durable et de la RSE AFR 1.07	40
> Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) AFR 4.07	76
> Les troubles du langage des adultes AFR 5.04	83
> Les troubles du langage des enfants AFR 5.03	82
> Les troubles du spectre autistique AFR 6.09	100
> Manager une petite équipe AFR 3.09	68
> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social AFR 6.03	94
> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement AFR 6.07	98
> Mise en place du télétravail AFR 2.07	56
> Mobiliser et motiver les équipes AFR 3.06	65
> Nettoyage et hygiène des locaux en institution AFR 7.08	113
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD AFR 6.12	103
> Organiser son travail pour gérer son temps AFR 2.08	57
> Parcours Manager médical: Module 1 – Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation? AFR 8.01	120
> Parcours Manager médical: Module 2 – Développer son leadership et prendre soin de son équipe AFR 8.02	121
> Parcours Manager médical: Module 3 – Prévenir et traiter les conflits par la communication positive AFR 8.03	122
> Parcours Manager médical: Module 4 – Mieux manager pour mieux soigner : Démarche participative et Qualité de vie au travail AFR 8.04	123
> Prévenir les violences conjugales et/ou intra-familiales AFR 5.07	86
> Prévention des erreurs médicamenteuses AFR 7.06	111
> Prévention et gestion des fugues AFR 5.06	85
> Prise en charge non-médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD AFR 6.05	96
> Professionnaliser les recruteurs AFR 2.02	51
> Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie AFR 4.08	77
> Renforcement de la cyber-vigilance: acquérir les bons réflexes AFR 7.09	114
> Savoir répondre à un appel à projets AFR 1.02	35
> Se former pour collaborer avec les patients partenaires en secteur sanitaire et médico-social AFR 4.01	70
> Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs, en secteur psychiatrique AFR 4.02	71
> Sexualité des personnes accompagnées AFR 6.06	97
> Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents/jeunes patients AFR 4.05	74
> Tous concernés par le psycho-traumatisme: repérer, évaluer et orienter les publics adultes AFR 5.01	80
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter les publics enfants et adolescents AFR 5.02	81
> Troubles du comportement de la personne âgée AFR 6.04	95

D'un coup d'œil

Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Grand Est

Délégation territoriale Alsace



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

Accès à Strasbourg par la route

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

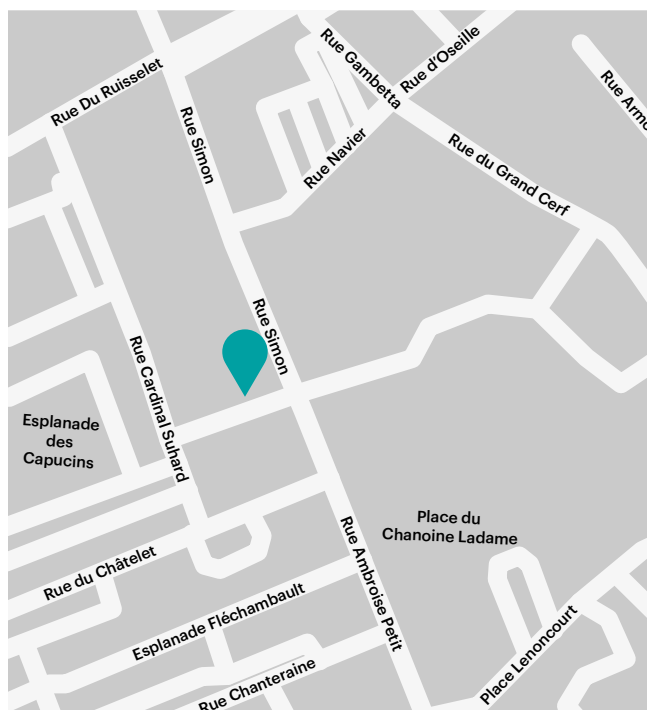
Accès à la délégation Alsace par le tramway

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

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

Arrêt « Ancienne Synagogue/Les Halles ».

Délégation territoriale Champagne-Ardenne



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

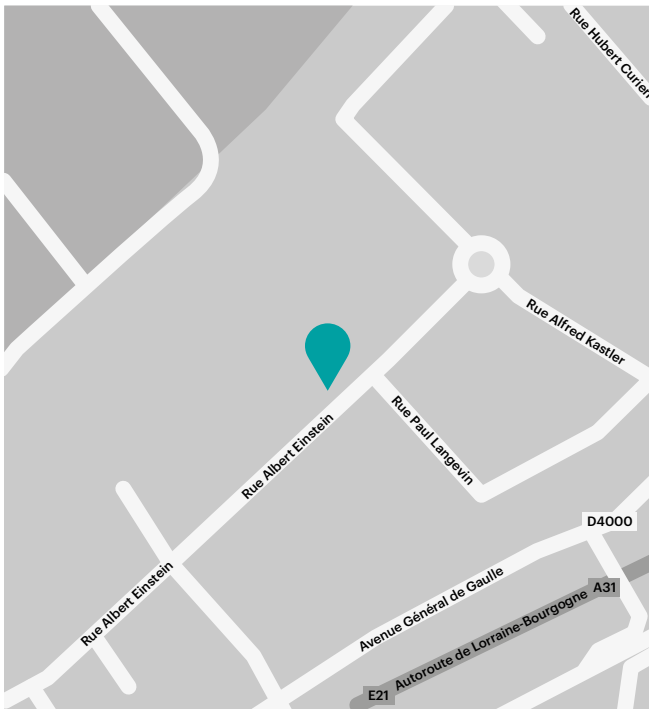
Accès à Reims par la route

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

Accès à la délégation Champagne-Ardenne par le bus

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

Délégation territoriale Lorraine



Les jardins de Saint-Jacques

7, rue Albert Einstein
BP 31118
54320 Maxéville
Tél. : 03 83 15 17 36
lorraine@anhf.fr

Accès à Nancy par la route

En venant de l'A31:

- sortie d'autoroute n°19 Nancy – Laxou Champ-le-Bœuf;
- direction Zénith – ZI Saint-Jacques II.

En venant de l'A33:

- sortie Nancy – Gentilly;
- Nancy – Laxou Gentilly;
- direction Zénith – ZI Saint-Jacques II.

Accès à la délégation Lorraine par le bus

Ligne 2 – depuis la gare, direction « Plateau de Haye »

- arrêt « Saint-Jacques II ».

Traverser la passerelle « Mickaël », longer la route près l'agence FedEx (5 minutes à pied).


Anfh

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris
01 44 75 68 00
www.anfh.fr

 @ANFH_

 ANFH

 @anhf_opca

 @ANFHfilm