

# **Catalogue 2026 des Actions de Formation Nationales (AFN)**





# L'Anfh poursuit son offre d'actions de formation nationales

Chaque année, l'ANFH développe des actions de formation nationales qui ont vocation à initier, innover et expérimenter des dispositifs pédagogiques.

Les thèmes des AFN tiennent compte des priorités de formation fixées par le Ministère de la Santé en lien avec les grands enjeux de santé publique et des attentes exprimées par les acteurs du terrain, repérées par les délégations régionales de l'ANFH.

La procédure d'achat conforme au code de la commande publique s'appuie sur l'avis d'experts pour chaque thématique. Cette démarche rigoureuse à chaque étape entre la définition du besoin et le déploiement, se réalise dans un délai d'un an. Elle garantit la qualité des modalités pédagogiques et des contenus.

# Sommaire

## Achat logistique - Gestion de l'information - Ingénierie et maintenance technique - Management, gestion et aide à la décision .....6

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.....7

Atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble.....10

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité .....12

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.....16

Entretien annuel des professionnels médicaux .....22

Formation action : Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail.....25

Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé .....26

Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux .....32

Management hospitalier .....38

## Qualité, hygiène, sécurité environnement .....40

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes .....41

Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en oeuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la fonction publique hospitalière .....45

## Recherche clinique - Social, éducatif, psychologie et culturel .....46

Animer une formation à distance .....47

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 .....49

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2 .....50

Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale.....51

Les fondamentaux de la laïcité.....52

La place du son dans l'environnement professionnel.....53

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non-binaires.....54

Communication thérapeutique : Améliorer sa communication et la relation de soin .....55

## Soins .....57

Entretien prénatal précoce  
Module 1A - Actualisation  
des connaissances.....58

Module 1B - Formation socle .....59

Module 2 - Accompagner les femmes /  
couples en situation complexe.....60

Evaluer et orienter les personnes repérées  
comme étant à risque suicidaire.....61

Identifier et accompagner les proches aidants  
initier des actions auprès de ces publics et de  
partenaires extérieurs.....65

Prévenir le recours à l'isolement et à la  
contention en psychiatrie .....67

Repérage, diagnostic et prise en charge de  
l'endométriose .....71

Réanimation / soins critiques adultes et  
pédiatriques  
Module 1 - Maintien des compétences en  
réanimation / soins critiques .....73

Module 2 - Développement des compétences  
en réanimation / soins critiques .....82

Spécificité de la prise en charge en oncologie  
des adolescents-jeunes patients .....89

Intervenir dans une démarche palliative  
pluridisciplinaire .....91

Découvrir les enjeux et évoquer le don  
d'organes et de tissus.....93

Contribuer à la santé et à la protection  
des enfants .....95

## Système d'information .....96

Travailler avec l'intelligence artificielle  
(IA) .....97

Renforcement de la cybervigilance : acquérir  
les bons réflexes .....101

Numérique en santé .....105

Comment allier le numérique avec ses  
pratiques professionnelles ? .....106

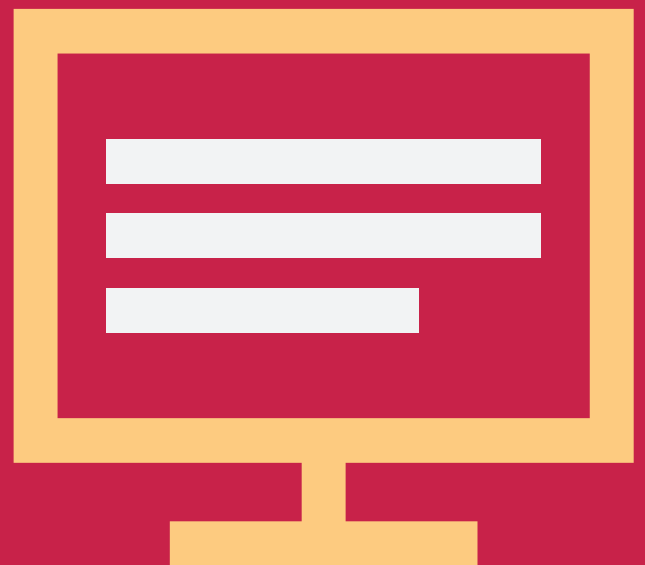
## Financement et inscription ....107

### Vos contacts à l'ANFH

16 délégations régionales  
26 délégations territoriales .....108



# **ACHAT LOGISTIQUE - GESTION DE L'INFORMATION - INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE - MANAGEMENT, GESTION ET AIDE À LA DÉCISION**



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

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Professionnels du soins, de l'accompagnement et administratifs dans les structures sanitaires, médico-sociales et sociales

#### Organisé par ANTIDOTE EXPERTISE

#### Nombre de participants

Maximum de 12 à 16 participants

#### Durée

3 jours consécutifs

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La qualité de la communication est le pilier de la relation entre les professionnels et les usagers. Elle permet d'instaurer un climat de confiance et participe à l'exercice du droit à l'information des patients et des personnes accompagnées en vue d'une prise en charge de qualité et d'une relation équilibrée. Les difficultés de communication avec les professionnels restent un motif habituel de plainte et de réclamation des usagers. Cette formation permettra l'amélioration des compétences communicationnelles des professionnels du soin et de l'accompagnement pour une relation plus adaptée aux attentes et besoins des usagers en toute situation.

#### Objectifs

- > Identifier les enjeux et impacts de la communication sur la relation de soin et d'accompagnement
- > Déceler les attentes et les besoins des différents usagers
- > Comprendre le processus de communication interpersonnelle
- > Adapter sa communication aux conditions matérielles et techniques
- > Appréhender le droit à l'information du patient/résident et la place des tiers
- > Situer les valeurs et les principes de la communication
- > Adopter une posture professionnelle adaptée dans une cohérence d'équipe
- > Prendre en compte les mécanismes psychologiques des usagers et des professionnels
- > S'entraîner à la communication dans des situations difficiles

#### Modalités pédagogiques

- > Technique post-it
- > Photolangage
- > Activités ludiques et jeux de communication
- > Mises en situations et exercices d'application
- > Activité d'autodiagnostic
- > Exercice collectif sur les jeux psychologiques et les mécanismes de défense
- > Simulations à partir de situations réelles
- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- > Partage d'expérience

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > Enjeux de la communication soignant-soigné (ou professionnel-usager)
- > Panorama des situations emblématiques du 1er accueil à la sortie de l'usager
- > Les besoins et les attentes des usagers (patients, famille, aidants, proches)
- > Définition, schéma de la communication et principes de communication interpersonnelle
- > Techniques de communication et outils
- > Conditions matérielles et techniques en présentiel ou distanciel

##### JOUR 2 :

- > Communication et droit à l'information de l'usager
- > Place des tiers dont la personne de confiance
- > Situations complexes (altération des capacités cognitives, contexte d'urgence, de contrainte)
- > Confiance, secret professionnel, confidentialité des données personnelles
- > Les valeurs et l'éthique dans la communication soignant-soigné
- > Travail en équipe interprofessionnelle pour une communication cohérente
- > Posture professionnelle, attitudes en entretien et communication non violente

##### JOUR 3 :

- > L'approche psycho-comportementale dans les relations interpersonnelles impactant la communication
- > Pratiques de communication avec le patient (la personne accompagnée), la famille ou l'aidant : entraînement par simulation

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Public visé**

Professionnels du soins,  
de l'accompagnement et  
administratifs dans les  
structures sanitaires,  
médico-sociales et  
sociales

**Organisé par  
ELIDE FORMATION**

**Nombre de  
participants  
6 à 15 personnes**

**Durée  
2 jours consécutifs**

**En savoir plus  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**

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

Comment aujourd'hui, dans le monde de la santé, créer, nourrir et faire grandir le lien entre les professionnels et les usagers ?

C'est à travers la communication que se construit, ou non, une relation de confiance et de bienveillance. La communication, quand elle est à dimension humaine, permet cette rencontre entre deux êtres, entre le professionnel et l'utilisateur. Cette rencontre demande chaleur, présence, authenticité, responsabilité. Alors ce lien, si précieux et si fragile, cette relation entre le professionnel et l'utilisateur peut devenir une relation de soin...

### Objectifs

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les usagers. Reconnaître la dimension humaine de la communication pour favoriser l'alliance thérapeutique.

- > Connaître la réglementation : droit à l'information, personne de confiance
- > Rechercher les besoins sous-jacents : comportements inadéquats et aux émotions des usagers
- > Connaître la communication verbale et non-verbale, les principes fondamentaux d'une communication non violente, de l'écoute active, de l'empathie...
- > Détecter les mécanismes de défense et sources de tensions
- > Améliorer la cohérence d'équipe : complémentarité des rôles, partage d'information...

### Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques et conceptuels
- > Prise de recul et réflexion
- > Etudes de cas cliniques, partages de pratiques et d'échanges
- > Ateliers de mises en pratique : une demi-journée dédiée aux simulations et analyses des pratiques
- > Eléments théoriques observés et pointés au travers des cas pratiques
- > Exercices pratiques et jeux pédagogiques. Exercices corporels
- > Tests de positionnement

### Programme

- > En 2 jours, cette formation résolument concrète permet d'aller à l'essentiel
- > D'abord, une prise de conscience sur soi et sa communication en tant que professionnel
- > Puis, un changement de regard sur l'autre (l'utilisateur), ses comportements, ses difficultés,
- > Et enfin, au travers de cette prise de conscience et ce changement de regard, installer et expérimenter de nouvelles façons de communiquer au service d'une relation plus humaine et apaisée.

#### JOUR 1 :

- > Enjeux de la communication soignant-soigné (ou professionnel-utilisateur)
- > Panorama des situations emblématiques du 1er accueil à la sortie de l'utilisateur
- > Les besoins et les attentes des usagers (patients, famille, aidants, proches)
- > Définition, schéma de la communication et principes de communication interpersonnelle
- > Techniques de communication et outils
- > Conditions matérielles et techniques en présentiel ou distanciel

#### JOUR 2 :

- > Communication et droit à l'information de l'utilisateur
- > Place des tiers dont la personne de confiance
- > Situations complexes (altération des capacités cognitives, contexte d'urgence, de contrainte, ...)
- > Confiance, secret professionnel, confidentialité des données personnelles
- > Les valeurs et l'éthique dans la communication soignant-soigné
- > Travail en équipe interprofessionnelle pour une communication cohérente
- > Posture professionnelle, attitudes en entretien et communication non violente



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

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Les professionnels du soin, de l'accompagnement et administratifs

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

16 participants maximum en présentiel

#### Durée

3 jours (21 heures) en 2+1

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

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 (ex. appel au 15/SAMU). Une communication adaptée permet d'instaurer un climat de confiance avec l'utilisateur 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. C'est un marqueur de satisfaction, comme d'insatisfaction et possiblement source de conflits de la part des usagers. Une mauvaise communication entre les professionnels et les usagers est aussi devenue un motif habituel de plaintes et de réclamations intentées à l'encontre de leurs professionnels de santé. Ces 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. 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 (ex. prise en charge en situation d'urgence ou au décours d'une pathologie chronique ...).

### Objectifs

- > Améliorer les techniques de communication dans la relation entre les professionnels et les usagers du système de santé
- > Appréhender la réglementation relative au droit à l'information, à la personne de confiance
- > Acquérir les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse
- > Connaître et utiliser les modes de communication et leur impact dans la relation
- > Connaître et utiliser les bases de la communication non violente, de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la notion de présence thérapeutique
- > Déceler les attentes et les besoins des usagers à chacune des phases clés de la relation
- > 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 de l'interaction, physiques ou distancielles
- > Inscrire son activité dans une cohérence d'équipe
- > Dédier du temps d'échanges en amont et en aval de situations sensibles afin d'adopter un discours cohérent avec les usagers

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

### Programme

#### JOUR 1:

- > La réglementation relative aux droits à l'information et à la personne de confiance
- > Les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse
- > Identification des postures adaptées : quelles sont les attitudes facilitatrices d'une communication harmonieuse ?
- > L'utilisation des modes de communication (verbale, non verbale) et leur impact dans la relation de soins et d'accompagnement

#### JOUR 2:

- > Les enjeux et modalités de mise en œuvre de la Communication Non Violente
- > La notion de présence thérapeutique permettant de faciliter l'adhésion et l'alliance thérapeutique
- > L'identification des attentes et besoins des différents usagers à chacune des phases clés de la relation (le premier contact, les soins quotidiens, la sortie)
- > Le repérage et l'évaluation des mécanismes de défense et les sources de tension dans les interactions professionnels-usagers
- > Le recensement des situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle
- > Présentation du travail d'intersession

#### JOUR 3:

- > Retour sur le travail d'intersession
- > L'adaptation de sa communication aux conditions matérielles et techniques de l'interaction, notamment physiques ou distancielles
- > Témoignage(s) de patient(s) expert(s) / partenaire(s)
- > L'inscription de son activité dans une cohérence d'équipe, en intégrant le rôle complémentaire de chacun, l'importance du partage et de la traçabilité des informations patients
- > L'importance du partage de temps d'échanges en amont et en aval des situations sensibles à l'évolution du collectif

## Atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble ?

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Tout public

**Organisé par**  
EXCELLENS  
FORMATION

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 personnes

**Durée**  
2 + 1 jours

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Après une première demi-journée, axée sur le jeu pour apprendre à mieux se connaître et s'amuser ensemble autour des différentes formes des connaissances et compétences des participants, les stagiaires aborderont des notions autour des différences et complémentarités d'une équipe intergénérationnelle pour développer la cohésion et la coopération dans une équipe mutli-générationnelle.

### Objectifs

- > Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail
- > Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes
- > Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la FPH
- > S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers transférables dans une équipe
- > Développer un sens partagé au travail afin d'agir au sein d'une équipe, en s'appuyant sur l'intelligence collective intergénérationnelle

### Modalités pédagogiques

- > Apports méthodologiques
- > Méthodes actives et participatives
- > Jeu ludique et coopératif
- > Conseils pratiques et individualisés

### Programme

#### Proposition de structure

##### JOUR 1 :

- > **Jeux innovant : Smart People**
- > **La notion de génération**
  - Approche sociologique
  - Les différentes générations dans son service
  - Les particularités des générations
- > **Les enjeux collectifs et individuels**
  - Les enjeux et la nature des différences de génération
  - Les freins et les atouts pour accepter la différence
- > **Les valeurs et attentes des différentes générations**
  - Les valeurs et histoires des différentes générations
  - La relation au travail des différentes générations

##### JOUR 2 :

- > **La reconnaissance individuelle de ses collègues**
  - Mon positionnement
  - Aborder la différence avec efficacité
  - Sortir du stéréotype
- > **La communication dans une équipe intergénérationnelle**
  - L'articulation vie privée/vie perso des différentes générations
  - Construire des valeurs communes
  - Adapter sa communication en fonction des générations
  - La communication bienveillante
- > **La cohésion dans une équipe intergénérationnelle**
  - La complémentarité de l'équipe
  - La transmission des compétences entre générations
  - La gestion des conflits
  - Transformer la différence en valeur ajoutée

##### JOUR 3 :

- > **REX**
  - Ateliers de partages d'expérience
  - Approfondissements par l'entraînement



## Atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble ?

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Tout public, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels qui travaillent ensemble dans une même équipe ou structure

#### Organisé par OBEA

#### Nombre de participants 8 à 16 personnes

#### Durée 3 jours (en 2+1)

#### Prérequis

Avoir complété et retourné le test de positionnement en amont de la formation

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le report de l'âge de départ à la retraite et l'utilisation fréquente d'apprentis, de stagiaires, et de contractuels ont engendré la constitution d'équipes de travail caractérisées par des écarts d'âge significatifs. Aujourd'hui, le travail en équipe « intergénérationnelle » est source de difficultés car deux ou trois générations sont amenées à travailler ensemble malgré un sens du travail et des exigences différentes. Comment cette diversité générationnelle peut-être exploitée comme un levier favorable à la performance collective et au « bien travailler ensemble » ?

#### Objectifs

- > Eclairer les différents acteurs sur les perceptions de tous et mettre en valeur les aspirations/appétences de chacun et les points communs
- > Mieux se connaître au sein de l'équipe pour mieux collaborer
- > Utiliser les complémentarités de connaissances et de compétences au sein de son équipe
- > Favoriser l'émergence de projets commun pour faire ressortir les atouts de chacun et identifier les leviers transférables à l'équipe
- > Valoriser le sens du travail partagé et le « bien travailler ensemble »

#### Modalités pédagogiques

- > Auto-positionnement préalable
- > Pédagogie interactive privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place de solutions opérationnelles, concrètes adaptées à l'équipe
- > Alternances d'exposés brefs / Echanges et partage d'expériences / Réflexions individuelles et discussions interactives
- > Autodiagnostic/Test - Etudes de cas - Jeux de rôle et mise en situation - Exercices - Quiz
- > Mise en place d'un plan de progrès individuel

#### Programme

##### JOUR 1 : Les différences intergénérationnelles au sein d'une équipe

- > Les aspects philosophiques, psychologiques et sociologiques de la dynamique intergénérationnelle
- > Les spécificités des différentes générations et les stéréotypes
- > Les compétences et appétences de chacun au sein de l'équipe
- > Les motivations et les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail
  - Autodiagnostic
  - Réflexion en Word Café
  - Cartographie de l'équipe

##### JOUR 2 : La collaboration intergénérationnelle et le sens partagé au travail

- > Les leviers d'actions pour dynamiser la collaboration au sein de l'équipe
- > L'intelligence collective intergénérationnelle : un atout pour bien travailler ensemble et dans le même sens
- > Les synergies et l'engagement au sein de l'équipe : deux leviers à activer
  - Réflexion collective
  - Ateliers pratiques- Travaux en binôme
  - Jeux de rôles/mises en situation

##### JOUR 3 : Retour d'expérience et analyse réflexive des pratiques professionnelles

- > Retour sur les travaux d'intersession et les actions menées au sein des équipes :
  - Echanges autour des situations vécues et des solutions apportées / des difficultés récurrentes
- > Animation d'ateliers d'analyse de pratiques (en prenant appui sur la méthode du co-développement professionnel)
  - Recherche de solutions / d'actions à mettre en place face aux différentes situations exposées par les participants
  - Partage de bons « réflexes » et bonnes pratiques/techniques
  - Echanges entre collègues sur les difficultés rencontrées et solutions trouvées/testées et à partager
  - Formalisation



## Developper sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Blended-Learning

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Direction, DRH, professionnels des services RH et DA  
Cadres/encadrants, Chefs de services

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

2,5 jours, soit 16h

#### Prérequis

Un ordinateur disposant d'une connexion internet, d'un micro et d'enceintes (son)

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser.

Également, des tensions RH apparaissent, liées à un niveau de départ supérieur et à un absentéisme majoré. Ainsi, les acteurs RH des établissements de la FPH doivent adopter une posture pro-active dans la recherche et l'intégration de nouveaux professionnels.

Pour les établissements, parfaire ses pratiques de recrutement nécessite d'identifier ses atouts au sein même de son territoire, de sa structure, de la FPH (promotion interne, formation) ... L'implication de tous les acteurs de l'établissement et de leurs propres réseaux est aussi un levier de communication et de valorisation à activer.

### Objectifs

- > Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé
- > S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement
- > Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque Employeur
- > Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels
- > S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité
- > Développer une démarche active de recrutement et d'intégration

### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : Ateliers collaboratifs et réflexifs, Ateliers / Workshops, Team buildings, Co-développement
- > Temps asynchrones/E-Learning : Ressources riches et variées : interviews, vidéos, podcasts, activités interactives, tests de positionnement, quiz
- > Participation au concours du Trophée de l'Attractivité

### Programme

#### Classe virtuelle 1 – 2 heures

- > Lancement et présentation du parcours
- > Le monde change
  - Questions autour des vérités
  - Apports sociologiques
  - Le besoin de s'adapter

#### Module E-Learning – 3 heures 30

- > Définitions, chiffres
- > Priorités RH des établissements français
- > Théorie de Hertzberg
- > Podcasts et vidéos autour de l'engagement, des défis générationnels, des Hôpitaux Magnétiques, des organisations de travail...
- > L'engagement / Le point spécifique de la QVCT
- > Test de positionnement : où en est mon établissement ?
- > Exemples d'outils prospectifs
- > Penser un système RH prospectif
- > La marque employeur
- > Retours d'expériences partagés d'établissements de la FPH : concentrons-nous sur ce qui a marché

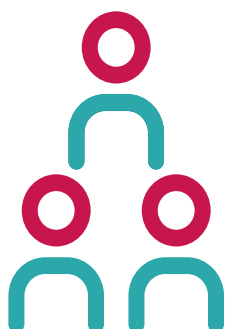
#### Présentiel – 1 jour

- > Atelier de co-développement : attractivité, recrutement et marque employeur – réponse aux problématiques rencontrées
- > Atelier focus-group : attentes des candidats et recherche d'emploi
- > Atelier offre d'emploi
- > Réseaux sociaux, sourcing candidat, marketing des offres d'emploi, parcours d'intégration
- > Identification des compétences : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

**TRAVAIL INTERSESSION :** Construction d'une action permettant de concourir au Trophée de l'Attractivité

#### Classe virtuelle 2 – 3 heures

- > Présentation des projets – Remise du trophée de l'attractivité



## Developper sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Distanciel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Direction, DRH,  
professionnels des  
services RH et DAM  
Cadres/encadrants,  
Chefs de services

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

2,5 jours, soit 16h

#### Prérequis

Un ordinateur disposant  
d'une connexion internet,  
d'un micro et d'enceintes  
(son)

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser.

Également, des tensions RH apparaissent, liées à un niveau de départ supérieur et à un absentéisme majoré. Ainsi, les acteurs RH des établissements de la FPH doivent adopter une posture pro-active dans la recherche et l'intégration de nouveaux professionnels.

Pour les établissements, parfaire ses pratiques de recrutement nécessite d'identifier ses atouts au sein même de son territoire, de sa structure, de la FPH (promotion interne, formation) ... L'implication de tous les acteurs de l'établissement et de leurs propres réseaux est aussi un levier de communication et de valorisation à activer.

### Objectifs

- > Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé
- > S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement
- > Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque Employeur
- > Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels
- > S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité
- > Développer une démarche active de recrutement et d'intégration

### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : Ateliers collaboratifs et réflexifs, Ateliers / Workshops, Team buildings, Co-développement
- > Temps asynchrones/E-Learning : Ressources riches et variées : interviews, vidéos, podcasts, activités interactives, tests de positionnement, quiz
- > Participation au concours du Trophée de l'Attractivité

### Programme

#### Classe virtuelle 1 – 2 heures

- > Lancement et présentation du parcours
- > Le monde change
  - Questions autour des vérités
  - Apports sociologiques
  - Le besoin de s'adapter

#### Module E-Learning – 3 heures 30

- > Définitions, chiffres
- > Priorités RH des établissements français
- > Théorie de Hertzberg
- > Podcasts et vidéos autour de l'engagement, des défis générationnels, des Hôpitaux Magnétiques, des organisations de travail...
- > L'engagement / Le point spécifique de la QVCT
- > Test de positionnement : où en est mon établissement ?
- > Exemples d'outils prospectifs
- > Penser un système RH prospectif
- > La marque employeur
- > Retours d'expériences partagés d'établissements de la FPH : concentrons-nous sur ce qui a marché

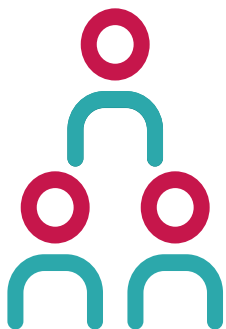
#### Classes virtuelles 2 et 3 – 7 heures

- > Atelier de co-développement : attractivité, recrutement et marque employeur – réponse aux problématiques rencontrées
- > Atelier focus-group : attentes des candidats et recherche d'emploi
- > Atelier offre d'emploi
- > Réseaux sociaux, sourcing candidat, marketing des offres d'emploi, parcours d'intégration
- > Identification des compétences : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

**TRAVAIL INTERSESSION :** Construction d'une action permettant de concourir au Trophée de l'Attractivité

#### Classe virtuelle 2 – 3 heures

- > Présentation des projets – Remise du trophée de l'attractivité



## Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Blended-Learning

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

DRH, Professionnels en charge de recrutement

#### Organisé par

SYNERGIES DCF

#### Nombre de participants

10 à 12 participants

#### Durée

3 jours (2 et 1) 21h  
2 jours en présentiel  
et 1 en distanciel

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La Fonction Publique Hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte économique, démographique, écologique et géographique sont à prendre en compte comme les évolutions des attentes des professionnels.

Analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes.

Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

### Objectifs

- > Identifier les facteurs d'attractivité
- > Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur
- > Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image
- > Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration
- > Définir un plan d'action

### Modalités pédagogiques

- > L'approche se veut pragmatique en partant des constats des participants et en élaborant à partir des outils et process existants une démarche adaptée.
- > Blended Learning (présentiel et distanciel)

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi
- > La motivation par l'autonomie
- > Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement
- > Elaboration d'une démarche marque employeur

#### JOUR 2 :

- > Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique »
- > Communication pour développer sa marque employeur
- > Structuration de son process de recrutement
- > Formalisation de son processus d'intégration des nouveaux professionnels

#### • Intersession :

- > Analyse de l'attractivité de son établissement :
  - Forces
  - Faiblesses
  - Opportunités
  - Menaces

#### JOUR 3 :

- > Définition d'un plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnaliser la fonction recrutement



## Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Distanciel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

DRH, Professionnels en charge de recrutement

#### Organisé par

SYNERGIES DCF

#### Nombre de participants

10 participants

#### Durée

21h en distanciel en séquence de 3,5h classes virtuelles et contenus asynchrones

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La Fonction Publique Hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte économique, démographique, écologique et géographique sont à prendre en compte comme les évolutions des attentes des professionnels.

Analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes.

Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

### Objectifs

- > Identifier les facteurs d'attractivité
- > Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur
- > Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image
- > Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration
- > Définir un plan d'action

### Modalités pédagogiques

- > L'approche se veut pragmatique en partant des constats des participants et en élaborant à partir des outils et process existants une démarche adaptée.
- > Distanciel
- > Alternance de classes virtuelles avec un formateur et contenus asynchrones en accès libre

### Programme

- > Présentation du dispositif de formation
- > Préparation de l'intersession
- Intersession :
- > Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi
- Intersession :
- > Mobilisation des contenus asynchrones
- > Les facteurs de motivation par l'autonomie
- Intersession :
- > Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement
- > La notion de marque employeur
- > Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique »
- Intersession :
- > Utilisation de la notion de marque employeur
- > Communiquer pour développer sa marque employeur
- Intersession :
- > Structuration de son process de recrutement
- Intersession :
- > Formalisation de son process d'intégration des nouveaux professionnels
- > Définition de son plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnalisation de la fonction recrutement

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès du public

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 participants maximum en distanciel

#### Durée

4 jours (28 heures) en 2+2

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La qualité du travail en équipe est une condition essentielle de la sécurité des soins prodigués aux patients et favorise la fidélisation des professionnels. L'attractivité des structures de soin est également soutenue par la promotion institutionnelle des conditions de travail, qu'elle soit collective ou individuelle. Selon l'ANAP, et en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la 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 coeur 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 situation de crise sanitaire persistante depuis plus de deux ans a accentué l'acuité de la thématique malgré une réponse adaptée de la part des organisations et une collaboration efficace des professionnels. Toutefois, ces acteurs ont eu à faire face à des situations émotionnelles et singulières d'accompagnement inédits, notamment en se substituant à l'entourage, dans des conditions dégradées qui ont pu accentuer la tension perçue préalablement.

### Objectifs

- > Améliorer le développement du pouvoir agir des individus dans leur environnement de travail par une prise de conscience de la dimension émotionnelle et de son positionnement dans un collectif
- > Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles
- > Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité)
- > 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
- > Evaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle. Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base de 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 des usagers. Contribuer à l'évolution du collectif

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Les déterminants sociaux et de santé : de quoi parle-t-on ? Exemples de facteurs protecteurs et de facteurs de risques
- > Les enjeux du développement des compétences relationnelles en structures sanitaires et médico-sociales
- > L'identification des caractères principaux (intelligence émotionnelle leadership, créativité)

#### JOUR 2 :

- > Le fonctionnement, les rouages d'une réaction émotionnelle et sa manifestation en situation professionnelle
- > Recensement des situations professionnelles récurrentes développant une telle réaction
- > Appropriation des outils et méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif (communication, gestion de conflit, méthode de résolution de problèmes..)

#### JOUR 3 :

- > L'évaluation de ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes émotionnellement impliquantes
- > Retour sur le travail proposé en intersession
- > La projection de sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées

#### JOUR 4 :

- > Etudes de cas et retours d'expériences en lien avec les situations d'accueil et d'accompagnement collaborative en équipe pluridisciplinaire / en lien avec la survenue d'un conflit
- > L'importance de réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipes, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers
- > La contribution à l'évolution du collectif



## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Tout professionnel  
exerçant au sein d'une  
équipe et auprès du public

**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**

**Nombre de  
participants**  
16 participants maximum  
en présentiel

**Durée**  
4 jours (28 heures) en 2+2

**En savoir plus  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**

La qualité du travail en équipe est une condition essentielle de la sécurité des soins prodigués aux patients et favorise la fidélisation des professionnels. L'attractivité des structures de soin est également soutenue par la promotion institutionnelle des conditions de travail, qu'elle soit collective ou individuelle. Selon l'ANAP, et en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la 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 situation de crise sanitaire persistante depuis plus de deux ans a accentué l'acuité de la thématique malgré une réponse adaptée de la part des organisations et une collaboration efficace des professionnels. Toutefois, ces acteurs ont eu à faire face à des situations émotionnelles et singulières d'accompagnement inédits, notamment en se substituant à l'entourage, dans des conditions dégradées qui ont pu accentuer la tension perçue préalablement.

### Objectifs

- > Accompagner le développement du pouvoir agir des individus dans leur environnement de travail par une prise de conscience de la dimension émotionnelle et de son positionnement dans un collectif
- > Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles
- > Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité)
- > 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
- > Evaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle. Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base de 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 des usagers. Contribuer à l'évolution du collectif

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Les déterminants sociaux et de santé : de quoi parle-t-on ? Exemples de facteurs protecteurs et de facteurs de risques
- > Les enjeux du développement des compétences relationnelles en structures sanitaires et médico-sociales
- > L'identification des caractères principaux (intelligence émotionnelle leadership, créativité)

#### JOUR 2 :

- > Le fonctionnement, les rouages d'une réaction émotionnelle et sa manifestation en situation professionnelle
- > Recensement des situations professionnelles récurrentes développant une telle réaction
- > Appropriation des outils et méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif (communication, gestion de conflit, méthode de résolution de problèmes..)

#### JOUR 3 :

- > L'évaluation de ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes émotionnellement impliquantes
- > Retour sur le travail proposé en intersession
- > La projection de sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées

#### JOUR 4 :

- > Etudes de cas et retours d'expériences en lien avec les situations d'accueil et d'accompagnement collaborative en équipe pluridisciplinaire / en lien avec la survenue d'un conflit
- > L'importance de réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipes, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers
- > La contribution à l'évolution du collectif

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès du public

#### Organisé par

OBEA - Distanciel

#### Nombre de participants

8 et 10 participants maximum en distanciel

#### Durée

4 jours (2 + 2 jours)  
Intersession de  
4 semaines

#### Prérequis

Avoir complété et retourné le test de positionnement en amont de la formation

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Les conditions du travail en équipe sont reconnues comme étant garants de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements.

Aujourd'hui, les professionnels de santé ont besoin de :

- S'épanouir et pouvoir faire face à des situations de stress persistantes.
- Percevoir et comprendre leurs émotions et celles des autres
- Développer leurs compétences relationnelles, pour faire des relations aux autres une nouvelle compétence

Cette action de formation est proposée aux professionnels pour les amener à développer leurs compétences relationnelles et leur pouvoir d'agir au sein d'un collectif.

### Objectifs

- > Comprendre les déterminants (sociaux, santé, ...) influençant les compétences relationnelles
- > Identifier les principales caractéristiques de ces compétences
- > Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins
- > Appréhender les outils et méthodes pour optimiser les relations professionnelles et permettre à la fois de s'exprimer et de renforcer l'efficacité collective
- > Tirer avantage de ses propres ressources et de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations professionnelles
- > Contribuer à l'évolution du collectif

### Modalités pédagogiques

- > Auto-évaluation préalable en amont de la formation
- > Pédagogie interactive privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place de solutions opérationnelles, concrètes adaptées au contexte
- > Alternances d'exposés brefs / Tchat/partages d'expérience et de connaissances
- > Etudes de cas - Mise en situation - travaux en sous-groupes et travaux individuels asynchrones - tests, Quiz (en ligne)
- > Mise en place d'un plan de progrès individuel

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Les déterminants influençant les compétences relationnelles
  - Équilibre vie pro/perso, QVT, problèmes de santé, Covid, ...
- > Explorer l'Intelligence émotionnelle, le leadership et la créativité
  - Test/autodiagnostic de son quotient émotionnel
- > Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins
  - Partir à la rencontre de soi et de ses émotions

#### JOUR 2 :

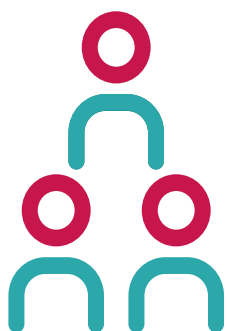
- > Prendre conscience (suite)
  - Se plonger dans l'univers de l'autre avec l'écoute active
  - Mise en application avec un travail collectif autour de situations vécues
- > Optimiser les relations professionnelles au service de l'efficacité collective
  - Les bases de la communication positive en situation professionnelle
  - Développer un « soi » positif : outils, méthodes et analyse de cas

#### JOUR 3 :

- > Optimiser les relations professionnelles (suite)
  - Savoir-être et savoir-faire dans la relation : la compétence relationnelle
  - Mieux franchir les difficultés du quotidien et favoriser des relations harmonieuses avec mises en situation, jeux de rôles et cas pratiques
  - Réflexion sur le positionnement de chacun
  - Concevoir l'intelligence collective comme un atout pour la mise en place de nouvelles façons d'être et de faire

#### JOUR 4 :

- > Evaluer ses ressources individuelles et ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations
  - Mise en application avec une analyse réflexive en mode co-développement
  - Identifier ses propres qualités relationnelles et ses axes de progrès
- > Contribuer à l'évolution du collectif
  - Identifier les jeux relationnels, éviter les pollutions émotionnelles, contribuer à la fédération du collectif autour d'émotions constructives



**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Public visé**

Tout professionnel  
exerçant au sein d'une  
équipe et auprès du public

**Organisé par**

OBEA - Présentiel

**Nombre de  
participants**

8 à 15 participants

**Durée**

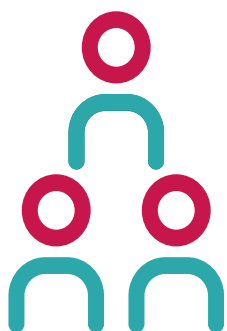
4 jours (2 + 2 jours)  
Intersession de  
4 semaines

**Prérequis**

Avoir complété et retourné  
le test de positionnement  
en amont de la formation

**En savoir plus**

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)



## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Présentiel

Les conditions du travail en équipe sont reconnues comme étant garants de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements.

Aujourd'hui, les professionnels de santé ont besoin de :

- S'épanouir et pouvoir faire face à des situations de stress persistantes.
- Percevoir et comprendre leurs émotions et celles des autres
- Développer leurs compétences relationnelles, pour faire des relations aux autres une nouvelle compétence

Cette action de formation est proposée aux professionnels pour les amener à développer leurs compétences relationnelles et leur pouvoir d'agir au sein d'un collectif.

### Objectifs

- > Comprendre les déterminants (sociaux, santé, ...) influençant les compétences relationnelles
- > Identifier les principales caractéristiques de ces compétences
- > Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins
- > Appréhender les outils et méthodes pour optimiser les relations professionnelles et permettre à la fois de s'exprimer et de renforcer l'efficacité collective
- > Tirer avantage de ses propres ressources et de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations professionnelles
- > Contribuer à l'évolution du collectif

### Modalités pédagogiques

- > Auto-évaluation préalable en amont de la formation
- > Pédagogie interactive privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place de solutions opérationnelles, concrètes adaptées au contexte
- > Alternances d'exposés brefs / Tchat/partages d'expérience et de connaissances
- > Etudes de cas - Mise en situation - travaux en sous-groupes et travaux individuels asynchrones - tests, Quiz (en ligne)
- > Mise en place d'un plan de progrès individuel

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Les déterminants influençant les compétences relationnelles
  - Équilibre vie pro/perso, QVT, problèmes de santé, Covid, ...
- > Explorer l'Intelligence émotionnelle, le leadership et la créativité
  - Test/autodiagnostic de son quotient émotionnel
- > Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins
  - Partir à la rencontre de soi et de ses émotions

#### JOUR 2 :

- > Prendre conscience (suite)
  - Se plonger dans l'univers de l'autre avec l'écoute active
  - Mise en application avec un travail collectif autour de situations vécues
- > Optimiser les relations professionnelles au service de l'efficacité collective
  - Les bases de la communication positive en situation professionnelle
  - Développer un « soi » positif : outils, méthodes et analyse de cas

#### JOUR 3 :

- > Optimiser les relations professionnelles (suite)
  - Savoir-être et savoir-faire dans la relation : la compétence relationnelle
  - Mieux franchir les difficultés du quotidien et favoriser des relations harmonieuses avec mises en situation, jeux de rôles et cas pratiques
  - Réflexion sur le positionnement de chacun
  - Concevoir l'intelligence collective comme un atout pour la mise en place de nouvelles façons d'être et de faire

#### JOUR 4 :

- > Evaluer ses ressources individuelles et ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations
  - Mise en application avec une analyse réflexive en mode co-développement
  - Identifier ses propres qualités relationnelles et ses axes de progrès
- > Contribuer à l'évolution du collectif
  - Identifier les jeux relationnels, éviter les pollutions émotionnelles, contribuer à la fédération du collectif autour d'émotions constructives

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout public,  
Professionnels du soin  
et de l'accompagnement

**Organisé par**  
SYNERGIES DCF -  
Distanciel

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
4 jours (2 + 2 jours)  
Intersession de  
3 semaines

**Prérequis**  
Exercer des fonctions  
cliniques et/ou disposer  
d'une expérience en  
prévention du suicide  
auprès de publics

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation demande au stagiaire « un retour sur soi » afin de comprendre, analyser et développer ses compétences relationnelles. L'essentiel de la formation passera donc par l'expérience, l'analyse individuelle et collective et le retour compréhensif par des éléments théoriques d'ancrage.

Dans un premier temps, l'utilisation du modèle d'analyse transactionnelle du stress aidera l'apprenant à comprendre les mécanismes du stress et à identifier ses propres ressources.

Dans un deuxième temps, l'apprentissage de techniques de communication thérapeutique permettra à l'apprenant de prévenir et de désamorcer des situations de stress et de favoriser une ambiance de travail bienveillante

### Objectifs

- > Appréhender les multiples dimensions du suicide afin de déterminer un socle commun de connaissance
- > Identifier la nature des déterminants de la crise suicidaire et repérer les facteurs déclenchants d'un passage à l'acte
- > Appréhender la prévention du risque suicidaire chez un patient/résident et la gestion d'un passage à l'acte
- > Orienter le patient vers les ressources adaptées en inscrivant sa pratique dans un travail en réseau sur son territoire

### Modalités pédagogiques

#### Format Distanciel :

- > En amont du démarrage de la formation, dans le but d'assurer le guidage technique des stagiaires, leur sont envoyés des tutoriels vidéo et/ou documentaires pour permettre :
  - La connexion à la plateforme (base Moodle) exploitée pour la session de formation (ciaprès dénommée ApprendTissage).
  - La création d'un profil pour chaque stagiaire.
  - L'inscription effective au « cours » accessible sur Apprend-Tissage.
  - La compréhension des principales fonctionnalités de l'outil de classe virtuelle utilisé durant la formation

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité ...) Recenser ses 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
  - Nous permettrons dans un cadre très sécurisant à chacun d'établir sa cartographie émotionnelle

#### JOUR 2 :

- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif L'utilisation du Modèle transactionnel de la gestion du stress pour identifier ses propres ressources en gestion de stress. Présentation du modèle transactionnel du gestion de stress. Adopter une communication bienveillante pour réduire et prévenir les situations de stress

#### JOUR 3 :

- > Evaluer 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 Identifier ses potentiels :
  - Faire des forces de nos difficultés :
    - Le SEPS: syndrome d'épuisement professionnel des soignants
    - Cinq familles de stratégies efficaces de régulation émotionnelle des émotions positives

#### JOUR 4 :

- > 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 Utiliser les compétences relationnelles pour développer les compétences collectives Pour une communication bienveillante et positive :
  - L'observation et la synchronisation.
  - La congruence, l'intention positive, la juste attitude.
  - L'utilisation de la voix.Le choix des mots, la reformulation positive

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout public,  
Professionnels du soin et  
de l'accompagnement

**Organisé par**  
SYNERGIES DCF -  
Présentiel

**Nombre de participants**  
8 à 12 participants

**Durée**  
4 jours (2 + 2 jours)  
Intersession de  
3 semaines

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation demande au stagiaire « un retour sur soi » afin de comprendre, analyser et développer ses compétences relationnelles. L'essentiel de la formation passera donc par l'expérience, l'analyse individuelle et collective et le retour compréhensif par des éléments théoriques d'ancrage.

Dans un premier temps, l'utilisation du modèle d'analyse transactionnelle du stress aidera l'apprenant à comprendre les mécanismes du stress et à identifier ses propres ressources.

Dans un deuxième temps, l'apprentissage de techniques de communication thérapeutique permettra à l'apprenant de prévenir et de désamorcer des situations de stress et de favoriser une ambiance de travail bienveillante

### Objectifs

- > Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles
- > Identifier ses caractères principaux
- > Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle
- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif
- > Evaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe,
- > Evaluation de la formation et des potentiels de transfert dans la pratique

### Modalités pédagogiques

#### Format Distanciel :

- > Notre pédagogie dynamique, avec une triangulation constante entre cadre théorique, ateliers expérimentiels et analyse de pratique professionnelle (APP), permettra des apprentissages durables.
- > Les apports pratiques s'acquièrent par l'expérimentation des techniques en formation et leur transfert dans la réalité de travail.
- > Les temps d'échanges qui viendront ponctuer les ateliers permettront d'analyser les pratiques, dynamiser le transfert de ces expériences en activités au quotidien pour les patients, réfléchir à l'adaptation de ces techniques aux compétences de chacun des participants et aux conditions matérielles du contexte de travail

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité ...)  
Recenser ses 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  
- Nous permettrons dans un cadre très sécurisant à chacun d'établir sa cartographie émotionnelle

#### JOUR 2 :

- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif  
L'utilisation du Modèle transactionnel de la gestion du stress pour identifier ses propres ressources en gestion de stress  
Présentation du modèle transactionnel du gestion de stress  
Adopter une communication bienveillante pour réduire et prévenir les situations de stress

#### JOUR 3 :

- > Evaluer 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  
Identifier ses potentiels :  
Faire des forces de nos difficultés :  
Le SEPS: syndrome d'épuisement professionnel des soignants  
Cinq familles de stratégies efficaces de régulation émotionnelle des émotions positives

#### JOUR 4 :

- > 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  
Utiliser les compétences relationnelles pour développer les compétences collectives  
Pour une communication bienveillante et positive :  
• L'observation et la synchronisation.  
• La congruence, l'intention positive, la juste attitude.  
• L'utilisation de la voix.  
Le choix des mots, la reformulation positive



## Entretien annuel des professionnels médicaux Mise en oeuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Chefs de service,  
Chefs de pôle,  
Présidents CME, CMG  
Praticiens responsables  
de structures internes,  
Praticiens exerçant ou  
souhaitant exercer des  
fonctions managériales

#### Organisé par GRIEPS

#### Nombre de participants 8 à 12 participants

#### Durée 1 jour

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation demande au stagiaire « un retour sur soi » afin de comprendre, analyser et développer ses compétences relationnelles. L'essentiel de la formation passera donc par l'expérience, l'analyse individuelle et collective et le retour compréhensif par des éléments théoriques d'ancrage.

Dans un premier temps, l'utilisation du modèle d'analyse transactionnelle du stress aidera l'apprenant à comprendre les mécanismes du stress et à identifier ses propres ressources.

Dans un deuxième temps, l'apprentissage de techniques de communication thérapeutique permettra à l'apprenant de prévenir et de désamorcer des situations de stress et de favoriser une ambiance de travail bienveillante

#### Objectif opérationnel

- > Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement

#### Objectifs opérationnels

- > Clarifier enjeux, finalités, contexte de l'entretien professionnel
- > Connaître les éléments clés de la GPMC
- > Savoir mettre en oeuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien
- > Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien

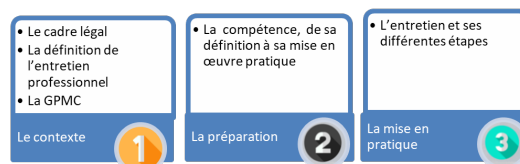
#### Modalités pédagogiques

##### Format Distanciel :

- > Apports théoriques
- > Analyse de situation professionnelle
- > Ateliers
- > Travaux de groupe

#### Programme

##### Les 3 séquences de la journée



#### Programme

- > La dimension stratégique de l'entretien professionnel
  - Le cadre légal et réglementaire
  - La GPMC : un outil institutionnel
  - Les enjeux de la GPMC
  - D'une logique métier à une logique compétence
  - Les acteurs de la GPMC
- > S'initier aux outils de la GPMC
  - Le langage de la GPMC
  - Définition, enjeux et finalités
  - Zoom sur l'entretien annuel
- > Maîtriser l'écart entre les compétences requises, attendues et réelles
  - Les écarts entre besoins et ressources
  - Propositions d'action
- > Conduire un entretien professionnel
  - Les différents outils de l'entretien
  - Mise en oeuvre des méthodes, outils et supports
  - Evaluation des résultats
  - Rédaction de la synthèse
- > Maîtriser les techniques de communication
  - Les 3 étapes clés de la communication lors de l'entretien
  - Les points de vigilance
  - Les bonnes pratiques de communication pour conduire l'entretien
  - Conflit ou désaccord : désamorçage, recentrage et prise de recul

## Entretien annuel des professionnels médicaux Mise en oeuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Chefs de service et Chefs de pôle, Présidents de CME et de la CMG, Praticiens responsables de structures internes, Praticiens exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales

#### Organisé par FORMAVENIR PERFORMANCES

#### Nombre de participants 8 à 12 participants

#### Durée 1 jour

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le statut unique de praticien hospitalier (décret n°2022-134 du 5 février 2022) prévoit un renforcement de l'accompagnement des praticiens tout au long de leur carrière. Dans ce contexte, ils bénéficient d'un entretien professionnel annuel à compter de l'année 2022. Il s'agit d'un moment d'échanges entre pairs visant à accompagner le praticien au sein de son environnement de travail. Son objectif est de faire un point d'étape sur les missions et les souhaits du praticien en articulation avec le projet de service et de l'équipe comme d'aborder son épanouissement professionnel et sa qualité de vie au travail. Afin d'accompagner les chefs de service et chefs de pôle et présidents de CME dans cette mission, l'ANFH propose un programme de formation spécifiquement adapté à ces professionnels

#### Objectif général

- > Accompagner, informer, et former les responsables médicaux sur la mise en oeuvre et la conduite des entretiens professionnels annuels

#### Objectifs spécifiques

- > Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel
- > Identifier les enjeux de l'entretien annuel
- > Distinguer les différents types d'entretien
- > Préparer et réaliser l'entretien
- > Connaître les différentes étapes de l'entretien
- > Concevoir des outils adaptés à la situation de l'établissement
- > Savoir utiliser les outils internes pour l'entretien annuel
- > Connaître les modalités et délais
- > Savoir rédiger un compte-rendu d'entretien et sa révision
- > Adopter une posture managériale bienveillante (échanges entre pairs)

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > Le cadre réglementaire de l'entretien professionnel annuel
- > Identification des enjeux de l'entretien professionnel annuels des PM (managériaux et institutionnels, enjeux en termes de fidélisation, d'attractivité et de QVCT, enjeux de formation et d'évolution professionnelle, enjeux en termes de communication)
- > Les différents types d'entretien et leurs objectifs
- > La préparation et la réalisation de l'entretien : RETEX et mises en situation
- > Les différentes étapes de l'entretien
- > La conception des outils adaptés à la situation de l'établissement
- > L'utilisation des outils internes pour l'entretien annuel
- > Les modalités de réalisation et les délais
- > La rédaction du compte-rendu et sa révision
- > L'importance de la posture managériale bienveillante (échanges entre pairs)

#### Modalités pédagogiques

##### Actives et basées sur la pratique :

- > Test de positionnement
- > Apports théoriques illustrés par des cas pratiques
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles
- > Etudes de cas
- > Travaux de groupes et débriefing
- > Capsule vidéo RETEX d'établissement de santé expérimentés
- > Simulations, mises en situations et jeux de rôles
- > Bilan à froid à 3 mois sur plateforme

## Entretien annuel des professionnels médicaux Mise en oeuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Chefs de service,  
chefs de pôle,  
Président de la  
commission médicale  
d'établissement et de la  
commission médicale du  
groupeement,  
Praticiens responsables  
de structures

#### Organisé par FORMATION PARTENAIRES

#### Nombre de participants 8 à 12 participants

#### Durée 1 jour

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Nous vous proposons de découper notre programme de formation en 3 séquences. La première permet de clarifier la notion de compétence et de présenter l'entretien annuel comme un outil permettant de poser les bases d'un management bienveillant et participatif. Il sera mis en évidence les liens entre projets de pôle/ projets individuels et motivation. Lors de notre seconde séquence, le formateur présentera la méthode pour préparer et conduire les entretiens professionnels annuel en tenant compte des quatre différents aspects d'un entretien : La dimension objective, La dimension « cadre de référence », la dimension relationnelle et la dimension projet. Chacune de ces dimensions sera abordée lors de l'étape de préparation de l'entretien et au cours de la conduite de l'entretien. Le formateur développera en appui sur des fiches de poste, la méthode pour réaliser une analyse factuelle de l'année écoulée en collaboration avec le praticien. Enfin, nous aborderons la conduite d'un entretien professionnel annuel ; c'est lors de cette dernière phase que les participants s'entraîneront, étape par étape, à la conduite des entretiens. Chaque phase de l'entretien s'inscrit dans la logique des quatre dimensions en considérant les faits, le cadre, la relation, le sens.

#### Objectif

- > Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux
- > Connaître les différentes étapes de l'entretien
- > Préparer et réaliser l'entretien

#### Modalités pédagogiques

- > Stratégie pédagogique variée incluant des apports conceptuels, des cas pratiques, des analyses de pratiques et des simulations de conduite d'entretiens professionnels annuels.

#### Programme

##### JOUR 1

#### Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux

- > L'entretien annuel dans le dispositif issu de la réforme statutaire de février 2022 (décret n°2022-134 du 5 février 2022)
- > Présentation d'une méthode pour préparer et conduire les entretiens professionnels

#### Connaître les différentes étapes de l'entretien

- > L'invitation du praticien
- > L'entretien
- > Le dialogue autour de la qualité de vie au travail
- > Le compte rendu et sa révision

#### Préparer et réaliser l'entretien

- > Réflexion autour de la préparation de l'entretien annuel : Proposition de Formation Partenaires d'une trame d'entretien
- > Simulation d'un entretien complet : simulation par binôme d'un entretien complet.
- > Rédiger le compte rendu et procéder à sa révision



## Formation action : Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail

**Personnels encadrants non médicaux**

**Priorité de formation fixée par le Ministère**

### Public visé

Tout encadrant ou référent planning

Référent temps de travail

**Organisé par CNEH**

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
2 jours

**Prérequis**  
Venir avec un PC portable équipé d'Excel

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La gestion du temps de travail des personnels non médicaux représente aujourd'hui un enjeu stratégique important. Il s'agit d'allier à la fois la maîtrise de la masse salariale, l'optimisation des organisations et de proposer aux professionnels des organisations qui répondent également aux évolutions du rapport au travail et aux aspects qualité de vie au travail et équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Cette formation propose de faire découvrir et s'approprier des méthodes de travail et des outils pratiques efficaces pour permettre de coconstruire avec les équipes les organisations soignantes de demain.

### Objectif

- > Maîtriser le cadre réglementaire et les méthodes relatives à la construction de cycles de travail du personnel non médical dans la fonction publique hospitalière en utilisant des outils numériques performants.
- > Elaborer une maquette organisationnelle en adéquation avec les effectifs alloués, les activités et les besoins validés
- > Construire des cycles de travail pour son organisation en adéquation avec la réglementation, les effectifs et les attentes des professionnels

### Modalités pédagogiques

- > Quizz connaissances réglementation GTT et pratiques élaboration plannings
- > Apports réglementaires et méthodologiques
- > Echanges
- > Analyse de pratiques
- > Partage d'expériences
- > Etude de cas en sous-groupe
- > Ateliers pratiques avec utilisation des outils numériques CNEH et ANAP à partir des situations des stagiaires

### Programme

#### JOUR 1

**Maîtriser la réglementation relative au temps de travail et aux règles d'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière**

- > Les notions incontournables de la GTT
- > La gestion des congés
- > Les incidences des absences dans le décompte du temps de travail
- > Le Compte Epargne Temps (CET)

**Comprendre et expliquer les modalités de décompte du temps (clé de voûte de la GTT) et l'incidence des absences au planning**

- > L'Obligation Annuelle de Travail (OAT)
- > Les principes du décompte du temps de travail
- > La maquette organisationnelle et le calcul des effectifs requis
- > Utilisation intensive de l'outil Diagpers© à partir des situations de terrain des participants

#### JOUR 2

**Découvrir la méthodologie de construction des cycles de travail en favorisant une approche participative des équipes concernées**

- > Les critères tridimensionnels de construction des cycles de travail : axe réglementaire, axe organisation/gestion, axe QVT/usages
- > L'évaluation de la conformité réglementaire des cycles de travail en vigueur
- > L'intégration des agents à temps partiel, à mi-temps thérapeutique
- > Les organisations complexes

**Construire des cycles de travail en adéquation avec les effectifs requis et la cartographie des postes à partir des situations terrains des participants**

- > Utilisation de l'outil Diaggcycle© de construction des cycles de travail et de projection du tableau de service

**Connaitre les solutions RH numériques liées au temps de travail et appréhender leur utilisation en ateliers participatifs**

**REMISE OUTILS MÉTHODOLOGIQUES RÉUTILISABLES PAR LES PARTICIPANTS**



# Module 1

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

## Organisé par

Un formateur Adopale et  
un formateur Oresys

## Nombre de participants

8 à 10 de préférence  
(jusqu'à 12 maximum)

## Durée

2 jours

## Prérequis

Avoir des responsabilités  
managériales / Avoir un  
projet managérial

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Médecin-Manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?

Imaginez un hôpital où chaque interaction est empreinte de confiance et de respect mutuel, même en période de tension. Notre formation donne au médecin, chef d'orchestre de son service, les clés pour instaurer les fondements nécessaires à la motivation de chacun, à l'implication collective & solidaire et donc à la performance de l'équipe.

Ensemble, nos deux cabinets répondent à vos besoins de manière pragmatique :

- Adopale est expert de l'hôpital : > 900 interventions touchant l'ensemble des activités et acteurs.
- Oresys est expert en management : épanouissement des collaborateurs & performance durable de l'organisation sont indissociables.

## Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Utiliser des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluri-professionnelle, y compris pour les plus jeunes
- > Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile

## Modalités pédagogiques

- > Alternance de temps théoriques courts et d'ateliers participatifs, inspirés de cas réels issus de nos missions réalisées en milieu hospitalier
- > Fourniture d'outils pragmatiques, éprouvés en situation réelle, afin de faciliter leur prise en main et leur adaptation à une situation spécifique
- > En amont de la formation, mise à disposition de documents pédagogiques en ligne (consultation facultative)
- > Possibilité de réaliser la formation en distanciel (pas de format hybride présentiel/distanciel)

## Programme

### EN AMONT

Mise à disposition de documents en ligne

### JOUR 1

- > Echanges sur l'organigramme hospitalier type et prise de recul sur vos organisations
- > Atelier sur la dynamique d'équipe
- > Introduction : Nécessité de poser un cadre de fonctionnement (posture « Boss » du manager)
- > Mise en pratique avec simulation et utilisation de l'outil RACI
- > Postures en situation de tension : règles d'or, postures pouvant être adoptées, outils de communication
- > Pratique d'un feedback éclairé / communication assertive

### JOUR 2

- > Reprise des grandes notions de la veille
- > Théorie du storytelling (posture « Leader » du manager)
- > Mise en pratique 1 : Narration factuelle vs Storytelling
- > Mise en pratique 2 : Quelles situations sont propices au storytelling ?
- > Introduction : Nécessité de poser un cadre de fonctionnement (posture « Boss » du manager)
- > Mise en pratique avec simulation et utilisation de l'outil RACI
- > Postures en situation de tension : règles d'or, postures pouvant être adoptées, outils de communication
- > Pratique d'un feedback éclairé / communication assertive
- > Comment s'exprime la posture « Coach » du manager : écoute active, empathie, questionnement, pièges à éviter
- > Ouverture sur les ressources mobilisables au sein de l'établissement

# Module 2

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

## Organisé par

Un formateur Adopale et  
un formateur Oresys

## Nombre de participants

8 à 10 de préférence  
(jusqu'à 12 maximum)

## Durée

1 jour

## Prérequis

Avoir des responsabilités  
managériales / Avoir un  
projet managérial

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier

Imaginez un hôpital où chaque interaction est empreinte de confiance et de respect mutuel, même en période de tension. Notre formation donne au médecin, chef d'orchestre de son service, les clés pour instaurer les fondements nécessaires à la motivation de chacun, à l'implication collective & solidaire et donc à la performance de l'équipe.

Ensemble, nos deux cabinets répondent à vos besoins de manière pragmatique :

- Adopale est expert de l'hôpital : > 900 interventions touchant l'ensemble des activités et acteurs.
- Oresys est expert en management : épanouissement des collaborateurs & performance durable de l'organisation sont indissociables.

## Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Utiliser des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluri-professionnelle, y compris pour les plus jeunes
- > Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile

## Modalités pédagogiques

- > Alternance de temps théoriques courts et d'ateliers participatifs, inspirés de cas réels issus de nos missions réalisées en milieu hospitalier
- > Fourniture d'outils pragmatiques, éprouvés en situation réelle, afin de faciliter leur prise en main et leur adaptation à une situation spécifique
- > En amont de la formation, mise à disposition de documents pédagogiques en ligne (consultation facultative)
- > Possibilité de réaliser la formation en distanciel (pas de format hybride présentiel/distanciel)

## Programme

### EN AMONT

Mise à disposition de documents en ligne

### Matinée

- > Brainstorming sur les situations de crise rencontrées à l'hôpital
- > Tour de table : Quels facteurs précurseurs connaissez-vous ?
- > Approche théorique : présentation des facteurs types déclencheurs de conflits
- > Echanges et retours d'expérience
- > Approche théorique : présentation de la spirale du conflit
- > Approche théorique : présentation des différents types de conflits
- > Atelier participatif : lien avec la pyramide de Dilts
- > Approche théorique : postures face au conflit de Thomas Kilmann

- > Mise en pratique : identifier les postures face au conflit dans des saynètes
- > Temps d'échange et retour d'expérience
- > Présentation des émotions principales liées au conflit

### Après-midi

- > Présentation théorique d'outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit
- > Mise en situation : variations du para- et du non-verbal dans une scène
- > Principes de l'assertivité
- > Principe de la communication non violente
- > Mises en pratiques
- > Présentation des dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital

# Module 1

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

## Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

## Nombre de participants

10 Participants maximum

## Durée

2 jours consécutifs

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Être professionnel médical et manager une équipe médico-soignante

La dégradation des conditions de travail, l'augmentation de la complexité des soins ont notamment mis en avant l'enjeu du travail en équipe, élément essentiel pour la qualité et la sécurité des soins et d'attractivité des services.

Mais, travailler efficacement en équipe ne coule pas de source. Les équipes ont donc besoin d'un leadership efficace, tant au niveau médical que paramédical, pour donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien de chacun.

Aussi, cette formation vise à développer les compétences managériales et outiller les professionnels médicaux exerçant des fonctions managériales.

### Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Utiliser des méthodes relationnelles adaptées pour instaurer l'écoute, la confiance et le respect mutuel dans l'équipe
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle dans une équipe pluriprofessionnelle et inter-générationnelle
- > Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets du service (ou pôle)
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- > Tests (positionnement & autodiagnostic)
- > Technique post-it
- > Etudes de cas classiques et via séquence vidéo
- > Exercices de communication
- > Partage de pratiques
- > Fiche de mémorisation
- > Carte conceptuelle

### Programme

- > Les enjeux d'une équipe hospitalière performante
- > Spécificités et dynamique d'une équipe médico-soignante
- > L'intelligence émotionnelle et sociale
- > Manager et/ou leader d'une équipe médico-soignante
- > Communication au sein de l'équipe pour favoriser l'écoute, la confiance et le respect mutuel
- > De l'adaptation à chacun
- > Perception de justice organisationnelle sous ces différentes formes
- > La motivation au travail - Le sens du travail au cœur de la QVT - Fédérer par le partage d'une culture, de règles et de valeurs
- > Démarche participative autour des projets du service
- > Stratégie et accompagnement du changement pour prévenir les peurs et résistances -
- > L'expérimentation, l'innovation et le droit à l'erreur
- > Entretiens managériaux et partage d'objectifs motivants - Objectifs individuels et collectifs SMART
- > Le contexte actuel de la FPH et RPS
- > Le rôle pivot du manager dans la démarche de prévention des RPS
- > Soutien managérial et repérage des collaborateurs en souffrance
- > Cohérence et soutien en cas de collaborateur mis en cause

## Module 2

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

### Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

### Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

### Nombre de participants

10 Participants maximum

### Durée

1 jour

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Prévention et gestion des situations conflictuelles

En milieu hospitalier, les professionnels de santé, qui ont chacun leur domaine de compétences, collaborent dans un intérêt commun. Cependant, ils peuvent avoir des points de vue différents, des divergences et les échanges qui en découlent peuvent conduire à des relations conflictuelles. Ce climat délétère nuit au bon fonctionnement d'un service et à titre individuel, génère de la souffrance au travail.

Indirectement, les conflits d'équipe peuvent également compromettre la qualité de la prise en charge des patients. Pour un manager/médecin, la capacité à réguler/résoudre les conflits et les désaccords au sein de l'équipe est un atout crucial pour la réussite du travail en équipe.

### Objectifs

- > Connaitre les situations de conflit en milieu hospitalier
- > Identifier les facteurs précurseurs de conflit et analyser les différents types de conflits
- > Reconnaître les comportements en situation de conflit
- > Repérer le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement
- > Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors de situations conflictuelles
- > Désamorcer le conflit par des techniques relationnelles et l'utilisation d'outils
- > Connaitre et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la Fonction Publique Hospitalière

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- > Tests (positionnement & autodiagnostic)
- > Technique post-it
- > Etudes de cas classiques et via séquence vidéo
- > Exercices de communication
- > Partage de pratiques
- > Fiche de mémorisation
- > Carte conceptuelle

### Programme

- > Définition et recensement des situations conflictuelles à l'hôpital
- > Les différents types de conflits
- > Les facteurs précurseurs de conflit
- > Les attitudes réactionnelles face aux conflits - Les approches psycho-comportementales
- > Les émotions : définition - principales émotions et leurs manifestations
- > Les 4 phases de l'émotion - Stratégies pour la canaliser
- > L'émotion, signe d'un besoin à satisfaire
- > Le mécanisme de la communication, ses filtres et ses obstacles
- > L'observation des signaux de langage verbal, paraverbal, non verbal et du décalage entre le verbal et le non verbal
- > Eviter et clarifier les malentendus
- > Prendre en considération le système de valeurs de l'autre
- > Concilier empathie et assertivité
- > Pratiquer une Communication Non Violente selon Rosenberg - le processus OSBD
- > Les méthodes de gestion des conflits (DESC, arbitrage, négociation, conciliation et médiation) et leurs indications
- > Le soutien au sein de l'équipe hospitalière

# Module 1

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 participants minimum  
12 participants maximum

**Durée**  
2 jours

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière : prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - être professionnel médical et manager une équipe médico- soignante

### Objectifs

#### Objectif opérationnel

- > Collaborer à l'instauration d'une dynamique bienveillante, solidaire et constructive

#### Objectif pédagogiques

- > Connaitre les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Utiliser des méthodes pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluriprofessionnelle y compris pour les plus jeunes
- > Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile

### Modalités pédagogiques

Actives et basées sur la pratique :

- > Test de positionnement
- > Travail sur les représentations – carte mentale
- > Apports théoriques illustrés par des cas pratiques
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles
- > Travaux de groupes et débriefing
- > Simulations, mises en situations et jeux de rôles
- > Bilan à froid à 3 mois sur plateforme

### Programme

#### JOUR 1

- > Les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Identification de ce qui rassemble tous les membres d'une équipe médico-soignante
- > L'importance de développer ses compétences relationnelles en tant que professionnels en structures sanitaires et médico-sociales
- > Auto-diagnostic de son propre style de management et enjeux en termes d'adaptation
- > Identification des méthodes permettant d'instaurer un climat de confiance et de respect, même en situations de tension
- > La reconnaissance de la place et du rôle de chacun au sein de l'équipe
- > Agir avec leadership : les modalités pratiques de mises en œuvre

#### JOUR 2

- > Les enjeux de la communication pour favoriser l'adhésion et la motivation : outils de communication verbaux et non verbaux, langage positif, attitudes, écoute et reformulation
- > Les modalités de mise en œuvre de la Communication Non Violente dans la gestion des situations complexes
- > Comment développer un comportement assertif ?
- > La mise en œuvre d'une dynamique d'équipe : de la coopération à l'entraide
- > Les atouts de l'intelligence collective et de la démarche participative, par le biais de la co-construction
- > L'importance des espaces d'échanges entre managers visant à confronter les valeurs et pratiques et rechercher un fonctionnement cohérent
- > Le soutien apporté à un collègue confronté à une situation difficile



## Module 2

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

### Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Nombre de participants

8 participants minimum  
12 participants maximum

### Durée

1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière : prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé

### Objectifs

#### Objectif opérationnel

- > Prévenir et résoudre avec efficacité les conflits au sein d'une équipe hospitalière

#### Objectif pédagogiques

- > Connaître les situations de crise en milieu hospitalier
- > Identifier les facteurs précurseurs du conflit
- > Diagnostiquer et analyser les différents types de conflits
- > Reconnaître les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement
- > Désamorcer le conflit (par l'utilisation d'outils et de techniques relationnelles)
- > Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors des situations conflictuelles ou tendues
- > Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la Fonction Publique Hospitalière

### Modalités pédagogiques

Actives et basées sur la pratique :

- > Test de positionnement
- > Travail sur les représentations – carte mentale
- > Apports théoriques illustrés par des cas pratiques
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles
- > Travaux de groupes et débriefing
- > Simulations, mises en situations et jeux de rôles
- > Bilan à froid à 3 mois sur plateforme

### Programme

#### JOUR 1

- > Identification des situations de crise en milieu hospitalier
- > Lien avec la détermination de la qualité de vie au travail
- > Les facteurs précurseurs du conflit : savoir identifier les signes avant-coureurs des situations de tension avant l'apparition du conflit
- > Le diagnostic et l'analyse des différents conflits
- > Les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et de son mode de fonction
- > Appropriation des techniques relationnelles et outils pour désamorcer un conflit
- > Mises en application des postures et comportement verbaux et non verbaux adaptés lors des situations conflictuelles
- > Les enjeux et la mise en œuvre de la conciliation et de la médiation dans la FPH et dispositifs pouvant être mobilisés

# Module 1

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

## Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

## Organisé par

IMS Académie – CHU de  
Bordeaux

## Nombre de participants

1 participant par entretien

## Durée

30mins estimée pour  
l'auto-évaluation

45mins maximum pour  
l'entretien

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux - Positionnement - Distanciel

En milieu hospitalier, les professionnels de santé, qui ont chacun leur domaine de compétences, collaborent dans un intérêt commun. Cependant, ils peuvent avoir des points de vue différents, des divergences et les échanges qui en découlent peuvent conduire à des relations conflictuelles. Ce climat délétère nuit au bon fonctionnement d'un service et à titre individuel, génère de la souffrance au travail.

Indirectement, les conflits d'équipe peuvent également compromettre la qualité de la prise en charge des patients. Pour un manager/médecin, la capacité à réguler/résoudre les conflits et les désaccords au sein de l'équipe est un atout crucial pour la réussite du travail en équipe.

### Objectifs

- > Identifier les besoins en formation, au regard du niveau de maîtrise des compétences managériales.
- > Echanger sur les attentes du médecin manager.
- > Définir le parcours le plus adapté.

### Modalités pédagogiques

#### Grille de positionnement pédagogique :

Auto-évaluation du niveau de maîtrise des compétences managériales, au regard de chaque objectif pédagogique prévu par module de formation.

Synthèse du parcours professionnel et de formation en management réalisée par le médecin manager.

#### Entretien individuel en visioconférence :

Les éléments personnels communiqués durant l'entretien demeurent confidentiels

#### Formalisation du parcours de formation individuel

### Programme

#### 1ère étape : Auto-évaluation via une grille de positionnement pédagogique

Le médecin manager sera invité à remplir une grille de positionnement pédagogique avant l'entretien où il formalisera les principales étapes de son parcours professionnel en tant que manager ainsi que les éventuelles formations suivies sur le domaine. Il pourra également réaliser une auto-évaluation du niveau de maîtrise de ses compétences managériales, au regard de chaque objectif pédagogique prévu par module.

Cette grille sera communiqué au référent de l'IMS Académie et servira de support à l'entretien.

#### 2ème étape : Entretien semi-directif en visio-conférence de 45mins maximum

L'entretien réalisé par le référent de l'IMS Académie, permettra de recueillir des données qualitatives et de mieux comprendre le contexte du médecin manager, d'échanger sur ses points forts et axes d'amélioration et d'identifier ses besoins en formation.

#### 3ème étape : Formalisation du parcours de formation

A l'issue de l'entretien, le choix du parcours de formation sera conjointement établi avec le médecin manager et communiqué à la délégation régionale de l'ANFH et à l'établissement.

La proposition de parcours et la grille de positionnement pourront être transmises aux formateurs afin de leur permettre d'ajuster si besoin leur intervention.



## Module 2

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – La gouvernance hospitalière

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

Sciences Po Bordeaux

### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

### Durée

2 jours (14h)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Appuyé sur l'analyse stratégique, l'analyse des politiques publiques de santé et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical dans son contexte politique et institutionnel, de structurer son positionnement managérial dans une logique systémique mais aussi d'utiliser des outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision.

### Objectifs

Comprendre l'évolution du système de  
santé et son impact sur la place du médecin  
manager au sein de l'établissement :

- > Acquérir une vision systémique de  
l'organisation actuelle du système de  
santé pour mieux comprendre son rôle  
sa place dans cette organisation
- > Acquérir les bases et outils de la gestion  
de projet
- > Engager un projet d'application mana-  
gériale réaliste et ambitieux

### Modalités pédagogiques

- > Exposés
- > Etude des notions
- > Analyse de cas
- > Débats
- > Dossier pédagogiques (principaux textes  
législatifs)

### Programme

#### JOUR 1

L'organisation actuelle du système de santé ; son  
rôle, sa place dans cette organisation

- > Enjeux et défis du système de santé : les besoins  
de la population et les réponses du système de  
santé. Effets de crise et tendances longues.
- > Le nouveau cadre réglementaire : ma santé 2022,  
loi RIST, numérique en santé, place des usagers
- > Les impacts systémiques, organisationnels et  
humains : articulation entre niveaux stratégique/  
opérationnel, le rôle du manager, les enjeux pour  
la QVCT

#### JOUR 2

Les bases et outils de la gestion de projet

- > Identifier et savoir utiliser son positionnement  
managérial dans les projets
- > Les leviers pour agir en situation de changement
- > Accompagner, piloter, contribuer dans le cadre  
des projets : notion de projet en termes mana-  
gériale, diagnostic initial et projection, outils et  
méthodes de suivi

Engager un projet d'application managériale réaliste  
et ambitieux

- > Choisir, définir et s'engager dans son action ma-  
nagériale : fixer les priorités, mesurer les risques,  
s'engager en développant sa valeur ajoutée.

## Module 3

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

### **Public visé**

Tout personnel médical en  
situation de management

### **Organisé par**

IMS Académie

### **Nombre de participants**

8 participants minimum  
16 participants maximum

### **Durée**

4 jours (28h, 2 jours + 2  
jours, 1 mois maximum  
entre les deux sessions)

### **En savoir plus**

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## **Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe**

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné son identité propre, ses valeurs et ses capacités de leader, de communicant.

### **Objectifs**

- > Identifier ses préférences managériales
- > Mieux se connaître pour mieux s'adapter
- > Concilier Leadership et confiance
- > Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées
- > Développer les compétences de mes collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel et le processus de délégation
- > Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale

### **Modalités pédagogiques**

- > Apports théoriques
- > Utilisation d'outil d'intelligence collective (Min Mapping, méthode appréciative, co-développement...) Apprentissage d'outils nouveaux Analyse des situations apportées par les participants
- > Travail intersession
- > Jeux de rôle
- > Test individuel

### **Programme**

#### **JOUR 1**

##### **Identifier ses préférences managériales :**

Définition du Management / Rôle et posture du manager / Définition de l'équipe / Les différents styles de management

##### **Mieux se connaître pour mieux s'adapter :**

Identification de mon propre style de manager / Identification de mes zones de confort, d'inconfort et mes axes d'évolution

#### **JOUR 2**

##### **Concilier leadership et confiance :**

Agilité managériale / Définition de l'agilité, application / Différence entre leadership et management / Confiance et assertivité / Posture du manager

##### **Maîtriser les différents types de communication :**

La communication stratégique / Les 4 types de communicants / Les 3 composantes de la communication : verbale, non verbale et para verbale

#### **JOUR 3**

##### **Développer les compétences des collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel :**

L'entretien annuel, ses objectifs, sa méthodologie / Ses outils / Détermination et définition des compétences de ses collaborateurs

##### **Développer les compétences des collaborateurs en exploitant le processus de délégation :**

Délégation et responsabilité / Les méthodes de délégation / Priorisation et gestion du temps

#### **JOUR 4**

##### **Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale :**

Amélioration continue / Description, analyse et résolution de situations managériales

## Module 4

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – Apprendre à anticiper et gérer les conflits

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

IMS Académie

### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

### Durée

2 jours (14h)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les deux journées offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel. Il s'agit d'apprendre à prévenir, mais aussi désamorcer les situations aigües, en gérant l'agressivité d'autrui et en s'appuyant sur les techniques de la négociation, de la médiation.

### Objectifs

- > Identifier les différents types de conflits
- > Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles
- > Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper
- > Accompagner le changement

### Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques
- > Travaux de groupes
- > Exposés interactifs
- > Mises en situation
- > Test

### Programme

#### JOUR 1

#### Identifier les différents types de conflits :

- > Comprendre la notion de conflit
- > Définition du conflit pour mieux l'identifier l'architecture du conflit
- > Analyser un conflit
- > Évaluer le coût des conflits et de ses conséquences
- > Repérer les tensions et les comportements à l'origine des conflits.

#### La résolution de conflit, la médiation :

- > Mise en situation à partir d'une situation proposée en lien avec l'exercice de cadrage.
- > Confrontation avec la réalité du terrain.

#### JOUR 2

#### Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper :

- > Accompagner le changement
- > La méthode DESC
- > Son comportement dans le conflit
- > Les jeux psychologiques selon Karpman

#### Accompagner le changement :

- > L'architecture du conflit et son analyse : outil d'aide à la conduite du changement
- > Les sources de conflit, les sources d'inflation

# Module 5

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

## Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

## Organisé par

IMS Académie

## Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

## Durée

2 jours (14h)

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail (QVCT) tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les travaux de groupe, les exposés interactifs et les mises en situation rythment les deux journées. Il s'agit d'apprendre à prévenir, mais aussi désamorcer les situations aiguës, en gérant l'agressivité d'autrui et en s'appuyant sur les techniques de la négociation, de la médiation.

## Objectifs

### Développer et mettre en œuvre la qualité de vie et conditions de travail :

- > Identifier les leviers de cohésion d'équipe
- > Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs

### La bientraitance managériale

- > Construire au quotidien un environnement bientraitant au sein d'un service, tout en intégrant les contraintes institutionnelles
- > Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale
- > Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux
- > Mettre en place une communication efficiente

## Modalités pédagogiques

- > Pédagogie interactive basée sur une alternance d'apports théoriques, de travaux de sous-groupes, d'utilisation d'outils.
- > Cas concrets
- > Jeux de rôle
- > Documents pédagogiques en format papier et en ligne
- > Autodiagnostic

## Programme

### JOUR 1

#### Identifier les leviers de cohésion d'équipe : Les bonnes pratiques

- > Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs : Définition des RPS et de la QVCT
- > Mécanismes stress psychologique
- > Outils de mesure
- > Pratiques managériales et prévention

### JOUR 2

#### Construire au quotidien un environnement bientraitant :

- > Bienveillance, bienfaisance, bientraitance
- > Contraintes/Opportunités

#### Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale :

- > Bientraitance en situation de changement

#### Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux :

- > Concept d'assertivité

#### Mettre en place une communication efficiente :

- > Objectifs et résultats

# Module 6

**Action réservée aux  
professionnels  
médicaux**

**Public visé**

Tout personnel médical en  
situation de management

**Nombre de  
participants**

8 participants minimum  
16 participants maximum

**Durée**

2 jours (14h)

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – Module optionnel - Thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire

**Objectifs**

- > -Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents
- > -Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes
- > -Un sujet proposé par le prestataire :
- > Gestion des conflits niveau 2
- > Gestion du temps
- > Co-développement
- > Mener des entretiens
- > Travailler en équipe
- > -Un besoin identifié lors du positionnement des médecins

**Modalités pédagogiques**

A définir en fonction du thème choisi par le commanditaire

**Programme**

Le programme et le thème du module 6 sera défini en fonction des besoins individuels et collectifs repérés ou nommés lors des bilans de fin de module et de fin de parcours.

Voici un exemple de thèmes que nous avons déjà développés pour les médecins depuis 2019 :

- > Gestion des conflits niveau 2
- > Gestion du temps
- > Co-développement et performance managériale
- > Mener des entretiens
- > Travailler en équipe
- > Travailler en mode projet
- > Les hôpitaux, acteurs de et avec leur territoire
- > ...

## Management hospitalier

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Ensemble de professionnels en situation d'encadrement de la FPH

#### Organisé par

Chef de service  
Chef de pôle  
Cadre /sup de santé  
Directeur d'établissement  
Tous experts en management

#### Nombre de participants

8 à 16 participants maximum

#### Durée

Test de positionnement  
(1h en elearning)

4 x 1j en distanciel et présentiel

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Un parcours de formation hybride (e-learning + présentiel) concentrant innovations pédagogiques et approches pratiques de terrain portées par des experts de renom est proposé à tout professionnel en situation d'encadrement.

Démarche réflexive, simulation en santé, auto-positionnement et test de personnalité, cas concrets, verbatims d'agents, mises en situations, interviews d'experts : décliné en 5 modules, combinant le distanciel et le présentiel afin d'optimiser le temps des professionnels, ce programme de formation propose des outils structurels adaptés aux pratiques managériales et organisationnelles.

Un concentré d'innovation et d'expertise pour dynamiser l'engagement managérial.

### Objectifs

- > Reconnaître les différentes évolutions de l'environnement hospitalier
- > Analyser les circuits d'information et de décisions internes
- > Améliorer ses compétences managériales essentielles pour créer un environnement de travail productif
- > Appliquer des stratégies de gestion de bien-être au travail
- > Maîtriser les fondamentaux de la gestion de projet et développer des pratiques managériales innovantes

### Modalités pédagogiques

- > E-learning : vidéos interactives, interviews, études de cas, mises en situations verbatims, schémas, quizz avec feedback immédiat, remédiation et accompagnement par un tuteur en ligne

Les activités distancielles doivent être finalisées avant les journées en présentiel

- > Présentiel : exposé, analyse de cas, simulation, mises en situation, échanges de pratiques, ateliers

### Programme

- > **Module 1 : Positionnement –**  
E-learning (1h)

- > **Module 2 : Appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier (7h)**

E-learning 3 h 30  
Présentiel : 3 h 30

**Identification et analyse de ressources internes**

**Les circuits d'information à disposition des managers (charte managériale)**

- > **Module 3 : Fédérer, motiver, valoriser et déléguer (7h)**

E-learning 3 h 30  
Présentiel : 3 h 30

**Fédération et adhésion de l'équipe, Communication efficace au sein de l'équipe, Management intergénérationnel Motivation, engagement, délégation et autonomisation, évaluation et accompagnement**

- > **Module 4 : Prendre soin de soi et du collectif**

E-learning 3 h 30  
Présentiel : 3 h 30

**Gestion du temps et des compétences relationnelles  
Contribution à la démarche QVCT  
Prévention et gestion des conflits**

- > **Module 5 : Accompagner le changement et gérer les projets**

E-learning : 1 h  
Présentiel : 6 h

- > **Maîtrise des fondamentaux de la gestion de projet  
Identification de pratiques managériales innovantes.**

## Management hospitalier

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Ensemble de professionnels en situation d'encadrement de la FPH

#### Organisé par

Chef de service  
Chef de pôle  
Cadre /sup de santé  
Directeur d'établissement  
Tous experts en management

#### Nombre de participants

8 à 16 participants maximum

#### Durée

Test de positionnement  
(1h en elearning)

4 x 1j en distanciel et  
présentiel

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette Action de Formation Nationale s'inscrit dans la construction d'une approche des compétences clés du management en santé qui est posée comme essentielle au niveau national.

Elle s'adresse à l'ensemble des professionnels de la FPH en situation d'encadrement.

Elle contribuera à l'harmonisation des pratiques de pilotage et d'animation des équipes par l'acquisition des quatre domaines de compétences détaillés dans les objectifs pédagogiques. Elle accompagnera l'émergence d'une communauté managériale aux connaissances et pratiques analogues, à l'échelle d'un établissement et du secteur hospitalier.

#### Objectifs

- > Connaître l'environnement hospitalier, l'organisation interne de son établissement ;
- > Fédérer et déléguer pour favoriser la cohésion de son équipe ;
- > Favoriser une démarche QVCT dans son service ;
- > Connaître les circuits de soutien de l'établissement (QVCT, RPS, Addictions, VSST ...) ;
- > Piloter et accompagner le changement.

#### Modalités pédagogiques

- > Apports méthodologiques
- > Méthodes actives et participatives
- > E-learning
- > Conseils pratiques du formateur
- > Livrets pédagogique et d'exercices remis à chaque participant

#### Programme

##### > Module 1 : Positionnement – E-learning (1h)

**Les modules 2 à 5 sont précédés par un e-learning d'1 heure**

##### > Module 2 : Appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier

- > Connaître l'organisation interne de son établissement (instances, etc.) ;
- > Intégrer les principes et les contenus de la charte managériale ;
- > Identifier les ressources internes et les circuits de l'information ;
- > Connaître les circuits de soutien de l'établissement ;
- > Acquérir les bases théoriques des différents types et principes de management

##### > Module 3 : Fédérer, motiver, valoriser et déléguer

- > Disposer de méthodes pour fédérer son équipe et obtenir l'adhésion ;
- > Organiser la parole au sein de l'équipe ;
- > Identifier les sources de motivations individuelles et collectives ;
- > Savoir déléguer ;
- > Savoir évaluer et accompagner les membres de son équipe

##### > Module 4 : Prendre soin de soi et du collectif, gérer les relations interpersonnelles, contribuer à la démarche QVCT

- > Gérer son temps, ses compétences relationnelles, ses relations à l'équipe ;
- > S'inscrire dans la politique QVCT ;
- > Prévenir les risques psychosociaux ;
- > Prévenir et gérer le conflit

##### > Module 5 : Accompagner le changement et gérer les projets

- > Le pilotage de projet ;
- > L'accompagnement au changement ;
- > Identifier les pratiques managériales et organisationnelles innovantes



**QUALITÉ, HYGIÈNE,  
SÉCURITÉ,  
ENVIRONNEMENT**





## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la  
Fonction Publique  
Hospitalière (FPH)

#### Organisé par CRISALYDE

#### Nombre de participants 8 à 16 participants

#### Durée 1 jour

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. A 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.

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque

#### Objectifs

Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.

Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.

Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.

Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigilance et de diffusion des bonnes pratiques.

#### Modalités pédagogiques

##### A DISTANCE

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

#### Programme

Présentation et tour de table

- > Appréhender la cybercriminalité :
  - Travail de groupe "Dessignons internet"
  - Exposé interactif sur les cybercriminels
  - Jeu de cartes "Simulation d'une cyberattaque"
- > Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :
  - Analyse réflexive des pratiques professionnelles
  - Exposé interactif sur la cybersécurité
- > Être en mesure de détecter les menaces :
  - Les emails malveillants
  - Démonstration de hacking via email malveillant
  - Exercice de représentation sur les critères suspects
  - Entraînement par atelier pour trouver les emails-malveillants
  - Exposé interactif sur les pièces jointes.
- > Les arnaques et fraudes
  - Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
  - Mots de passe et authentification forte
  - Démonstration de hacking liées au mot de passe
  - Reformulation et synthèse par les apprenants
  - Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la  
Fonction Publique  
Hospitalière (FPH)

#### Organisé par CRISALYDE

#### Nombre de participants 8 à 16 participants

#### Durée 1 jour

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. A 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.

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque

#### Objectifs

Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.

Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.

Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.

Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigilance et de diffusion des bonnes pratiques.

#### Modalités pédagogiques

##### PRESENTIEL

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

#### Programme

Présentation et tour de table

- > Appréhender la cybercriminalité :
  - Travail de groupe "Dessignons internet"
  - Exposé interactif sur les cybercriminels
  - Jeu de cartes "Simulation d'une cyberattaque"
- > Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :
  - Analyse réflexive des pratiques professionnelles
  - Exposé interactif sur la cybersécurité
- > Être en mesure de détecter les menaces :
  - Les emails malveillants
  - Démonstration de hacking via email malveillant
  - Exercice de représentation sur les critères suspects
  - Entraînement par atelier pour trouver les emails-malveillants
  - Exposé interactif sur les pièces jointes.
- > Les arnaques et fraudes
  - Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
  - Mots de passe et authentification forte
  - Démonstration de hacking liées au mot de passe
  - Reformulation et synthèse par les apprenants
  - Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la  
Fonction Publique  
Hospitalière (FPH)

#### Organisé par DÉMETER SANTÉ

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, 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 impactés. 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'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement

### Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la Sécurité des Systèmes 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 vigilances et bonnes pratiques).

### Modalités pédagogiques

#### A DISTANCE

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu des participants.

### Programme

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)
  - Etat 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 email.
  - Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances 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

## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Tout agent de la  
Fonction Publique  
Hospitalière (FPH)

**Organisé par  
DÉMETER SANTÉ**

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, 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 impactés. 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'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement

### Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la Sécurité des Systèmes 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 vigilances et bonnes pratiques).

### Modalités pédagogiques

#### PRÉSENTIEL

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu des participants.

### Programme

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)
  - Etat 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 email.
  - Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances 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

## Maitriser les conditions d'octroi, de mise en oeuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la fonction publique hospitalière

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Professionnels encadrant  
de la FPH

Agents des services RH et  
juridiques chargés de la  
mise en œuvre de la  
protection fonctionnelle

Représentants des  
personnels

**Organisé par**  
ANTIDOTE EXPERTISE

**Nombre de  
participants**  
12 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La mesure 34 du plan pour la sécurité des professionnels de santé, pris en septembre 2023, vise à rappeler aux directeurs d'établissements de santé et services médico-sociaux les bonnes pratiques en matière de protection fonctionnelle pour que ce dispositif soit systématiquement mis en œuvre par les managers, quel que soit le niveau hiérarchique où ils se situent. Cette formation vise donc une meilleure visibilité de l'existence et des conditions d'octroi de la protection fonctionnelle ainsi que la maîtrise de sa mise en œuvre pour contribuer à créer un climat sécurisant pour les agents.

### Objectifs

- > Comprendre le concept et le cadre juridique de la protection fonctionnelle
- > Identifier le champ d'application, les bénéficiaires et les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle
- > Appréhender les fondamentaux de la responsabilité juridique, de la justice et des acteurs de la protection
- > Repérer les mesures pouvant être prises pour la protection fonctionnelle
- > Identifier les étapes de mobilisation et les points de vigilance relatifs à la protection fonctionnelle
- > Communiquer auprès des agents sur leurs droits en matière de protection fonctionnelle
- > Recueillir avec neutralité les témoignages, accompagner avec bienveillance les victimes et les orienter vers les ressources adaptées


### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- > Jeux pédagogiques
- > Recensement des procédures et outils existants ou à mettre en place
- > Travaux en sous-groupes d'application (recueil de témoignages, convention d'honoraire, ...)
- > Partage de pratiques et de vécu
- > Mise en situation
- > Plan d'action à titre individuel et collectif

### Programme

#### JOUR 1

- > **La protection fonctionnelle dans la Fonction Publique Hospitalière et son cadre juridique**
  - Les types de responsabilités encourues
  - Les modes de règlement alternatif d'un conflit
  - Les voies de recours amiables et contentieuses
  - Documents de preuve et éléments de procédure
  - Les acteurs et leurs rôles respectifs : les magistrats, les auxiliaires de justice, la police-gendarmerie, l'assureur et ses services
- > **Les mesures de prévention dans le cadre de la protection fonctionnelle**
  - Les mesures de protection
  - Les mesures d'assistance
  - Les mesures de réparation
  - Quand et avec quels outils communiquer auprès des agents sur leurs droits en matière de protection fonctionnelle ?
- > **La posture adaptée à l'égard de la victime, des témoins ou mis en cause**
  - L'écoute active en toute neutralité
  - Points de vigilance en cas de violence et harcèlement entre agents
  - Le recueil d'éléments factuels et des dires dans une logique chronologique
  - L'orientation de l'agent victime vers les services de prise en charge et de constatation médico-légale et vers les ressources compétentes pour l'assister et l'accompagner



# **RECHERCHE CLINIQUE - SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**



## Animer une formation à distance - Blended-Learning

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Formateurs internes quel  
que soit le métier,  
Équipes pédagogiques  
des instituts de formations  
paramédicales

#### Organisé par :

Formavenir  
Performances

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

3 jours, soit 20,5 h

#### Prérequis

Un ordinateur disposant  
d'une connexion internet,  
d'un micro et d'enceintes  
(son)

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système de formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions.

Il semble ainsi opportun de former les agents assurant des missions de formation à la pratique du distanciel. D'autre part, former les formateurs des établissements de la FPH sur cette thématique pourrait concourir à l'atteinte du niveau de conformité attendu sur l'indicateur 25 du référentiel Qualiopi, pour un établissement

souhaitant s'engager dans la démarche de certification.

### Objectifs

- > Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage (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, (thématiques/ contenus/impacts souhaités/public cible)
- > Découvrir des solutions pédagogiques distancielles
- > Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés
- > Utiliser différents supports techniques / technologiques adaptés
- > Ajuster sa posture en tant que formateur

### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : Outils collaboratifs pour dynamiser et miser sur « l'expérience utilisateur » : Brainstorming et ateliers participatifs, travaux de groupes, exercices pratiques, analyse de pratiques et partage d'expériences, analyse des pistes d'évolution, quiz collectifs, études de cas
- > Temps asynchrones/E-Learning : Podcasts, vidéos d'experts, ressources téléchargeables, des activités interactives et des quiz de connaissances et validations des acquis
- > Consultation du module E-Learning de l'ANFH intitulé « La formation digitale dans la FPH »

### Programme

#### Classe virtuelle 1 – 2h00

- > 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 – 1h30

- La posture du formateur
- Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel
- Motiver et accompagner l'apprenant

#### Classe virtuelle 2 – 3h30

- Retour sur les apports du E-Learning
- Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel
- Les méthodes et outils

#### Classe virtuelle 3 – 3h30

- Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel
- Se positionner avec ses propres formations

#### Module E-Learning – Partie 2 – 3h00

- Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place
- Etude de cas d'un module E Learning

#### Classe virtuelle 2 – 3h30 : Atelier créatif individuel

- Tour de table, feed-back et débriefing du module E-Learning
- 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 – 3h30

- Atelier de simulation : Partage et expérimentation autour d'une microformation pour chaque participant





## Animer une formation à distance - Distanciel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Formateurs internes quel que soit le métier, Équipes pédagogiques des instituts de formations paramédicales

#### Organisé par :

Formavenir  
Performances

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

3 jours, soit 20,5 h

#### Prérequis

Un ordinateur disposant d'une connexion internet, d'un micro et d'enceintes (son)

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système de formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions.

Il semble ainsi opportun de former les agents assurant des missions de formation à la pratique du distanciel. D'autre part, former les formateurs des établissements de la FPH sur cette thématique pourrait concourir à l'atteinte du niveau de conformité attendu sur l'indicateur 25 du référentiel Qualiopi, pour un établissement

souhaitant s'engager dans la démarche de certification.

### Objectifs

- > Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage (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, (thématiques/ contenus/impacts souhaités/public cible)
- > Découvrir des solutions pédagogiques distancielles
- > Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés
- > Utiliser différents supports techniques / technologiques adaptés
- > Ajuster sa posture en tant que formateur

### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : Outils collaboratifs pour dynamiser et miser sur « l'expérience utilisateur » : Brainstorming et ateliers participatifs, travaux de groupes, exercices pratiques, analyse de pratiques et partage d'expériences, analyse des pistes d'évolution, quiz collectifs, études de cas
- > Temps asynchrones/E-Learning : Podcasts, vidéos d'experts, ressources téléchargeables, des activités interactives et des quiz de connaissances et validations des acquis
- > Consultation du module E-Learning de l'ANFH intitulé « La formation digitale dans la FPH »

### Programme

#### Classe virtuelle 1 – 2h00

- > 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 – 1h30

- La posture du formateur
- Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel
- Motiver et accompagner l'apprenant

#### Classe virtuelle 2 – 3h30

- Retour sur les apports du E-Learning
- Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel
- Les méthodes et outils

#### Classe virtuelle 3 – 3h30

- Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel
- Se positionner avec ses propres formations

#### Module E-Learning – Partie 2 – 3h00

- Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place
- Etude de cas d'un module E Learning

#### Classe virtuelle 4 – 3h30 : Atelier créatif individuel

- Tour de table, feed-back et débriefing du module E-Learning
- 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 5 – 3h30

- Atelier de simulation : Partage et expérimentation autour d'une microformation pour chaque participant



## Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Tout professionnel médical non francophone de niveau A2 minimum

#### Organisé par LINGUAPHONE

#### Nombre de participants

Minimum 8 participants à 10 maximum

#### Durée

96h parcours blended en classe inversée

Options : entretiens individualisés ; ateliers Social Learning

#### Prérequis

Test de positionnement amont

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation s'adresse aux établissements comptant parmi leur personnel des médecins non francophones.

### Objectifs

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- > Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement
- > Vous intégrer dans votre milieu professionnel
- > Lire et comprendre un article médical en français
- > Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français
- > Assurer des transmissions écrites en français
- > Intervenir dans une réunion professionnelle en français
- > Certifier votre niveau de français

### Modalités pédagogiques

Parcours 96h blended classe inversée

- > 64h de classes virtuelles – 2 fois 1h par semaine
- > 32h de parcours digital lié – 1h minimum par semaine

#### Compléments

- > Entretiens individualisés (maximum 16h/apprenant) – séances de 30 minutes par visio
- > Ateliers Social Learning en groupe (maximum 16h/groupe) – séances de 30 minutes en classes virtuelles

### Programme

#### 1. KICKOFF – lancement du programme

#### 2. Acquérir et employer un vocabulaire médical en français

- L'accueil, orienter et renseigner les patients
- Vocabulaire médical de base
- Le questionnement

#### 3. Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier

- Présenter les différents services
- Décrire le monde hospitalier
- Communiquer des informations médicales à un patient ou un proche
- Communiquer avec les membres de l'équipe
- Transmettre des données médicales

#### 4. Lire et comprendre un article médical en français

- Développer des techniques de lecture et de compréhension
- Améliorer les stratégies de lecture et de compréhension
- Comprendre la correspondance courante, les instructions simples, des articles techniques

#### 5. Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions

- L'examen médical, la douleur, les résultats
- Les médicaments & traitements
- Le vocabulaire des soins, oncologie

#### 6. Assurer des transmissions écrites en français

- Acquérir les bases de l'écriture de courriels
- Echanger des informations simples et claires, prendre des rendez-vous
- Comprendre les différents niveaux de formalité
- Rédiger des courriels plus complexes et des documents à caractère médical

#### 7. Intervenir dans une réunion professionnelle en français

- Préparer la réunion / une réunion virtuelle
- Comprendre les éléments clés et échanges dans son domaine
- Intervenir simplement dans une réunion relative à son domaine
- Gérer un échange court
- Interagir dans son domaine

#### 8. Être préparé pour la certification

#### 9. BILAN

## Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Tout professionnel médical non francophone de niveau B1 minimum

#### Organisé par LINGUAPHONE

#### Nombre de participants

Minimum 8 participants à 10 maximum

#### Durée

96h parcours blended en classe inversée

Options : entretiens individualisés ; ateliers Social Learning

#### Prérequis

Test de positionnement amont

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation s'adresse aux établissements comptant parmi leur personnel des médecins non francophones.

### Objectifs

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- > Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement
- > Vous intégrer dans votre milieu professionnel
- > Lire et comprendre un article médical en français
- > Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français
- > Assurer des transmissions écrites en français
- > Intervenir dans une réunion professionnelle en français
- > Certifier votre niveau de français

### Modalités pédagogiques

Parcours 96h blended classe inversée

- > 64h de classes virtuelles – 2 fois 1h par semaine
- > 32h de parcours digital lié – 1h minimum par semaine

### Compléments

- > Entretiens individualisés (maximum 16h/apprenant) – séances de 30 minutes par visio
- > Ateliers Social Learning en groupe (maximum 16h/groupe) – séances de 30 minutes en classes virtuelles

### Programme

#### 1. KICKOFF – lancement du programme

#### 2. Acquérir et employer un vocabulaire médical en français

- L'accueil, orienter et renseigner les patients
- Vocabulaire médical de base
- Le questionnaire

#### 3. Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier

- Présenter les différents services
- Décrire le monde hospitalier
- Communiquer des informations médicales à un patient ou un proche
- Communiquer avec les membres de l'équipe
- Transmettre des données médicales

#### 4. Lire et comprendre un article médical en français

- Développer des techniques de lecture et de compréhension
- Améliorer les stratégies de lecture et de compréhension
- Comprendre la correspondance courante, les instructions simples, des articles techniques

#### 5. Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions

- L'examen médical, la douleur, les résultats
- Les médicaments & traitements
- Le vocabulaire des soins, oncologie

#### 6. Assurer des transmissions écrites en français

- Acquérir les bases de l'écriture de courriels
- Echanger des informations simples et claires, prendre des rendez-vous
- Comprendre les différents niveaux de formalité
- Rédiger des courriels plus complexes et des documents à caractère médical

#### 7. Intervenir dans une réunion professionnelle en français

- Préparer la réunion / une réunion virtuelle
- Comprendre les éléments clés et échanges dans son domaine
- Intervenir simplement dans une réunion relative à son domaine
- Gérer un échange court
- Interagir dans son domaine

#### 8. Être préparé pour la certification

#### 9. BILAN

## Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Professionnels du soin et de l'accompagnement des différents secteurs : sanitaire, social et médico-social

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de participants**  
Minimum 8 participants  
à 16 maximum

**Durée**  
3 jours en 2+1

**Prérequis**  
Sans prérequis

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La formation portera sur l'ensemble des situations pour lesquelles un professionnel de santé ou de l'accompagnement médico-social pourrait être amené au cours de son exercice à annoncer une mauvaise nouvelle, par ex. : le diagnostic d'un cancer, d'une maladie rare, d'une maladie chronique (ex. diabète, maladie rénale, insuffisance cardiaque), d'une maladie neurodégénérative, d'un handicap, d'un dommage associé aux soins (cf. HAS mars 2011) ; l'annonce d'une fin de vie ou d'un décès incluant notamment celle d'un enfant (avant ou après sa naissance) et celle d'un parent (ex. décès d'une jeune mère isolée) ou d'un proche.

#### Objectifs

- > Améliorer la qualité de l'annonce et de l'accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale par les professionnels du soin et de l'accompagnement
- > Maîtriser les dimensions éthique, déontologique et juridique associées à l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale. Considérer la singularité du patient, respecter son autonomie.
- > Reconnaître le rôle complémentaire de chacune des personnes intervenant dans le parcours de soin à des moments clés
- > Préparer pour contribuer en équipe à l'annonce et prévoir l'accompagnement
- > Réaliser un entretien d'annonce
- > A la suite de l'annonce, accompagner le patient (compréhension de la situation médicale, directives anticipées, traçabilité des éléments de l'entretien d'annonce et partage de l'information, prise en compte des choix et attentes du patient dans l'élaboration du plan personnalisé de soins, identification des ressources et acteurs territoriaux d'accompagnement des patients et des proches)

#### Modalités pédagogiques

- > Analyse des représentations des professionnels
- > Apports didactiques
- > Mise en pratique sous forme de cas étudiés en sous-groupes avant mise en commun collective
- > Analyse de pratiques et RETEX

#### Programme

##### JOUR 1 (intervention en co-animation par un médecin et un cadre de santé ou psychologue)

- Les dimensions éthique, déontologique en lien avec l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale. Rappel du cadre juridique
- Les enjeux en termes de prise en compte de la singularité du patient et du respect de son autonomie, de ses besoins, attentes
- Le rôle complémentaire de chacun des professionnels médicaux et non médicaux
- Les modalités du travail en équipe
- L'importance à donner aux moments clés de l'accompagnement
- La préparation de l'annonce et la contribution en équipe à l'accompagnement individualisé
- La réalisation d'un entretien d'annonce
- Quelle place donner à la famille dans la relation ?

##### JOUR 2 (intervention par un cadre de santé ou psychologue) :

- Les écueils et risques évitables en situations d'annonce
- La gestion de ses propres émotions face à celles du patient et de son entourage
- La désignation de la personne de confiance
- Les spécificités des types d'annonce selon le contexte (accident, décès brutal) ou en périnatalité et pédiatrie
- Le processus d'acceptation de la perte et du deuil
- Les mécanismes de défense du patient et de ses proches / des professionnels
- L'analyse et la gestion des refus de soins
- La prise en compte des choix et attentes du patient dans l'élaboration du plan personnalisé de soins et son ajustement
- L'explication des directives anticipées et l'incitation des patients pour les rédiger

##### JOUR 3 (intervention par un cadre de santé ou psychologue) :

- La traçabilité des éléments clés de l'entretiens d'annonce
- Le partage d'information et la mise en œuvre des mesures d'accompagnement
- Les modalités de l'organisation d'un temps d'échanges avec l'équipe soignante et le travail en réseau
- L'identification des ressources et acteurs territoriaux d'accompagnement des patients et des proches : formalisation d'une cartographie
- Les dispositifs institutionnels existants pouvant être mobilisés
- Les enjeux en termes de vigilance sur les risques sectaires

## Les fondamentaux de la laïcité

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Tout public

#### Conçu par :

Conçu par un GT inter-fonctions publiques et l'appui du concepteur pédagogique Learning Salad.

Piloté par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et par la Direction des Libertés Publiques et des Affaires Juridiques (DLPAJ).

#### Modalité d'inscription :

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

#### Durée estimée

2h15

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La loi n° 2021-1109 confortant le respect des principes de la République rend obligatoire la formation des agents publics au principe de laïcité. Le comité interministériel de la laïcité (CIL) du 15 juillet 2021, placé sous la présidence du Premier ministre, a arrêté 17 mesures visant à garantir le respect et la promotion du principe de laïcité et de neutralité des services publics. Parmi ces mesures, figure la formation de 100% des agents publics d'ici 2025 (mesures 5 et 6). Ce parcours de formation en e-learning permet de répondre à cette obligation légale auprès des agents de la fonction publique.

### Objectifs

- > 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 et graduer son action.
- > Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la fonction publique.

### Programme

- > **Une première situation pour commencer**  
Distinguez les applications des principes de la laïcité entre le cadre professionnel et le cadre personnel.
- > **Se positionner**  
Identifiez les grands principes de la laïcité en partant de vos propres connaissances.
- > **Découvrir les grands principes de la laïcité**  
Découvrez les grands principes, les repères historiques et enfin les droits, obligations et règles applicable.
- > **En pratique: analyser 6 situations**  
Découvrez 6 situations d'agents amenés à se positionner sur les principes de laïcité : 3 situations impliquant des usagers et des agents, 3 situations impliquant des agents entre eux.
- > **Tester ses connaissances**  
Clarifiez le vocabulaire en complétant une grille de mots croisés et testez vos connaissances en répondant à un quiz.

### Modalités pédagogiques

- > À partir de capsules interactives, vous découvrirez les grands principes de la laïcité et de neutralité. À travers des situations emblématiques impliquant des agents et/ou des usagers, vous appréhendez l'application de ces principes dans différents contextes. Vous alternerez entre des temps de formation et des temps d'auto-évaluation de vos connaissances (via des jeux et des quiz). Un carnet de bord est également mis à votre disposition afin que vous puissiez garder une trace de votre apprentissage en ligne en accès libre pour les stagiaires (vidéos, audio, exercices ...)



## La place du son dans l'environnement professionnel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Tout professionnel travaillant dans une structure sanitaire ou médico-sociale

#### Organisé par

Centre Hospitalier Centre Bretagne

#### Nombre de participants

12 participants

#### Durée

2 jours

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le son et ses bienfaits font partie intégrante des prises en charge non médicamenteuses pour les patients/ résidents quelque soit l'âge (du nouveau-né à la personne âgée).

Les professionnels de santé sont amenés à s'interroger sur leur comportement « sonore » notamment à travers les bruits émis, leurs répercussions sur les soignés et leur environnement. Comprendre l'incidence des sons sur l'état émotionnel et physio-biologique permet de rechercher des moyens pour conduire au bien-être.

L'objectif est de créer une ambiance sonore adaptée, un renforcement positif comportemental et utiliser des techniques d'aide alliant la voix et les outils sonores.

### Objectifs

Général : Avoir une vue d'ensemble sur les effets et les bienfaits du son

- > Connaître et percevoir les impacts de l'environnement sonore et musical sur les plans émotionnels, physiques et psychologiques
- > Savoir développer des pratiques ayant un impact bénéfique sur l'émotionnel, le relationnel et le comportemental
- > Identifier l'effet bienfaisant de l'environnement sonore dans une unité de travail
- > Adapter les pratiques de sonothérapie selon leur contexte et les moments de mise en œuvre

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports cognitifs (connaissances théoriques, savoir-faire, savoir-être)
- > Exercices pratiques (voix, instruments, bandes sonores)
- > Analyses des expériences
- > Echanges interactifs centrés sur l'analyse des situations professionnelles

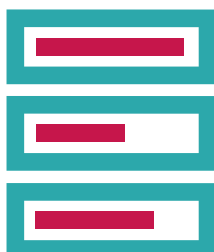
### Programme

#### JOUR 1 : Etat des lieux, Réflexions et Analyse théorique

- > Définition du son et réflexions sur les lieux de diffusion
  - Typologie dans les établissements (soignant, environnement, matériel)
- > Perception des sons
  - Différence entre entendre et écouter
  - La surdité et la perte de l'ouïe est-elle un frein ?
  - Selon les différentes pathologies et leur âge, les sons sont-ils perçus par tous de la même façon ?
- > Résonnance et répercussion des sons, mode d'action sur :
  - Le corps, l'esprit, le psychologique, l'humeur et le comportement
- > L'identité sonore, les sons médicaments et les sons poisons
  - Définition de l'identité sonore
  - Pourquoi certains sons peuvent être bénéfiques et d'autres dangereux

#### JOUR 2 : Les sons - une vraie médiation de recherche reconnue comme prise en charge non médicamenteuse selon les objectifs d'accompagnement du soigné

- > Apprendre à pratiquer, exp  rimer et utiliser par des ateliers pratico-pratiques
  - Expérimentation d'instruments (voix, percussions, instrument à vent et instrument à cordes)
  - Présentation de bandes sonores (détente, stimulation pour vivre, accompagnement fin de vie...)
- > Analyse des différentes expériences en groupe montrant l'intérêt de la musicothérapie dans :
  - La recherche de bien être, détente, lâ  cher prise et accompagnement dans les soins
  - Le développement ou maintien d'une gamme d'habilités par la créativité
  - La stimulation pour conserver les acquis, préserver la motivation et stimuler l'élan vital du grand prématuré à la personne âgée



## Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non-binaires

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

#### Organisé par

Espace Santé Trans des cliniciens expérimentés ou pairaidants avec une expérience quotidienne

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

21h, soit 3 jours  
(2 consécutifs + 1 jour)

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Les professionnels de santé et du social se trouvent parfois démunis face à l'accompagnement de personnes trans et non-binaires, peinant à distinguer ce qui relève de spécificités dans les prises en soin. Entre enjeux éthiques, représentations sociales et réalités cliniques, cette formation propose des repères concrets, éthiques et scientifiques pour adapter l'accueil, prévenir les ruptures de parcours et garantir à chacun un accompagnement respectueux, inclusif et bienveillant.

### Objectifs

- > Assurer un accompagnement inclusif des personnes trans et non-binaires, en respectant la diversité de leurs parcours et besoins
- > Garantir l'équité dans les soins tout en prévenant les ruptures de parcours
- > Comprendre le contexte historique et social des transidentités
- > Pouvoir adapter la prise en soin aux spécificités des personnes trans et nonbinaires dans le respect des contraintes réglementaires de l'identivigilance
- > Favoriser une approche professionnelle réfléchie en identifiant l'influence de ses préjugés et croyances sur sa pratique

### Modalités pédagogiques

#### Mixte : Présentiel et Classe virtuelle

- > L'approche pédagogique s'appuie sur un apprentissage progressif combinant apports théoriques, réflexion collective et mise en pratique. Les participants sont invités à échanger, expérimenter et analyser leurs expériences à travers des méthodes participatives favorisant l'ancrage des connaissances et l'évolution des pratiques professionnelles. Les outils proposés (livret, suivi individuel, espace d'échanges) soutiennent l'intégration et la mise en œuvre des acquis

### Programme

#### JOUR 1 : Introduction aux parcours et aux vécus des personnes trans et non-binaires

- > Comprendre l'évolution des identités trans et non-binaires dans les dimensions sociale, légale, médicale et psychiatrique, en examinant les évolutions législatives, les changements dans les pratiques de soin et la reconnaissance sociale
- > Revoir les définitions clés, aborder les données démographiques et les inégalités d'accès aux soins, et explorer la diversité des parcours de transition
- > Identifier les freins et leviers dans l'accompagnement des personnes trans et nonbinaires et co-construire des axes d'amélioration

#### JOUR 2 : Accompagnement des personnes trans et non-binaires dans le milieu médical

- > Connaître les enjeux médicaux et psycho-sociaux des parcours de transition pour favoriser l'accueil, la prise en soin et l'accompagnement, ainsi que prévenir les risques de rupture de soin
- > Comprendre le cadre juridique et éthique encadrant l'accompagnement des personnes trans et nonbinaires en milieu médical, afin d'identifier les enjeux concrets, d'analyser des situations complexes et de mobiliser des ressources adaptées aux spécificités territoriales

#### JOUR 3 : Approfondissement et retour d'expérience

- > Partager et analyser des retours d'expérience concrets, afin de transformer les apprentissages théoriques en compétences applicables dans le contexte professionnel
- > Renforcer les compétences professionnelles via des jeux de rôle, en appliquant les principes d'accueil et de prise en charge adaptés aux personnes trans et nonbinaires, dans le cadre des obligations réglementaires



## Communication thérapeutique : Améliorer sa communication et la relation de soin

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Professionnels médicaux  
et paramédicaux

Professionnels médico-  
sociaux

Professionnels Sociaux  
Médecins

#### Organisé par

Cèdre Santé Evolution

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

3 jours consécutifs

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La communication entre le soignant et son patient/résident constitue un aspect essentiel de la prise en charge médicale. Elle a une valeur thérapeutique dans le soin.

Alors, et si nos soignants se professionnalisaient à la communication basée sur l'apprentissage de la communication thérapeutique pour performer dans leurs relations avec les patients/résidents en situation de soins ?

Ainsi, ils créeraient une relation de confiance avec le patient/résident pour son adhésion aux soins, ce qui permettrait de mieux appréhender les situations de douleurs, d'anxiété du patient/résident.

### Objectifs

- > Prendre du recul sur son mode de communication et bien appréhender les enjeux
- > Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques de communication adaptées
- > Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique
- > Maîtriser des outils de communication directe et indirecte pour gérer l'anxiété
- > S'approprier des techniques de communication
- > Augmenter sa capacité à s'ajuster et à se préserver face aux situations difficiles imposées par la relation de soin.

### Modalités pédagogiques

- > Ateliers interactifs (en duo ou groupe)
- > Etudes de cas (analyse de situations réelles)
- > Apports théoriques croisés
- > Outils d'évaluation et de suivi

### Programme

#### Objectif 1 : Prendre du recul sur son mode de communication et bien appréhender les enjeux

- > Principes Clés en Communication thérapeutique
- > Enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide
- > Positionnement pour une démarche de Bienveillance Active

#### Objectif 2 : Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques de communication

- > Prendre conscience de sa posture relationnelle
- > Acquérir une compréhension fine des mécanismes perceptifs à l'œuvre dans la relation.
- > Intégrer les fondamentaux de la communication thérapeutique
- > Adapter sa communication
- > S'entraîner à des outils de communication ciblés

#### Objectif 3 : Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique

- > La pratique avancée en communication, une posture évolutive
- > Communication thérapeutique : définitions et ancrage dans le soin
- > Outils avancés de communication thérapeutique, entraînements, mises en situation

#### Objectif 4 : Maîtriser des outils de communication directe et indirecte pour gérer l'anxiété

- > Comprendre les manifestations de l'anxiété
- > Communication directe et gestion de l'anxiété
- > Communication indirecte et postures apaisantes

#### Objectif 5 : S'approprier des techniques de communication suggestives

- > Techniques de communication non verbale
- > Les fondements de la communication suggestive
- > Apports de la démarche appréciative dans la relation de soin

#### Objectif 6 : Augmenter sa capacité à s'ajuster et à se préserver face aux situations difficiles

- > Identification des facteurs de tension
- > Développement de postures douces et protectrices
- > Ancrage d'une pratique réflexive durable

## Communication thérapeutique : Améliorer sa communication et la relation de soin

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Professionnels médicaux, paramédicaux, médico-sociaux, sociaux et médecins

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
3 jours

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La communication thérapeutique, c'est « aider le patient à s'aider lui-même », établir un lien de collaboration, d'alliance, de partenariat et guider vers le changement. C'est un soin à part entière.

Une communication soignée devient vite une communication soignante. Elle cesse de véhiculer des suggestions négatives. Au-delà du discours, soit dans la façon de parler, soit dans le comportement, la communication est porteuse de suggestions positives (de calme, de sécurité, de guérison, ...).

### Objectifs

- > Améliorer son approche relationnelle et sa relation d'aide par des pratiques / techniques de thérapeutique, qui consiste à employer des termes suffisamment communs pour que le patient intègre des suggestions lui permettant d'accepter plus sereinement les soins prodigués.
- > Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques adaptées
- > Appréhender les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide
- > Prendre du recul sur son mode de communication
- > Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique
- > Augmenter sa capacité à s'ajuster face aux situations difficiles

### Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques ciblés
- > Cas pratiques et mises en situation
- > Activités réflexives
- > Production collective
- > Quiz de connaissances et de positionnement
- > Échanges de pratiques et partages d'expériences,

### Programme

#### Proposition de structure :

#### JOUR 1 :

- > **Introduction à la communication thérapeutique et enjeux relationnels**
- > Les bases de la communication
- > Les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide
- > Mieux comprendre son mode de communication

#### JOUR 2 :

- > **Techniques et pratiques avancées en communication thérapeutique**
- > Les techniques de communication thérapeutique
- > La gestion de l'anxiété par la communication
- > Les pratiques de communication suggestive
- > Atelier pratique : mise en œuvre des techniques de communication thérapeutique

#### JOUR 3 :

- > **Gérer les situations difficiles et s'adapter aux résistances**
- > Les résistances face au soin
- > Les sources de conflits dans la relation thérapeutique
- > Techniques de désescalade et d'écoute active
- > Techniques de communication pour maintenir un lien de confiance



**SOINS**



# Module 1A

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

**Public visé**  
Sages femmes  
Médecins

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
2 heures

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## L'entretien prénatal précoce - Actualisation des connaissances

L'entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1er mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages femmes doivent être en mesure à la fois :

- D'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse
- De réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité

### Objectifs

- > Connaître les dispositions réglementaires en périnatalité et les consultations obligatoires du parcours de grossesse
- > Connaître les enjeux des 1000 premiers jours de l'enfant
- > Connaître les déterminants sociaux de la santé et leurs impacts sur les inégalités sociales et territoriales en périnatalité
- > Appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1000 premiers jours

### Modalités pédagogiques

- > Tutoriel vidéo et guide d'utilisation de la plateforme e-learning
- > Témoignages vidéo
- > Quiz de connaissances et validations des acquis
- > Activité interactive sous format « glisser / déposer »
- > Documents téléchargeables
- > Intégration de liens renvoyant vers des ressources pédagogiques et d'informations
- > Grille d'autoévaluation des acquis de la formation et questionnaire sur les attentes des participants

### Programme

#### Partie 1 :

- > Connaissance du contexte et du cadre juridique
- > Le parcours de grossesse
- > Les 1000 premiers jours de l'enfant

#### Partie 2 :

- > Les déterminants sociaux de la santé
- > L'entretien prénatal précoce
- > La place de l'entretien prénatal précoce et ses enjeux

## Module 1B

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

**Public visé**  
Sages femmes  
Médecins

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
2 jours

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## L'entretien prénatal précoce - Formation socle

L'entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1er mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages femmes doivent être en mesure à la fois :

- D'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse
- De réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité

### Objectifs

Réaliser un entretien prénatal précoce selon les recommandations de la HAS : de la conduite de l'entretien à la transmission et au travail en réseau

Connaitre les principes, objectifs, enjeux de l'Entretien Prénatal Précoce

Maîtriser les techniques relationnelles permettant l'ouverture d'un dialogue et adapter sa posture

Identifier les thèmes à aborder avec la femme en prenant en compte les facteurs liés à son environnement (somatique, psycho-affectif et social)

Identifier les compétences et les vulnérabilités de la femme / du couple et la / les positionner en tant que partenaire(s) de soins

Repérer les partenaires, ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité et être en capacité de les solliciter si nécessaire

Construire avec la femme / le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre

Co-définir avec la femme/ le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre

Co-définir avec la femme/ le couple son/ leurs parcours de soins selon son/leur(s) besoin(s)

### Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement

Test de positionnement

Apports didactiques

Exercices pratiques et simulations d'entretien d'EPP

Diaporama

Etudes de cas

Analyses de pratiques

professionnelles et RETours

d'Expériences (RETEX)

### Programme

#### Partie 1 :

- > Ce que devenir parent représente pour les femmes / couples. Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels
- > Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP
- > Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psychoaffectif, social) de la femme / du couple
- > Compétences et vulnérabilités / modalités permettant de favoriser les ressources parentales

#### Partie 2 :

- > Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité
- > Typologies possibles d'actions coordonnées
- > Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels
- > Co-définition du parcours de soins avec la femme / couple en fonction de ses/leurs besoins
- > Enjeux de décloisonnement des pratiques Ville / Hôpital / PMI

## Module 2

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

**Public visé**  
Sages femmes  
Médecins

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
2 jours

**Prérequis**  
Avoir suivi le module 1  
« Réaliser un entretien  
prénatal précoce »

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## L'entretien prénatal précoce - Accompagner les femmes / couples en situation complexe

Les professionnels amenés à suivre les femmes enceintes ou couples peuvent identifier des vulnérabilités de plusieurs ordres (médical, psycho-affectif, psychologique, ou en lien avec des situations de handicap, ...) qui demandent une personnalisation de l'accompagnement au regard des besoins spécifiques des femmes / couples accompagnés.

Dans ce cadre, le travail en réseau et la coordination des différents professionnels exerçant dans le champ de la périnatalité des secteurs sanitaire, social et médico-social sont primordiaux.

L'enjeu est alors de pouvoir analyser ses pratiques professionnelles, en lien avec ces modalités de coordination avec les différents acteurs du territoire concernés et de mobiliser/ solliciter les leviers possibles pour réaliser un travail en réseau optimal répondant aux besoins des femmes/couples

### Objectifs

Perfectionner sa capacité de travail en réseau dans le cadre du parcours périnatalité

Analyser sa pratique professionnelle de l'Entretien

Prénatal Précoce à travers l'étude de situations complexes et des difficultés rencontrées

Déterminer avec la femme/ le couple les ressources à mobiliser et les modalités d'accompagnement dans le cadre d'une alliance thérapeutique

Activer les ressources et collaborer avec les acteurs du territoire en fonction des vulnérabilités détectées (somatique, psychologique et sociale)

Identifier les modalités communes de suivi/ transmission/ coordination de parcours des femmes (en fonction de son territoire)

### Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement

Test de positionnement

Apports didactiques

Diaporama

Etudes de cas

Analyses de pratiques professionnelles et RETours d'Expériences (RETEX) de dossiers complexes

Cartographie des acteurs mobilisable dans le cadre du travail en réseau

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes / couples – analyse de pratiques et RETours d'Expériences sur les modalités de suivi et de travail en réseau
- > Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes (sanitaire, psycho-affectif, psychologique, social), les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple
- > Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau – coordination sanitaire et médico-sociale
- > Quelles modalités de réponse/ quelles stratégies d'accompagnement ?
- > Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité

#### JOUR 2 :

- > Identifications des besoins possibles des futures mères / parents
- > Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère / couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées
- > Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique ?
- > Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées
- > Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques - complexes

## Evaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Distanciel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Professionnels de santé,  
psychologues, travailleurs  
sociaux, éducateurs  
spécialisés,  
En établissement  
sanitaire, social ou  
médico-social

**Organisé par  
ANAXIS SANTÉ**

### Nombre de participants

8 participants et au  
maximum 16 participants

**Durée**  
2 jours

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère de la santé et de la prévention. 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. 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.

Dans ce contexte, cette action cible la formation de personnes ressources pour l'orientation et l'évaluation des personnes repérées comme étant à risque suicidaire.

### Objectifs

- > Appréhender les multiples dimensions du suicide afin de déterminer un socle commun de connaissance
- > Identifier la nature des déterminants de la crise suicidaire et repérer les facteurs déclenchants d'un passage à l'acte
- > Appréhender la prévention du risque suicidaire chez un patient/résident et la gestion d'un passage à l'acte
- > Orienter le patient vers les ressources adaptées en inscrivant sa pratique dans un travail en réseau sur son territoire

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement, évaluation des connaissances et des acquis de formation
- > Apports théoriques, législatifs et méthodologiques
- > Brainstorming, remue-méninges, échanges libres et interactifs, partages d'expériences
- > Etude de cas et ateliers en sousgroupes
- > Jeux de rôles et mises en situation
- > Création d'un annuaire et d'une carte mentale
- > Remise d'un livret stagiaire

### Programme

#### EN DISTANCIEL – CLASSE VIRTUELLE VIA TEAMS

#### JOUR 1 :

- > Les multiples dimension du suicide
  - Cadre contextuel
  - Enjeux de santé publique
  - Cadre législatif
  - Zoom sur les éléments clés à retenir
- > La crise suicidaire
  - Les facteurs et signes d'alerte
  - Suicide et souffrance du patient/résident/ personne concernée
  - La dynamique suicidaire
  - Le suicide

#### JOUR 2 :

- > La prévention du risque suicidaire et la gestion d'un passage à l'acte
  - Les conduites à tenir : la prévention
  - Les conduites à tenir : face à la crise suicidaire
- > L'orientation du patient : ressources et travail en réseau
  - Focus sur l'orientation
  - Focus sur les ressources du territoire
  - Focus sur le travail en équipe
  - Focus sur le travail institutionnel

#### Bilan de la formation



## Evaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Professionnels de santé,  
psychologues, travailleurs  
sociaux, éducateurs  
spécialisés,  
En établissement  
sanitaire, social ou  
médico-social

**Organisé par  
ANAXIS SANTÉ**

### Nombre de participants

8 participants et au  
maximum 16 participants

### Durée

2 jours

**En savoir plus  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère de la santé et de la prévention. 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. 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.

Dans ce contexte, cette action cible la formation de personnes ressources pour l'orientation et l'évaluation des personnes repérées comme étant à risque suicidaire.

### Objectifs

- > Appréhender les multiples dimensions du suicide afin de déterminer un socle commun de connaissance
- > Identifier la nature des déterminants de la crise suicidaire et repérer les facteurs déclenchants d'un passage à l'acte
- > Appréhender la prévention du risque suicidaire chez un patient/résident et la gestion d'un passage à l'acte
- > Orienter le patient vers les ressources adaptées en inscrivant sa pratique dans un travail en réseau sur son territoire

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement, évaluation des connaissances et des acquis de formation
- > Apports théoriques, législatifs et méthodologiques
- > Brainstorming, remue-méninges, échanges libres et interactifs, partages d'expériences
- > Etude de cas et ateliers en sousgroupes
- > Jeux de rôles et mises en situation
- > Création d'un annuaire et d'une carte mentale
- > Remise d'un livret stagiaire

### Programme

#### EN DISTANCIEL – CLASSE VIRTUELLE VIA TEAMS

#### JOUR 1 :

- > Les multiples dimension du suicide
  - Cadre contextuel
  - Enjeux de santé publique
  - Cadre législatif
  - Zoom sur les éléments clés à retenir
- > La crise suicidaire
  - Les facteurs et signes d'alerte
  - Suicide et souffrance du patient/résident/ personne concernée
  - La dynamique suicidaire
  - Le suicide

#### JOUR 2 :

- > La prévention du risque suicidaire et la gestion d'un passage à l'acte
  - Les conduites à tenir : la prévention
  - Les conduites à tenir : face à la crise suicidaire
- > L'orientation du patient : ressources et travail en réseau
  - Focus sur l'orientation
  - Focus sur les ressources du territoire
  - Focus sur le travail en équipe
  - Focus sur le travail institutionnel

#### Bilan de la formation

## Evaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Distanciel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico&sociaux, tous professionnels 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

**Organisé par  
INFOR SANTÉ**

**Nombre de  
participants**  
De 7 à 15 participants

**Durée**  
4 classes virtuelles  
(2 jours)

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

### Objectifs

- > 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
- > Evaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire
- > Orienter vers les ressources adaptées - 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

### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : ateliers réflexifs, échanges, brainstormings, études de cas
- > Temps asynchrones : témoignages, activités cliquables, podcasts, études de cas en ligne

### Programme

#### CLASSE VIRTUELLE 1 :

- > Présentation de la formation et de l'intervenant
- > Questionner les représentations
- > Le contexte : notions clés et état des lieux
- > Podcasts témoignages
- > La crise suicidaire : les types de crise, l'évolution
- > Les facteurs de risques
- > Sémiologie des états suicidaires
- > Les signes avant-coureurs

#### CLASSE VIRTUELLE 2 :

- > Les clés de la relation soignant-soigné
- > Les techniques relationnelles
- > La juste distance
- > Focus sur l'entretien avec le patient/usager
- > Evaluation de la crise : méthodes et outils

#### CLASSE VIRTUELLE 3 :

- > Etudes de cas en e-learning avec débriefing de groupe
- > Alerter : qui prends en charge, dans quelle(s) situation(s) ?
- > Etudes de cas d'orientation

#### CLASSE VIRTUELLE 4 :

- > Les dispositifs existants au niveau national
- > Evaluation de la formation

## Evaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico&sociaux, tous professionnels 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

**Organisé par  
INFOR SANTÉ**

**Nombre de  
participants**  
De 7 à 15 participants

**Durée**  
2 jours

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Les premières manifestations d'une crise suicidaire sont difficiles à cerner et les troubles ne sont pas systématiquement visibles. Les facteurs de risques sont variables. Il est donc difficile de prévenir le passage à l'acte.

Dans cette formation, nous vous donnons les clés pour repérer les facteurs de risques et évaluer la crise suicide et le risque de passage à l'acte et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

### Objectifs

- > 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 - 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

### Modalités pédagogiques

- > Apports didactiques
- > Echanges, discussions, brainstorming...
- > Etudes de cas
- > Exercices pratiques, ateliers collectifs et individuels.

### Programme

#### Proposition de structure :

#### JOUR 1 :

- > Présentation de la formation et de l'intervenant
- > Questionner les représentations
- > Le contexte : notions clés et état des lieux
- > La crise suicidaire : les types de crise, l'évolution
- > Les facteurs de risques
- > Sémiologie des états suicidaires
- > Les signes avant-coureurs
- > Les clés de la relation soignant-soigné
- > Les techniques relationnelles

#### JOUR 2 :

- > La juste distance
- > Focus sur l'entretien avec le patient/usager
- > Évaluation de la crise : méthodes et outils
- > Alerter : qui prends en charge, dans quelle(s) situation(s) ?
- > Les dispositifs existants au niveau national
- > Évaluation de la formation

## Identifier et accompagner les proches aidants initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Ensemble des  
professionnels hospitaliers :  
médicaux, paramédicaux,  
socioéducatifs,  
administratifs et  
techniques

**Organisé par  
ANTIDOTE EXPERTISE**

### Nombre de participants

Maximum de 12 à 16  
participants

### Durée

En inter  
- 3 jours (2 + 1)

En intra

- 3 jours consécutifs

**En savoir plus  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**

En France, 8 à 11 millions de personnes soutiennent un proche en situation de handicap, en perte d'autonomie ou avec une maladie chronique ou invalidante. La nouvelle Stratégie de mobilisation et de soutien en faveur des aidants 2023-2027 vise notamment à mieux repérer les aidants et les informer sur les droits et orienter vers des dispositifs d'aide. Pour ce faire, il est important que les professionnels du sanitaire et médico-social soient formés au repérage de ces proches aidants et puissent répondre à leurs interrogations et les orienter en fonction des besoins qu'ils les auront aidés à exprimer.

### Objectifs

- > Reconnaître la place du proche aidant, ses besoins et ses attentes
- > Identifier les statuts des tiers auprès de l'aidé et l'impact sur leur information
- > Connaître les droits du proche aidant et savoir informer sur les droits et dispositifs d'aide
- > Identifier les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant, repérer les signaux d'alerte et proposer des actions de prévention
- > Se positionner et développer l'écoute et l'alliance avec les aidants
- > Inclure son accompagnement dans une cohérence de projet d'équipe, d'établissement, de réseau
- > Améliorer ses pratiques individuelles d'accompagnement des aidants pour aider ces derniers à prévenir l'épuisement et ses conséquences

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- > Brainstorming
- > Jeux pédagogiques
- > Etudes de cas en sous-groupe
- > Analyse collective de vidéos témoignage
- > Autodiagnostic et appropriation des outils de repérage
- > Mises en situation
- > Partage de pratiques
- > Plan d'action à titre individuel et collectif

### Programme

#### JOUR 1 : Connaissance des proches aidant

- Place et rôle en complémentarité des professionnels
- Besoins et attentes des proches aidants
- Statut des tiers auprès de l'aidé (personne de confiance, représentant légal, membre de la famille, ...) et impacts sur le partage d'informations
- Facteurs de risques pour le proche aidant - Spécificités à certains publics
- Retentissement de la charge physique et psychique ressentie par l'aidant sur sa santé, sa vie privée et professionnelle
- Signaux d'alerte et outils de repérage de l'épuisement de l'aidant
- Actions de prévention possibles

#### JOUR 2 : Communiquer et accompagner les proches aidants

- Développer sa capacité d'écoute vis-à-vis des proches aidants
- Trouver la juste proximité pour collaborer avec eux
- Savoir proposer de l'aide sans leur imposer
- Reconnaître les compétences des proches aidants
- Les intégrer dans les moments clés du parcours de l'aidé
- Reconnaître ses limites et s'appuyer sur les ressources disponibles territorialement

#### JOUR 3 : Dispositifs d'aide et ressources territoriales

- Aides financières et services compétents
- Solutions pour le répit des aidants
- Droits à congés et autres aménagements professionnels
- Autres dispositifs : soutien psychologique et d'écoute, activités pour se ressourcer, formations et plateformes d'information
- Articulation des actions internes avec celles des partenaires du territoire



## Identifier et accompagner les proches aidants initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Ensemble des  
professionnels hospitaliers :  
médicaux, paramédicaux,  
socioéducatifs,  
administratifs et  
techniques

**Organisé par  
QUALI V**

### Nombre de participants

Maximum de 8 à 16  
participants

### Durée

2 +1 jours (21.00 heures)  
Présentiel

**En savoir plus  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**

Aider un proche malade ou en situation de handicap est un acte normal et naturel. Pourtant cela place la personne dans une position, un statut tout à fait spécifique : celui de proche aidant. Le professionnel est bien souvent en première intention au contact de l'aidé. Et dans son rôle, il se retrouve à faire une place à l'aidant, le soutenir, l'informer, l'inclure, mais aussi évaluer ses besoins, attentes et risques pour mieux l'orienter et le guider. Cet accompagnement nécessite un savoir-faire et un savoir-être à titre individuel et institutionnel.

### Objectifs

- > Identifier les enjeux de l'accompagnement des proches aidants : duo aidant-aidé, reconnaissance du rôle d'aidant, évaluation des attentes, besoins et risques.
- > Repérer et communiquer les informations essentielles aux aidants : juridiques, soins, etc.
- > Développer des axes de prévention des risques d'épuisement, des situations difficiles, orienter vers les aides existantes et partenaires extérieurs.
- > Situer son rôle en tant que professionnel dans l'accompagnement des proches aidants en considérant son positionnement dans la communication, l'alliance thérapeutique et la coordination des équipes.

### Modalités pédagogiques

- > Pédagogie active : photo langage, jeux de rôles, vidéos, techniques de communication, carte d'empathie, études de cas, World café, jeu en mouvement, analyse de pratiques, méthodologie des chapeaux de Bono
- > Intersession : expérimentation des outils vus en jour 1 et 2
- > Évaluation : questionnaires pré et post-formation pour situer ses besoins/compétences, quiz avant/après
- > Ressources pédagogiques : support pédagogique, fiches pratiques, tableau Excel suivi ressources territoriales

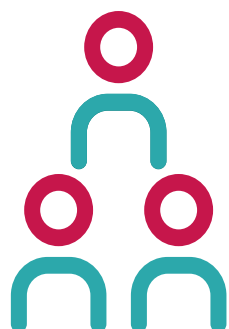
### Programme

#### JOUR 1 et 2 :

- > **Les enjeux de l'accompagnement des aidants**
  - Réactions et représentations des professionnels à l'idée d'accompagner les aidants.
  - Trouver sa place en tant que professionnel dans le duo aidant-aidé.
  - Repérer les difficultés, situer l'importance d'accompagner les proches aidants.
- > **Place de l'évaluation**
  - Évaluation des besoins et des attentes de l'aidant.
  - Évaluation des risques et des signes d'épuisement.
  - Identifier les ressources de l'aidant
  - S'approprier/créer ses outils d'évaluation et d'analyse.
  - Partager en équipe
- > **Soutenir les aidants**
  - Aider l'aidant à se reconnaître comme proche aidant tout en intégrant son expertise.
  - Informer les aidants concernant la réglementation juridique, les différents dispositifs d'aide dont ils peuvent avoir besoin.
  - Développer/renforcer ses compétences relationnelles et utiliser des outils de communication adaptés pour établir un lien de confiance et une alliance thérapeutique.

#### JOUR 3 :

- > **Intégrer les proches aidants au niveau institutionnel**
  - Intégrer les aidants dans les moments clés comme : l'accueil ou la sortie d'hospitalisation/d'établissement médico-social de la personne aidée.
  - Intégrer l'accompagnement de l'aidant dans le projet de l'établissement.
  - Inclure son activité dans une cohérence d'équipe : intégrer le rôle complémentaire de chacun (médicaux et non médicaux) vis-à-vis des proches aidants.
- > **Articuler ses actions à un niveau territorial**
  - Connaître et orienter vers les dispositifs et ressources territoriales.
  - Inscrire ses activités dans le cadre d'un travail en réseau sur son territoire.
  - Élaborer/articuler les actions avec des partenaires-ressources pertinents.



## Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - Distanciel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction  
autorisé en psychiatrie

**Organisé par  
GRIEPS**

**Nombre de  
participants**  
12 participants

**Durée**  
3 jours (2+1)  
En distanciel

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et la contention :

- La législation relative aux modalités de soins aux personnes souffrant de troubles psychiques et les décisions successives du Conseil Constitutionnel ;
- La loi « santé » de 2016 qui vient préciser la mise en œuvre et la traçabilité de ces mesures et les limites ;
- Les rapports et recommandations successifs du CGLPL ;
- La HAS au travers des guides de recommandations de bonnes pratiques et aussi dans la 5ème version du manuel de certification de la V2020 qui contient un critère impératif sur la pertinence du recours de mesures restrictives de liberté.

### Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > 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 crise
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs et législatifs
- > Brainstorming
- > Partage d'expériences
- > Carte mentale
- > Vignette clinique
- > Jeux de communication
- > Mise en situation simples

### Programme

#### JOUR 1

- > Apports législatifs et cognitifs
  - Les connaissances législatives et réglementaires
  - Les droits des patients
- > Identification et compréhension des situations de crise
  - Les signes précurseurs
  - Les éléments favorisant la survenue d'une crise
  - Les situations permettant d'apaiser une situation de crise

#### JOUR 2

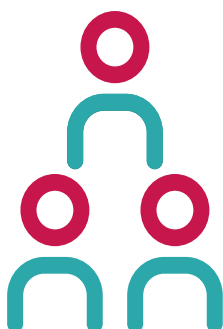
- > Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention
  - Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
  - Les espaces d'apaisement
  - Le plan de prévention partagé
  - Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions

#### Travail intersession (seul ou en binôme) :

- > A partir d'une situation dite de « crise » vécue, actuelle ou passée, produire un écrit de type story telling avec l'un des objectifs :
  - identifier les éléments qui ont pu amener à une mesure d'isolement et/ou de contention
  - identifier les éléments qui ont permis d'éviter une mesure de dernier recours

#### JOUR 3

- > Les bonnes pratiques en cas d'isolement
  - La sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire à l'isolement et/ou la contention
  - Les outils et les méthodes à une réflexion d'équipe
  - Analyse de pratique des situations de crise pour améliorer les pratiques





## Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction  
autorisé en psychiatrie

**Organisé par  
GRIEPS**

**Nombre de  
participants**  
16 participants

**Durée**  
3 jours consécutifs  
En présentiel

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et la contention :

- La législation relative aux modalités de soins aux personnes souffrant de troubles psychiques et les décisions successives du Conseil Constitutionnel ;
- La loi « santé » de 2016 qui vient préciser la mise en œuvre et la traçabilité de ces mesures et les limites ;
- Les rapports et recommandations successifs du CGLPL ;
- La HAS au travers des guides de recommandations de bonnes pratiques et aussi dans la 5ème version du manuel de certification de la V2020 qui contient un critère impératif sur la pertinence du recours de mesures restrictives de liberté.

### Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > 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 crise
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs et législatifs
- > Brainstorming
- > Partage d'expériences
- > Carte mentale
- > Vignette clinique
- > Jeux de communication
- > Mise en situation simples

### Programme

#### JOUR 1

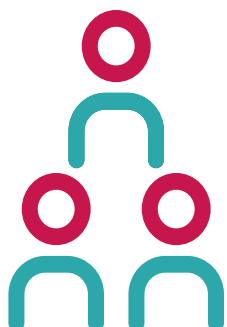
- > Apports législatifs et cognitifs
  - Les connaissances législatives et réglementaires
  - Les droits des patients
- > Identification et compréhension des situations de crise
  - Les signes précurseurs
  - Les éléments favorisant la survenue d'une crise
  - Les situations permettant d'apaiser une situation de crise

#### JOUR 2

- > Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention
  - Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
  - Les espaces d'apaisement
  - Le plan de prévention partagé
  - Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions

#### JOUR 3

- > Les bonnes pratiques en cas d'isolement
  - La sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire à l'isolement et/ou la contention
  - Les outils et les méthodes à une réflexion d'équipe
  - Analyse de pratique des situations de crise pour améliorer les pratiques





## Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - Distanciel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction

### Prérequis

Exercice professionnel en  
psychiatrie

**Organisé par  
INFOR SANTE**

**Nombre de  
participants**  
16 participants maximums

**Durée**  
3 jours (en 2+1)

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

### Contexte du projet de formation

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

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > 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 crise
- > 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

### Modalités pédagogiques

- > Jeu pédagogique (jeu de carte du juridique)
- > Remise de fiches synthèses
- > Apports théoriques
- > Jeux de questions/réponses
- > Brainstorming
- > Exercice de simulation d'une réunion post crise
- > Analyse de la pratique
- > Mises en situation sur cas réel

### Programme

#### CLASSE VIRTUELLE N°1

- > Cadre juridique : au travers d'un jeu pédagogique
- > La crise
  - concepts et représentations
  - Analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence

#### CLASSE VIRTUELLE N°2

- > Les signes précurseurs
- > L'analyse des événements à postériori : en équipe et au niveau institutionnel

#### INTERSESSION :

Etude de cas réel pour chaque participant

#### CLASSE VIRTUELLE N°3

- > Retour d'intersession avec le choix de 3 situations parmi celles vécues par les participants pour le débriefing
- > 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 (décision, mise en œuvre, suivi)

#### CLASSE VIRTUELLE N°4

- > Temps d'analyse de la pratique et construction de feuilles d'actions

#### INTERSESSION :

Présenter une des actions concrètes mises en place en faveur du moindre recours à l'isolement ou à la contention

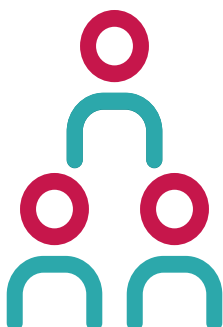
#### CLASSE VIRTUELLE N°5

- > Retour d'expérience sur les travaux d'intersession
- > Analyse de situations complémentaires

#### CLASSE VIRTUELLE N°6

- > Les conditions incontournables du travail en équipe dans ce contexte
- > L'importance de chaque membre de l'équipe en situation difficile
- > Les outils de la réflexion d'équipe

Evaluation de la formation



## Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction

### Prérequis

Exercice professionnel en  
psychiatrie

**Organisé par  
INFOR SANTE**

**Nombre de  
participants**  
16 maximums

**Durée**  
3 jours (en 2+1)

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

### Contexte du projet de formation

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

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > 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 crise
- > 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

### Modalités pédagogiques

- > Jeu pédagogique (jeu de carte du juridique)
- > Remise de fiches synthèses
- > Apports théoriques
- > Jeux de questions/réponses
- > Brainstorming
- > Exercice de simulation d'une réunion post crise
- > Analyse de la pratique
- > Mises en situation sur cas réel

### Programme

#### 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 à 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 : Etude de cas réel

#### JOUR 3

- > Retour d'expérience sur les travaux d'intersession
- > 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

Evaluation de la formation



## Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose - Module 1 : Diagnostic

**Action Professionnels  
médicaux et Sage-  
femmes**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Professionnels médicaux  
et Sage-femmes

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Nombre de participants

De 8 à 16 participants  
maximums

### Durée

1 jour

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires, digestifs, notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. Un retard diagnostique est quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif. En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022

### Objectifs

- > Améliorer les pratiques professionnelles du diagnostic de l'endométriose
- > Diagnostic précoce, diagnostic différentiel et extension de la maladie :
  - Identifier les symptômes évocateurs et les signes cliniques de l'endométriose ;
  - Connaître les filières endométriose : missions et offre de soins graduée
  - Assurer l'analyse des résultats de questionnaires de diagnostic ou autodiagnostic
  - Réaliser ou orienter vers un professionnel pour réaliser les examens de 1<sup>ère</sup> intention selon les recommandations de la HAS
  - Prescrire pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de 2<sup>nd</sup> recours selon les recommandations de la HAS
  - Evaluer le retentissement de l'endométriose et celui de la douleur sur la qualité de vie
  - Contribuer à l'approche diagnostique interdisciplinaire et graduée au sein de RCP
  - Mener une consultation d'annonce diagnostique

### Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques
- > Mise en pratique sous forme de cas étudiés en sous-groupes avant mise en commun collective
- > Analyse de pratiques et retours d'expériences

### Programme

#### JOUR 1

- > Identification des symptômes évocateurs et les signes cliniques de l'endométriose
- > Missions des filières endométriose et connaissance de leur offre de soins graduée pour soutenir les parcours de diagnostic et de soins favorisant un juste adressage des patientes au sein des filières régionales
- > Enjeux et modalités d'analyse des résultats de questionnaires de diagnostic ou auto-diagnostic
- > Réalisation ou orientation vers un professionnel pour réaliser les examens de première intention (selon les recommandations de la HAS) : l'examen clinique (gynécologique si possible) et l'échographie diagnostique pour les professionnels concernés
- > La prescription pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de second recours (selon les recommandations de la HAS) à savoir notamment la réalisation et l'analyse des examens d'imagerie et d'exploration
- > L'évaluation du retentissement (somatique/fonctionnel, psychologique, professionnel ...) et notamment de la douleur sur la qualité de vie
- > Comment contribuer à l'approche diagnostique interdisciplinaire et graduée au sein de Réunions de Concertation Pluridisciplinaire (RCP) ?
- > Savoir mener une consultation d'annonce diagnostique

## Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose - Module 2 : Prise en charge

**Action Professionnels  
médicaux et Sage-  
femmes**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Professionnels médicaux  
assurant une prise en  
charge de femmes  
souffrant d'endométriose

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
De 8 à 16 participants  
maximums

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires, digestifs, notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. Un retard diagnostique est quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif. En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022

### Objectifs

- > Prendre en charge, orienter et suivre :
  - Connaître et identifier les niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2ème et 3ème recours), orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages.
- > Etablir une stratégie thérapeutique globale adaptée au niveau de la maladie, en lien avec la patiente et fondée sur les recommandations
- > Savoir communiquer sur les droits et orienter vers des structures et des interlocuteurs favorisant la qualité de vie

### Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques
- > Mise en pratique sous forme de cas étudiés en sous-groupes avant mise en commun collective
- > Analyse de pratiques et retours d'expériences

### Programme

#### JOUR 1

- > Identification des niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2ème et 3ème recours), comment orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages ?
- > La contribution aux Réunion de Concertation Pluri-disciplinaires de territoire
- > Les modalités de mise en œuvre d'un parcours de soins adapté, en coordonnant des prises en charges y compris le parcours ville-hôpital, la prise en charge en milieu scolaire, professionnel ...
- > La prise en charge de la douleur en lien avec les structures douleur chronique référentes pour l'endométriose
- > En accompagnement médicale : le respect des orientations HAS dans la prescription du traitement hormonal
- > En prise en charge chirurgicale : le respect des orientations de la HAS et des Sociétés savantes dans la pertinence, le choix et la réalisation des actes chirurgicaux
- > La prise en charge l'infertilité en lien avec les centres d'Assistance Médicale à la Procréation
- > L'information et le traitement des conséquences fonctionnelles pelvipérinéologiques urologiques et digestives de l'endométriose
- > L'information sur les droits (notamment Affectation Longue Durée ...)
- > Les modalités d'accompagnement et l'éducation de la patiente y compris dans le cadre d'actions d'Education Thérapeutique du Patient en s'attachant à la gestion de la douleur et à la prise en compte des différents milieux de vie (professionnelle, scolaire, affective, sexuelle ...)
- > Identification des ressources territoriales de soutien et d'éducation des patientes, l'orientation vers un soutien psychologique et au besoin vers des options thérapeutiques non médicamenteuses, en complément de la prise en charge médicamenteuse (selon les recommandations de la HAS)
- > La Mise en relation les patientes avec les actions associatives.

## Module 1A

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

**Module 1A : ouvert aux  
équipes soignantes de la  
Fonction Publique,  
Hospitalière exerçant en  
service de réanimation/  
soins critiques adultes et  
pédiatriques**

**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**

**Nombre de  
participants  
8 participants**

**Durée  
2 jours (14 heures)**

**En savoir plus  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Maintien des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux équipes soignantes - Distanciel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS exerçant habituellement dans les unités de réanimation / soins critiques (pré et post réanimation) adultes et pédiatriques

### Objectifs

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation/soins critiques dans l'organisation courante
- > Définir les principales défaillances (respiratoires, hémodynamiques, neurologiques, rénales)
- > Appliquer la prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave, etc.
- > Etablir les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Définir les principes d'hygiène en réanimation et les éléments de protection individuels (EPI)

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ? Echanges et représentations
- > Enjeux en termes de complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE /AS
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > La spécificité de la communication interprofessionnelle en réanimation / soins critiques dans l'organisation courante

#### JOUR 2 :

- > Les principales défaillances (respiratoires, hémodynamique, neurologiques, rénales)
- > La prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave
- > Les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Les principes d'hygiène en réanimation et les Eléments de Protection Individuels (EPI)



# Module 1A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

**Module 1A** : ouvert aux  
équipes soignantes de la  
Fonction Publique,  
Hospitalière exerçant en  
service de réanimation/  
soins critiques adultes et  
pédiatriques

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
16 participants

**Durée**  
2 jours (14 heures)

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Maintien des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux équipes soignantes - Présentiel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS exerçant habituellement dans les unités de réanimation / soins critiques (pré et post réanimation) adultes et pédiatriques

### Objectifs

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation/soins critiques dans l'organisation courante
- > Définir les principales défaillances (respiratoires, hémodynamiques, neurologiques, rénales)
- > Appliquer la prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave, etc.
- > Etablir les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Définir les principes d'hygiène en réanimation et les éléments de protection individuels (EPI)

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Exercices pratiques et simulations haute-fidélité avec mannequin et matériels
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ? Echanges et représentations
- > Enjeux en termes de complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE /AS
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > La spécificité de la communication interprofessionnelle en réanimation / soins critiques dans l'organisation courante

#### JOUR 2 :

- > Les principales défaillances (respiratoires, hémodynamique, neurologiques, rénales)
- > La prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave
- > Les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Les principes d'hygiène en réanimation et les Eléments de Protection Individuels (EPI)

## Module 1A

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant en service de  
réanimation / soins  
critiques

### Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

### Nombre de participants

8 participants par session

### Durée

#### MODULE 1A

**12h** : Autonomie sur la  
plateforme e learning  
**2h** : Classe virtuelle en  
groupe (lien Zoom)

### Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Distanciel

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e learning « RealCare FORMATIONS ». Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e learning et la seconde

en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e learning).

L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R)

tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents A.N.F.H sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant sur la plateforme e learning en instantané (notes obtenues, temps de connexion exacts).

### Objectifs

#### MODULE 1A :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques
- > Evaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe

### Modalités pédagogiques

#### MODALITE DISTANCIELLE

1/ Autonomie sur la plateforme e learning : Un module de formation est composé de plusieurs chapitres, lui-même composé de plusieurs cours. L'apprenant complète un test de positionnement de début de chapitre et une évaluation de fin de chapitre. Au sein d'un chapitre l'apprenant complète des tests inter-cours lui permettant de débloquent les cours du chapitre au fur et à mesure.

2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : Etude d'un cas concret

### Programme

#### MODULE 1A :

#### Chapitre 1 :

Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains

#### Chapitre 2 :

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire

#### Chapitre 3 :

Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

- > Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI)

#### Chapitre 4 :

Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (Neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales)
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques
- > Participer à la prévention des escarres
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.



# Module 1A

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant en service de  
réanimation / soins  
critiques

### Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

### Nombre de participants

12 participants par  
session

### Durée

**MODULE 1A**  
14 heures

### Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratico Santé suit les recommandations de la S.R.L.F et de la S.F.A.R. Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement.

Au cours de ces formations en présentiel, Pratico Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratico Santé applique à la lettre les recommandations de l'H.A.S sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

### Objectifs

#### MODULE 1A : 14 heures en présentiel

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques
- > Evaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe

### Modalités pédagogiques

#### MODALITE PRESENTIEL

- > Apports théoriques
- > Sessions questions/réponses
- > Travaux de groupe
- > Etude de cas
- > Analyse de vidéos
- > Jeux de rôle, patient simulé

### Programme

#### MODULE 1A : 14 heures en présentiel

##### Chapitre 1 :

Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains

##### Chapitre 2 :

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire

##### Chapitre 3 :

Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

- > Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI)

##### Chapitre 4 :

Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (Neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales)
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques
- > Participer à la prévention des escarres
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.

## Module 1B

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

**Module 1B : ouvert aux  
IDE exerçant en service  
de réanimation et de soins  
critiques (services  
pédiatriques et adultes)**

**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**

**Nombre de  
participants  
8 participants maximum  
en distanciel**

**Durée  
1 jour**

**En savoir plus  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Maintien des compétences en réanimation / soins critiques Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE - Distanciel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS exerçant habituellement dans les unités de réanimation / soins critiques (pré et post réanimation) adultes et pédiatriques

### Objectifs

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire
- > Identifier les spécificités des infections en réanimation
- > Définir les principes d'épuration extrarénale chez l'adulte et l'enfant
- > Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient
- > Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation, en assurer la mise en place et la surveillance spécifique (ou au moins la surveillance)
- > Détecter les signes de l'état de choc
- > Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les scores d'évaluation
- > Définir les principes des assistances extracorporelles
- > Déterminer les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > La défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Le Syndrome de Détresse Respiratoire Aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire
- > Les spécificités des infections en réanimation
- > Les principes d'épuration extra-rénale chez l'adulte et l'enfant
- > Les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient
- > Les principales amines vasopressives : utilisation, mise en place et surveillance spécifique
- > Les signes de l'état de choc
- > La sédation : ses objectifs et les thérapeutiques et les scores d'évaluation
- > Les principes des assistances extracorporelles
- > Les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques

# Module 1B

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

**Module 1B** : ouvert aux  
IDE exerçant en service  
de réanimation et de soins  
critiques (services  
pédiatriques et adultes)

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 participants maximum  
en distanciel

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Maintien des compétences en réanimation / soins critiques Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE - Présentiel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS exerçant habituellement dans les unités de réanimation / soins critiques (pré et post réanimation) adultes et pédiatriques

### Objectifs

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire
- > Identifier les spécificités des infections en réanimation
- > Définir les principes d'épuration extrarénale chez l'adulte et l'enfant
- > Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient
- > Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation, en assurer la mise en place et la surveillance spécifique (ou au moins la surveillance)
- > Détecter les signes de l'état de choc
- > Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les scores d'évaluation
- > Définir les principes des assistances extracorporelles
- > Déterminer les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

- > La défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Le Syndrome de Détresse Respiratoire Aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire
- > Les spécificités des infections en réanimation
- > Les principes d'épuration extra-rénale chez l'adulte et l'enfant
- > Les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient
- > Les principales amines vasopressives : utilisation, mise en place et surveillance spécifique
- > Les signes de l'état de choc
- > La sédation : ses objectifs et les thérapeutiques et les scores d'évaluation
- > Les principes des assistances extracorporelles
- > Les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques

## Module 1B

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant en service de  
réanimation / soins  
critiques

### Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

### Nombre de participants

8 participants par session

### Durée

#### MODULE 1B

**6h** : Autonomie sur la  
plateforme e-learning

**1h** : Classe virtuelle en  
groupe (lien Zoom)

### Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Distanciel

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e learning « RealCare FORMATIONS ».

Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e learning et la seconde

en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e learning).

L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R)

tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents A.N.F.H sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant sur la plateforme e learning en instantané (notes obtenues, temps de connexion exacts).

### Objectifs

#### MODULE 1A :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques
- > Evaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe

### Modalités pédagogiques

#### MODALITE DISTANCIELLE

1/ Autonomie sur la plateforme e learning : Un module de formation est composé de plusieurs chapitres, lui-même composé de plusieurs cours. L'apprenant complète un test de positionnement de début de chapitre et une évaluation de fin de chapitre. Au sein d'un chapitre l'apprenant complète des tests intercoures lui permettant de débloquent les cours du chapitre au fur et à mesure.

2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : Etude d'un cas concret

### Programme

#### MODULE 1A :

##### Chapitre 1 :

Monitorages et alarmes (1h30)

- > Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient

##### Chapitre 2 :

Défaillances d'organes (3h30)

##### Neurologique :

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante

##### Hémodynamique

- > Définir les principales amines vasopresseurs et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique

##### Respiratoire

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire
- > Définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse)

##### Rénale

- > Définir les principes d'épuration extra-rénale

##### Chapitre 3 :

Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques

##### Chapitre 4 :

Infectieux (1h)

- > Identifier les spécificités des infections en soins critiques..

# Module 1B

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

## Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant en service de  
réanimation / soins  
critiques

## Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratiko Santé

## Nombre de participants

12 participants par  
session

## Durée

**MODULE 1B**  
7 heures

## Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatrique - Présentiel

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas

cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratiko Santé suit les recommandations de la S.R.L.F et de la S.F.A.R. Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement.

Au cours de ces formations en présentiel, Pratiko Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratiko Santé applique à la lettre les recommandations de l'H.A.S sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

## Objectifs

### MODULE 1B : 7 heures en présentiel

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Connaitre et utiliser les fonctionnalités des dispositifs médicaux spécifiques pour la surveillance des paramètres vitaux du patient en soins critiques
- > Mettre en œuvre les thérapeutiques spécifiques dans le cadre des principales décompensations d'organes prises en charge en soins critiques
- > Identifier les risques de dénutrition du patient
- > Identifier le risque infectieux du patient

## Modalités pédagogiques

### MODALITE PRESENTIEL

- > Apports théoriques
- > Sessions questions/réponses
- > Travaux de groupe
- > Etude de cas
- > Analyse de vidéos
- > Jeux de rôle, patient simulé

## Programme

### MODULE 1B : 7 heures en présentiel

#### Chapitre 1 :

Monitorages et alarmes (1h30)

- > Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient

#### Chapitre 2 :

Défaillances d'organes (3h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante

#### Neurologique :

- > Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les différents scores d'évaluation existants

#### Hémodynamique

- > Définir les principales amines vasopresseurs et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique
- > Détecter les signes de l'état de choc
- > Définir les principes des assistances extracorporelles (artério-veineuse)

#### Respiratoire

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire
- > Définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse)

#### Rénale

- > Définir les principes d'épuration extra-rénale

#### Chapitre 3 :

Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques

#### Chapitre 4 :

Infectieux (1h)

- > Identifier les spécificités des infections en soins critiques..



## Module 2A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

### Public visé

**Module 2A** : ouvert aux  
équipes soignantes de la  
Fonction Publique  
Hospitalière exerçant dans  
d'autres services de  
réanimation/soins critiques  
adultes et pédiatriques

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 participants maximum  
en distanciel

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques Développement des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux équipes soignantes - Distanciel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

### Objectifs

- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle
- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en réanimation
- > Appliquer les précautions d'hygiène
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs et des dispositifs de ventilation invasive
- > Identifier le caractère urgent d'une situation et alerter (SAED)
- > Identifier les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe
- > Identifier les modalités de prévention des infections nosocomiales
- > Utiliser les techniques préventives de manutention, d'installation et de mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Assurer une prise en charge d'un patient en fin de vie et de son entourage,
- > Identifier les procédures de transport hors du service selon les instructions du service,
- > Identifier les aspects culturels et notions législatives et réglementaires de la fin de vie

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle (en lien avec la situation rencontrée durant la période COVID)
- > L'environnement du patient en réanimation et les dispositifs de surveillance en réanimation
- > Les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment en gestion de EPI
- > La préparation et l'installation des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation)
- > L'identification du caractère urgent d'une situation l'alerte (SAED)
- > Les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe
- > Les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en réanimation

#### JOUR 2 :

- > Les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ?
- > L'identification des complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > Les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation /soins critiques
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches, complété si besoin par un soutien psychologique
- > La prise en charge du patient en fin de vie et de son entourage
- > Les procédures de transport hors du service selon les instructions du service
- > Les aspects culturels et notions législatives et réglementation de fin de vie

# Module 2A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

**Module 2A** : ouvert aux  
équipes soignantes de la  
Fonction Publique  
Hospitalière exerçant dans  
d'autres services de  
réanimation/soins critiques  
adultes et pédiatriques

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
16 participants maximum  
en présentiel

**Durée**  
2 jours (14 heures)

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques Développement des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux équipes soignantes - Présentiel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

### Objectifs

- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle
- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en réanimation
- > Appliquer les précautions d'hygiène
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs et des dispositifs de ventilation invasive
- > Identifier le caractère urgent d'une situation et alerter (SAED)
- > Identifier les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe
- > Identifier les modalités de prévention des infections nosocomiales
- > Utiliser les techniques préventives de manutention, d'installation et de mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Assurer une prise en charge d'un patient en fin de vie et de son entourage,
- > Identifier les procédures de transport hors du service selon les instructions du service,
- > Identifier les aspects culturels et notions législatives et réglementaires de la fin de vie

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle (en lien avec la situation rencontrée durant la période COVID)
- > L'environnement du patient en réanimation et les dispositifs de surveillance en réanimation
- > Les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment en gestion de EPI
- > La préparation et l'installation des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation)
- > L'identification du caractère urgent d'une situation l'alerte (SAED)
- > Les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe
- > Les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en réanimation

#### JOUR 2 :

- > Les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ?
- > L'identification des complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > Les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation /soins critiques
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches, complété si besoin par un soutien psychologique
- > La prise en charge du patient en fin de vie et de son entourage
- > Les procédures de transport hors du service selon les instructions du service
- > Les aspects culturels et notions législatives et réglementation de fin de vie



## Module 2A

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

ouvert aux équipes  
soignantes de la Fonction  
Publique Hospitalière  
exerçant dans d'autres  
services de réanimation/  
soins critiques adultes et  
pédiatriques

### Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

### Nombre de participants

8 participants par session

### Durée

#### MODULE 2A

**12h** : Autonomie sur la  
plateforme e learning  
**2h** : Classe virtuelle en  
groupe (lien Zoom)

### Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Distanciel

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e learning « RealCare FORMATIONS ».

Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e learning et la seconde en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e learning).

L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R) tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents A.N.F.H sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant sur la plateforme e learning en instantané (notes obtenues, temps de connexion exacts).

### Objectifs

#### MODULE 2A :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques
- > Evaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe

### Modalités pédagogiques

#### MODALITE DISTANCIELLE

1/ Autonomie sur la plateforme e learning : Un module de formation est composé de plusieurs chapitres, lui-même composé de plusieurs cours. L'apprenant complète un test de positionnement de début de chapitre et une évaluation de fin de chapitre. Au sein d'un chapitre l'apprenant complète des tests intercoures lui permettant de débloquent les cours du chapitre au fur et à mesure.

2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : Etude d'un cas concret

### Programme

#### MODULE 2A :

##### Chapitre 1 :

Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains

##### Chapitre 2 :

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire

##### Chapitre 3 :

Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

- > Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI)

##### Chapitre 4 :

Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (Neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales)
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques
- > Participer à la prévention des escarres
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.

# Module 2A

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

## Public visé

Agents de la FPH  
exerçant dans d'autres  
services qu'en service de  
soins critiques adultes ou  
pédiatriques; volontaires  
pour la réserve de renforts  
en personnel paramédical  
dans les unités de soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques

## Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

## Nombre de participants

12 participants par  
session

## Durée

**MODULE 2A**  
14 heures

## Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Présentiel

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas

cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratico Santé suit les recommandations de la S.R.L.F et de la S.F.A.R. Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement.

Au cours de ces formations en présentiel, Pratico Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratico Santé applique à la lettre les recommandations de l'H.A.S sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

## Objectifs

### MODULE 1A : 14 heures en présentiel

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Mettre en œuvre des soins palliatifs et un accompagnement adapté au patient et/ou à ses proches dans le cadre de la fin de vie
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage, en soins critiques
- > Connaître et préparer le matériel et les dispositifs spécifiques de la chambre du patient, ainsi que le matériel et les techniques spécifiques de surveillances et d'alertes en soins critiques

## Modalités pédagogiques

### MODALITE PRESENTIELLE

- > Apports théoriques
- > Sessions questions/réponses
- > Travaux de groupe
- > Etude de cas
- > Analyse de vidéos
- > Jeux de rôle, patient simulé

## Programme

### MODULE 2A : 14 heures en présentiel

#### Chapitre 1 :

Contexte sanitaire, organisation et planification des soins (2h30)

- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Appliquer les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment gestion des E.P.I
- > Identifier les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en soins critiques

#### Chapitre 2 :

Limitations et arrêts des thérapeutiques actives (1h30)

- > Identifier les aspects culturels et notions législatives et réglementaires de la fin de vie
- > Assurer la prise en charge d'un patient en fin de vie et de ses proches

#### Chapitre 3 :

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h)

- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire

#### Chapitre 4 :

Prise en charge du patient en réanimation (9 heures)

- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en soins critiques
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs
- > Préparer et installer des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation)
- > Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Identifier les procédures de transport hors du service selon les instructions du service
- > Identifier le caractère urgent d'une situation et savoir alerter (S.A.E.D)
- > Identifier les urgences vitales en soins critiques et leur gestion en équipe

## Module 2B

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

**Public visé**  
**Module 2B : ouvert aux**  
**IDE exerçant dans**  
**d'autres services qu'en**  
**réanimation / soins**  
**critiques adultes ou**  
**pédiatriques**

**Organisé par**  
**FORMAVENIR**  
**PERFORMANCES**

**Nombre de**  
**participants**  
8 participants maximum  
en distanciel

**Durée**  
1 jour (7 heures)

**En savoir plus**  
**[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**

## Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques Développement des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux IDE - Distanciel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

### Objectifs

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées,
- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation
- > Préparer des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation
- > Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service,
- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale ou parentérale

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > L'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées
- > Les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation
- > La préparation des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et à la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation
- > Les principes et procédures d'épuration extrarénale du service
- > Les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale

# Module 2B

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

## Public visé

**Module 2B : ouvert aux  
IDE exerçant dans  
d'autres services qu'en  
réanimation / soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques**

**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**

## Nombre de participants

16 participants maximum  
en présentiel

## Durée

2 jours (14 heures)

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Développement des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux IDE - Présentiel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

## Objectifs

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées,
- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation
- > Préparer des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation
- > Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service,
- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale ou parentérale.

## Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

## Programme

### JOUR 1:

- > L'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées
- > Les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation
- > La préparation des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et à la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation
- > Les principes et procédures d'épuration extrarénale du service
- > Les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale

# Module 2B

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

## Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant dans d'autres  
services qu'en soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques ; volontaires  
pour la réserve de renforts  
en personnel paramédical  
dans les unités de soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques

## Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

## Nombre de participants

8 participants par session

## Durée

### MODULE 2B

**6h** : Autonomie sur la  
plateforme e-learning

**1h** : Classe virtuelle en  
groupe (lien Zoom)

## Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Distanciel

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e learning « RealCare FORMATIONS ».

Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e learning et la seconde en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e learning).

L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R) tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents A.N.F.H sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant sur la plateforme e learning en instantané (notes obtenues, temps de connexion exacts).

## Objectifs

### MODULE 2B :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Surveiller la fonction neurologique du patient sédaté en soins critiques
- > Surveiller la fonction hémodynamique du patient en soins critiques
- > Surveiller la fonction rénale et le dispositif d'épuration extra-rénale du patient en soins critiques
- > Surveiller l'administration efficace de la nutrition entérale et/ou parentérale du patient en soins critiques

## Modalités pédagogiques

### MODALITE DISTANCIELLE

1/ Autonomie sur la plateforme e learning :  
Un module de formation est composé de plusieurs chapitres, lui-même composé de plusieurs cours. L'apprenant complète un test de positionnement de début de chapitre et une évaluation de fin de chapitre. Au sein d'un chapitre l'apprenant complète des tests intercoures lui permettant de débloquent les cours du chapitre au fur et à mesure.

2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) :  
Etude d'un cas concret

## Programme

### MODULE 2B :

#### Chapitre 1 :

Fonction neurologique (2h30)

- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques
- > Préparer des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicament destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation

#### Chapitre 2 :

Fonction hémodynamique (2h30)

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées

#### Chapitre 3 :

Fonction rénale (1h)

- > Définir les principes et procédures d'épuration extra-rénale du service

#### Chapitre 4 :

Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique)



# Module 2B

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant dans d'autres  
services qu'en soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques ; volontaires  
pour la réserve de renforts  
en personnel paramédical  
dans les unités de soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques

### Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

### Nombre de participants

12 participants par  
session

### Durée

**MODULE 2B**  
7 heures

### Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratico Santé suit les recommandations de la S.R.L.F et de la S.F.A.R.

Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement.

Au cours de ces formations en présentiel, Pratico Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratico Santé applique à la lettre les recommandations de l'H.A.S sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

### Objectifs

#### MODULE 2B : 7 heures en présentiel

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Surveiller la fonction neurologique du patient sédaté en soins critiques
- > Surveiller la fonction hémodynamique du patient en soins critiques
- > Surveiller la fonction rénale et le dispositif d'épuration extra-rénale du patient en soins critiques
- > Surveiller l'administration efficace de la nutrition entérale et/ou parentérale du patient en soins critiques

### Modalités pédagogiques

#### MODALITE PRESENTIELLE

- > Apports théoriques
- > Sessions questions/réponses
- > Travaux de groupe
- > Etude de cas
- > Analyse de vidéos
- > Jeux de rôle, patient simulé

### Programme

#### MODULE 2B : 7 heures en présentiel

##### Chapitre 1 :

Fonction neurologique (2h30)

- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques
- > Préparer des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicament destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation

##### Chapitre 2 :

Fonction hémodynamique (2h30)

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées

##### Chapitre 3 :

Fonction rénale (1h)

- > Définir les principes et procédures d'épuration extra-rénale du service

##### Chapitre 4 :

Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique)

## Action Multi professionnelle

## Priorité de formation fixée par le Ministère

## Orientation prioritaire de DPC

### Public visé

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

### Organisé par FORMAVENIR PERFORMANCES

### Nombre de participants

8 participants maximum en distanciel

### Durée

3 jours (21 heures) en 2+1

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents - jeunes patients - Distanciel

Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France.

Le cancer est la 3ème 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. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes.

En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : Hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio chimiothérapies, soins de support ..., les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

### Objectifs

#### Objectif général

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

#### Objectif spécifiques

- > Identifier les spécificités de ce public
- > Connaître le parcours de soin 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 soin
- > Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, ...
- > Evaluer 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 soin et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

### Programme

#### JOUR 1

- > Identification des spécificités de ce public
- > Rappels des orientations des plans cancer 2 et 3 et de l'instruction DGOS du 30 mai 2016
- > La prise en compte des besoins médicaux et psychosociaux des Adolescents et Jeunes Patients
- > Comment favoriser les accès aux services spécialisés tout au long du parcours de soins?
- > L'importance d'un accompagnement adapté et individualisé (à toutes les étapes de prise en charge)
- > Les besoins d'informations, d'aide, de confiance, de respect, les questionnements et interrogations du jeune patient et de son entourage

#### JOUR 2

- > Les compétences psychosociales et les techniques de communication adaptée au jeune patient et à sa famille
- > La conduite d'entretien, l'empathie, les attitudes de Porter,
- > Le soutien psychologique apporté au jeune et à sa famille et la mise en œuvre de la relation d'aide
- > Les propositions de temps de rencontres entre jeunes et les ateliers d'ETP et d'animation
- > L'éprouvé psychologique du professionnel dans la durée et la gestion des situations complexes
- > Les relais possibles, espaces de parole, ressources disponibles dans l'accompagnement des professionnels

#### JOUR 3

- > Les modalités permettant de trouver la bonne posture et d'adapter son attitude aux différents interlocuteurs
- > Quelle place donner à la famille dans la relation ?
- > La prévention et la gestion des situations difficiles (repli, colères, tensions, conflits, objections fortes)
- > Les mécanismes de protection des adolescents et jeunes patients et de leur entourage
- > Comment les reconnaître et les prendre en compte dans l'accompagnement individualisé du jeune et de sa famille ?
- > La coordination de parcours de soin et du projet de soins personnalisé



**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

**Public visé**

Tout professionnel  
intervenant dans le  
parcours de jeunes  
patients en oncologie

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
16 participants maximum  
en distanciel

**Durée**  
3 jours (21 heures) en 2+1

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents - jeunes patients - Présentiel

Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France.

Le cancer est la 3ème 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. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes.

En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : Hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio chimiothérapies, soins de support ..., les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

### Objectifs

#### Objectif général

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

#### Objectifs spécifiques

- > Identifier les spécificités de ce public
- > Connaître le parcours de soin 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 soin
- > Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, ...
- > Evaluer 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 soin et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

### Programme

#### JOUR 1

- > Identification des spécificités de ce public
- > Rappels des orientations des plans cancer 2 et 3 et de l'instruction DGOS du 30 mai 2016
- > La prise en compte des besoins médicaux et psychosociaux des Adolescents et Jeunes Patients
- > Comment favoriser les accès aux services spécialisés tout au long du parcours de soins?
- > L'importance d'un accompagnement adapté et individualisé (à toutes les étapes de prise en charge)
- > Les besoins d'informations, d'aide, de confiance, de respect, les questionnements et interrogations du jeune patient et de son entourage

#### JOUR 2

- > Les compétences psychosociales et les techniques de communication adaptée au jeune patient et à sa famille
- > La conduite d'entretien, l'empathie, les attitudes de Porter,
- > Le soutien psychologique apporté au jeune et à sa famille et la mise en œuvre de la relation d'aide
- > Les propositions de temps de rencontres entre jeunes et les ateliers d'ETP et d'animation
- > L'éprouvé psychologique du professionnel dans la durée et la gestion des situations complexes
- > Les relais possibles, espaces de parole, ressources disponibles dans l'accompagnement des professionnels

#### JOUR 3

- > Les modalités permettant de trouver la bonne posture et d'adapter son attitude aux différents interlocuteurs
- > Quelle place donner à la famille dans la relation ?
- > La prévention et la gestion des situations difficiles (repli, colères, tensions, conflits, objections fortes)
- > Les mécanismes de protection des adolescents et jeunes patients et de leur entourage
- > Comment les reconnaître et les prendre en compte dans l'accompagnement individualisé du jeune et de sa famille ?
- > La coordination de parcours de soin et du projet de soins personnalisé

## Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

**Public visé**  
Professionnels  
paramédicaux

**Organisé par**  
ETHICARE

**Nombre de  
participants**  
16 participants maximum

**Durée**  
3 jours (21 heures) en 2+1

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Les soins palliatifs se définissent comme une approche de soins visant à améliorer la qualité de vie des patients et de leurs familles face aux problèmes associés à des maladies potentiellement mortelles. Ils s'attachent à soulager la souffrance physique, psychologique, sociale et spirituelle. Les soins palliatifs ne cherchent pas à prolonger la vie à tout prix, mais à offrir un accompagnement respectueux des souhaits et des besoins du patient. L'accompagnement de fin de vie est une composante cruciale des soins palliatifs. Il implique un soutien continu et adapté aux besoins changeants des patients en phase terminale. Cet accompagnement repose sur l'écoute, l'empathie et le respect des choix du patient

### Objectifs

- > Définir les soins palliatifs et l'accompagnement de fin de vie
- > Comprendre l'organisation des soins palliatifs en France
- > Reconnaître une situation de fin de vie et savoir identifier les besoins d'intervention d'avis tiers
- > Appréhender le cadre législatif et éthique en fin de vie
- > Identifier les besoins du patient et de ses proches en fin de vie et comprendre ce qui fait souffrance et comment le patient cherche à s'adapter à cette souffrance
- > Optimiser les soins relationnels
- > Elaborer le projet d'accompagnement du patient
- > Développer le travail d'équipe et prendre soin de soi

### Modalités pédagogiques

- > Exposés théoriques
- > Exercices et jeu d'application
- > Etude de cas concrets
- > Jeux de rôles
- > Travaux réflexifs
- > Débats
- > Travail d'intersession
- > Construction d'outils/atelier pratique

### Programme

#### JOUR 1

##### > CADRE DE REFERENCE - DEFINITIONS - 1h30

- > Soins palliatifs et concepts associés
- > Démarche palliative
- > Soins palliatifs précoces (SPP)
- > La fin de vie en France aujourd'hui
- > Structuration de l'offre de soins palliatifs

##### > RECONNAITRE UNE SITUATION DE FIN DE VIE – 1h30

- > A partir de quand le patient relève-t-il des soins palliatifs ?
- > Quand et pourquoi avons-nous besoin d'un avis tiers ?

##### > CADRE JURIDIQUE ET ETHIQUE 2h45

- > Evolutions juridiques de 2002 à 2016
- > Comment parler au patient de ses droits ?
- > Les principes éthiques qui guident la pratique

#### JOUR 2

##### > SOUFFRANCES ET BESOINS – 3h30

- > Ce qui fait souffrance
- > Le concept de total pain
- > Evaluation des symptômes d'inconfort
- > Modalités d'adaptation psychologique du patient et de son entourage

##### > COMPETENCES RELATIONNELLES – 3h30

- > Les bases de la communication
- > Ecoute
- > Relation d'aide
- > Les obstacles à une communication de qualité
- > Place du toucher

##### > PREPARATION DU TRAVAIL D'INTERSESSION – 30 min

#### JOUR 3

##### > ANALYSE DES TRAVAUX D'INTERSESSION – 2h

##### > PROJET D'ACCOMPAGNEMENT – 1h30

- > Pluridisciplinarité et élaboration du projet
- > Construction de projet

##### > PRENDRE SOIN DE SOI – 3h30

- > Mort et émotions du soignant
- > Carte d'empathie
- > Les signes du burn out
- > Les ressources internes et externes
- > La coordination de parcours de soin et du projet de soins personnalisés

## Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire

**Action Multi professionnelle**

**Priorité de formation fixée par le Ministère**

**Orientation prioritaire de DPC**

### Public visé

Agents intervenant auprès des personnes en fin de vie ou atteintes d'une maladie grave, potentiellement mortelle, exerçant en secteur sanitaire, social et médico-social

### Organisé par

Maison Médicale Jeanne Garnier

### Nombre de participants

8 à 16 participants maximum

### Durée

3 jours (21 heures)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

L'École de Soins Palliatifs Jeanne Garnier, forte de l'expertise de ses formateurs professionnels de la Maison Médicale (Unités et Equipes mobiles de soins palliatifs), vous propose un parcours permettant d'approfondir votre réflexion sur les étapes clés de l'accompagnement en soins palliatifs, au-delà des aspects médicaux. Cette formation porte une attention particulière aux compétences éthiques, aux savoir-faire et savoir-être, ainsi qu'aux outils pratiques nécessaires pour soutenir les personnes malades ou en fin de vie et leur entourage dans une démarche interdisciplinaire et bienveillante, y compris envers soi-même.

### Objectifs

- > Définir les soins palliatifs
- > Repérer précocement et anticiper les situations palliatives.
- > Prendre en compte le cadre légal et philosophique des soins palliatifs et intégrer une réflexion éthique dans sa pratique
- > Adapter le projet de soin dans une dynamique d'interdisciplinarité
- > Améliorer la qualité de la prise en soin : douleur, soins de confort et adaptation des soins aux besoins de la personne
- > Se repérer dans l'organisation générale des soins palliatifs.
- > Adapter sa communication, tenir compte de la souffrance du malade, des proches et des soignants
- > Prendre soin de soi

### Modalités pédagogiques

- > Les méthodes pédagogiques s'appuient sur les expériences du groupe pour les distancier, retrouver les éléments théoriques correspondants et aboutir à des pratiques applicables.
- > Les formations s'attachent à être interactives et adoptent des pédagogies telles que les jeux pédagogiques, ateliers collaboratifs, travaux de groupe, exercices à partir de vignettes cliniques étudiés dans le respect des règles de confidentialité, échanges et analyse d'expériences, mises en situation

### Programme

#### JOUR 1

- > Identifier les représentations
- > Définir les Soins Palliatifs à partir de la définition de l'OMS et des représentations exprimées : Soins curatifs, soins de support, soins de confort, la démarche palliative
- > Repérer précocement les patients pouvant relever de soins palliatifs et appréhender la personne dans sa globalité
- > Analyser les situations difficiles à partir des repères réglementaires et éthiques
- > Recueillir les préférences de la personne: directives anticipées, personne de confiance et advance care planning.
- > Accompagner les situations difficiles : refus de soins, limitation ou arrêt de traitements.
- > Prendre des décisions avec et pour le patient face à des situations complexes : respect de la volonté du patient, fonction des directives anticipées, principe de la réunion collégiale pour une prise de décision

#### JOUR 2

- > Travailler en équipe interdisciplinaire : identifier le rôle de chacun face aux besoins de la personne en soins palliatifs et de ses proches.
- > Comprendre la douleur, l'évaluer et proposer des méthodes pour la soulager.
- > Améliorer le confort de la personne en soins palliatifs en soulageant les symptômes difficiles

#### JOUR 3

- > Savoir s'orienter dans l'offre graduée de soins palliatifs: Mobiliser les différents acteurs présents sur son territoire et dans son établissement.
- > Développer ses capacités d'écoute pour mieux comprendre les besoins, les souhaits et les préoccupations des patients en soins palliatifs et de leurs proches.
- > Prendre soin de sa santé physique et mentale : identifier les facteurs de risque pour sa santé personnelle et les stratégies pour se préserver en tant que soignant

## Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus – Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Ensemble des personnels  
de la FPH de l'ensemble  
des établissements.

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants  
maximum

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le don d'organes et de tissus est un enjeu de santé publique. Cette formation permet aux agents hospitaliers de mieux comprendre les aspects éthiques, juridiques, culturels et organisationnels du don, et d'acquérir des outils pour en parler avec les patients, les proches et les équipes. Elle vise à renforcer une culture du don dans les établissements, au-delà des services spécialisés

### Objectifs

- > Mieux connaître le don et en parler dans les établissements FPH.
- > Intégrer les enjeux, cadre réglementaire et éthique, besoins en greffes, pathologies et publics.
- > Se familiariser avec la réglementation.
- > Comprendre l'impact du taux d'opposition en France et en Europe.
- > Intégrer les dimensions juridiques, éthiques, culturelles et religieuses.
- > Maîtriser le processus organisationnel et types de donneurs.
- > Identifier les étapes, parcours patient, interlocuteurs et obligations.
- > Développer les compétences et outils de communication.
- > Adopter une communication empathique et respectueuse.
- > Valoriser le don auprès de tous les interlocuteurs

### Programme

#### JOUR 1

- > La connaissance le don afin savoir en parler dans les établissements de la FPH
- > L'intégration des enjeux, le cadre réglementaire et éthique : lois de bioéthique et évolutions récentes
- > Les représentations sociales du corps et de la mort, qui influencent l'acceptation du don
- > Le processus organisationnel
- > Les interlocuteurs du circuit du don, les obligations réglementaires de son
- > La valorisation le don d'organes avec des messages clés
- > La communication avec différents interlocuteurs

### Modalités pédagogiques

Centrées sur l'analyse des situations individuelles et l'élaboration de pistes de développement adaptées au contexte des structures représentées

- > quiz de connaissances et de positionnement,
- > apports didactiques,
- > diaporama, mises en situation,
- > ateliers en sous-groupes,
- > brainstorming
- > échanges de pratiques et partages d'expériences,
- > études de cas,
- > analyse des pistes d'évolution possibles et formalisation d'un plan d'actions d'amélioration.

## Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus – Distanciel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Ensemble des personnels  
de la FPH de l'ensemble  
des établissements

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFOMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants  
maximum

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le don d'organes et de tissus est un enjeu de santé publique. Cette formation permet aux agents hospitaliers de mieux comprendre les aspects éthiques, juridiques, culturels et organisationnels du don, et d'acquérir des outils pour en parler avec les patients, les proches et les équipes. Elle vise à renforcer une culture du don dans les établissements, au-delà des services spécialisés

### Objectifs

- > Mieux connaître le don et en parler dans les établissements FPH.
- > Intégrer les enjeux, cadre réglementaire et éthique, besoins en greffes, pathologies et publics.
- > Se familiariser avec la réglementation.
- > Comprendre l'impact du taux d'opposition en France et en Europe.
- > Intégrer les dimensions juridiques, éthiques, culturelles et religieuses.
- > Maîtriser le processus organisationnel et types de donneurs.
- > Identifier les étapes, parcours patient, interlocuteurs et obligations.
- > Développer les compétences et outils de communication.
- > Adopter une communication empathique et respectueuse.
- > Valoriser le don auprès de tous les interlocuteurs

### Programme

#### JOUR 1

- > La connaissance le don afin savoir en parler dans les établissements de la FPH
- > L'intégration des enjeux, le cadre réglementaire et éthique : lois de bioéthique et évolutions récentes
- > Les représentations sociales du corps et de la mort, qui influencent l'acceptation du don
- > Le processus organisationnel
- > Les interlocuteurs du circuit du don, les obligations réglementaires de son
- > La valorisation le don d'organes avec des messages clés
- > La communication avec différents interlocuteurs

### Modalités pédagogiques

Centrées sur l'analyse des situations individuelles et l'élaboration de pistes de développement adaptées au contexte des structures représentées

- > quiz de connaissances et de positionnement,
- > apports didactiques,
- > diaporama, mises en situation,
- > ateliers en sous-groupes,
- > brainstorming
- > échanges de pratiques et partages d'expériences,
- > études de cas,
- > analyse des pistes d'évolution possibles et formalisation d'un plan d'actions d'amélioration.

## Contribuer à la santé et à la protection des enfants

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Professionnels de santé  
amenés à recevoir des  
enfants : médical,  
paramédical, psychologues  
et professionnels exerçant  
des fonctions de  
coordination

#### Organisé par FORMAVENIR PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 à 16 participants  
maximum

#### Durée

3 jours

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Assurer la santé et la protection des enfants est un enjeu majeur pour les professionnels de santé. Chaque enfant a droit à un développement harmonieux dans un environnement sécurisé et bienveillant, où ses besoins fondamentaux sont respectés.

Dans un contexte où les risques sanitaires, environnementaux et sociaux évoluent, il est essentiel pour les professionnels d'être formés aux bonnes pratiques, aux cadres réglementaires et aux outils de repérage et d'accompagnement.

#### Objectifs

- > Actualiser les connaissances en matière de santé périnatale et du jeune enfant
- > Actualiser les connaissances en santé périnatale et du jeune enfant, maîtriser les examens médicaux obligatoires et les acteurs clés de la prévention, notamment la PMI.
- > Renforcer la coopération interstructures et la communication avec les parents.
- > S'approprier les outils numériques de santé.
- > Développer une posture professionnelle protectrice favorisant la parole de l'enfant, le repérage et la gestion des situations de maltraitance, dans une dynamique de travail en réseau.

#### Modalités pédagogiques

- > Exposés interactifs
- > Travaux de groupe et études de cas
- > Simulations et mises en situation
- > Ateliers pratiques et démonstrations
- > Jeux de rôle et discussions dirigées
- > Apprentissage par l'expérience

#### Programme

##### JOUR 1 : Santé et développement de l'enfant

- > Cadre légal et réglementaire
- > Santé périnatale et du jeune enfant
- > Les examens médicaux obligatoires et outils de suivi
- > Perspectives numériques en santé
- > Le développement psychomoteur et cognitif
- > La théorie de l'attachement

##### JOUR 2 : Parcours de soins et coordination

- > Cadre légal et réglementaire relatif aux TND
- > Les troubles du neurodéveloppement Signes d'alerte des TND
- > Les acteurs de la santé de l'enfant
- > Communication et accompagnement des familles

##### JOUR 3 : Protection de l'enfance et prévention de la maltraitance

- > Les formes de la maltraitance
- > Les conséquences de la maltraitance
- > Les signes d'alerte de la maltraitance
- > Diagnostiquer la situation
- > L'entretien et le recueil des informations : les questions et postures adéquates
- > Soutien adéquat des victimes
- > Techniques de communication et posture pour un soutien efficace
- > Le cadre législatif et réglementaire en matière de protection de l'enfance
- > Les dispositifs de protection de l'enfance :
- > Les procédures de signalement et de transmission des informations préoccupantes



# **SYSTÈME D'INFORMATION**





## Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) - Distanciel

### Tous professionnels

#### Public visé

Tous professionnels (médicaux et ensemble des professionnels non médicaux)

#### Organisé par

DEMETER SANTE

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

1 jour en Classe Virtuelle

#### Prérequis :

Ne pas être en situation d'illectronisme. Disposer d'une connaissance et pratique courante des outils numériques, avec ou sans expertise.

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Notre programme vise à l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur hospitalier en combinant théorie et pratique. Introduction aux principes fondamentaux de l'IA, puis ateliers pratiques sur des outils spécifiques comme ChatGPT afin de montrer le potentiel pour améliorer tout un ensemble de tâches. La formation met l'accent sur l'apprentissage actif, encourageant les participants à élaborer des plans d'action et des chartes de bonnes pratiques adaptés à leurs besoins.

L'objectif est de fournir aux professionnels de santé les compétences pour intégrer l'IA dans leur pratique, en repartant avec des outils directement applicables dans leur milieu professionnel.

#### Objectifs

- > Comprendre l'IA - Définitions, histoire et évolutions.
- > Appréhender les typologies de l'IA.
- > Connaître le fonctionnement de l'IA, manipuler différents types d'IA.
- > Fabriquer une cartographie des solutions disponibles par catégorie.
- > Anticiper l'intégration de l'IA dans le milieu hospitalier.
- > Questionner les problématiques éthiques.
- > Identifier les principaux outils et les différentes situations où ces outils peuvent être utiles.
- > Mettre en pratique ces outils dans des situations du quotidien.
- > Anticiper et encadrer les pratiques via des outils réglementaire.

#### Modalités pédagogiques

- > Manipulation d'IA dans le cadre de mises en situation.
- > Travail en sous-groupes.
- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

#### Programme

- > Introduction à l'intelligence artificielle (IA) :
  - Définitions de l'IA et son évolution historique.
  - Présentation des principaux concepts et terminologies.
- > Compréhension des typologies de l'IA
  - Exploration des différentes formes d'IA.
  - Analyse des caractéristiques et des applications de chaque typologie.
  - Les implications de ces différentes formes d'IA dans le domaine de la santé.
- > Découverte des principes de fonctionnement de l'IA :
  - Explication des fondements de l'apprentissage automatique.
  - Présentation des algorithmes et des méthodes utilisés dans l'IA.
- > Manipulation pratique d'IA générales dans des exercices de la vie courante :
  - Mise en pratique des connaissances acquises à travers des exercices interactifs.
  - Utilisation d'assistants virtuels, chatbots.
  - Expérimentation avec des app d'IA.
- > Application de l'IA dans le contexte hospitalier :
  - Défis et opportunités liés à l'utilisation de l'IA dans les CH.
  - Étude de cas sur l'intégration réussie de l'IA dans des hôpitaux et des cliniques.
- > Manipulation d'IA spécifiques au domaine médical dans des exercices professionnels :
  - Utilisation de logiciels et d'outils d'IA spécialisés pour la prise de décision médicale.
  - Simulation de cas cliniques complexes mettant en œuvre des systèmes d'IA pour le diagnostic et le traitement.
- > Réflexion éthique sur l'utilisation de l'IA en santé :
  - Débat sur les enjeux éthiques et sociétaux soulevés par l'adoption croissante de l'IA en santé.
  - Questions de confidentialité des données, responsabilité et transparence.
  - Proposition de lignes directrices pour une utilisation éthique et responsable de l'IA dans le secteur hospitalier.

## Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) - Présentiel

### Tous professionnels

#### Public visé

Tous professionnels  
(médicaux et ensemble  
des professionnels non  
médicaux)

#### Organisé par

DEMETER SANTE

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

1 jour en Classe Virtuelle

#### Prérequis :

Ne pas être en  
situation d'illectronisme.  
Disposer d'une  
connaissance et pratique  
courante des outils  
numériques, avec ou  
sans expertise.

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Notre programme vise à l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur hospitalier en combinant théorie et pratique. Introduction aux principes fondamentaux de l'IA, puis ateliers pratiques sur des outils spécifiques comme ChatGPT afin de montrer le potentiel pour améliorer tout un ensemble de tâches. La formation met l'accent sur l'apprentissage actif, encourageant les participants à élaborer des plans d'action et des chartes de bonnes pratiques adaptés à leurs besoins.

L'objectif est de fournir aux professionnels de santé les compétences pour intégrer l'IA dans leur pratique, en repartant avec des outils directement applicables dans leur milieu professionnel.

#### Objectifs

- > Comprendre l'IA - Définitions, histoire et évolutions.
- > Appréhender les typologies de l'IA.
- > Connaître le fonctionnement de l'IA, manipuler différents types d'IA.
- > Fabriquer une cartographie des solutions disponibles par catégorie.
- > Anticiper l'intégration de l'IA dans le milieu hospitalier.
- > Questionner les problématiques éthiques.
- > Identifier les principaux outils et les différentes situations où ces outils peuvent être utiles.
- > Mettre en pratique ces outils dans des situations du quotidien.
- > Anticiper et encadrer les pratiques via des outils réglementaire.

#### Modalités pédagogiques

- > Manipulation d'IA dans le cadre de mises en situation.
- > Travail en sous-groupes.
- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

#### Programme

- > Introduction à l'intelligence artificielle (IA) :
  - Définitions de l'IA et son évolution historique.
  - Présentation des principaux concepts et terminologies.
- > Compréhension des typologies de l'IA
  - Exploration des différentes formes d'IA.
  - Analyse des caractéristiques et des applications de chaque typologie.
  - Les implications de ces différentes formes d'IA dans le domaine de la santé.
- > Découverte des principes de fonctionnement de l'IA :
  - Explication des fondements de l'apprentissage automatique.
  - Présentation des algorithmes et des méthodes utilisés dans l'IA.
- > Manipulation pratique d'IA générales dans des exercices de la vie courante :
  - Mise en pratique des connaissances acquises à travers des exercices interactifs.
  - Utilisation d'assistants virtuels, chatbots.
  - Expérimentation avec des app d'IA.
- > Application de l'IA dans le contexte hospitalier :
  - Défis et opportunités liés à l'utilisation de l'IA dans les CH.
  - Étude de cas sur l'intégration réussie de l'IA dans des hôpitaux et des cliniques.
- > Manipulation d'IA spécifiques au domaine médical dans des exercices professionnels :
  - Utilisation de logiciels et d'outils d'IA spécialisés pour la prise de décision médicale.
  - Simulation de cas cliniques complexes mettant en œuvre des systèmes d'IA pour le diagnostic et le traitement.
- > Réflexion éthique sur l'utilisation de l'IA en santé :
  - Débat sur les enjeux éthiques et sociétaux soulevés par l'adoption croissante de l'IA en santé.
  - Questions de confidentialité des données, responsabilité et transparence.
  - Proposition de lignes directrices pour une utilisation éthique et responsable de l'IA dans le secteur hospitalier.

## Travailler avec l'IA (IA) - Distanciel

### Tous professionnels

#### Public visé

Tous professionnels  
(médicaux et ensemble  
des professionnels non  
médicaux)

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 à 12 par groupe

#### Durée

1 jour sur ZOOM

#### Prérequis :

Le public cible doit  
disposer d'une  
connaissance et d'une  
pratique courante des  
outils numériques avec  
ou sans expertise.

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

A ce jour, on observe que le recours à l'IA dans le secteur hospitalier est avancé dans le domaine des soins mais il demeure à développer pour les tâches administratives car il y est peu connu et son recours actuel peut y être faiblement sécurisé.

Persuadé que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier, l'ANFH souhaite les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes

### Objectifs

- > Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle (IA)
- > Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA;
- > Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH.
- > Acquérir des connaissances réglementaires, découvrir des exemples de chartes de bonnes conduites ;
- > Disposer d'une cartographie de solutions
- > Identifier les principaux outils et technologies pouvant être pertinents
- > Repérer les conditions d'application

### Modalités pédagogiques

- > En distanciel sur Zoom
- > Des apports théoriques
- > Des démonstrations d'outils en ligne
- > Des débats structurés
- > Travaux en petits groupes
- > Présentation de retours d'expériences
- > Etudes de cas
- > Des quiz en ligne

### Programme

- > « A l'heure où l'IA s'emballe ... » Qu'entend-t-on par IA ?
- > Les principaux mécanismes de fonctionnement de l'IA:
- > Les points de vigilance et risques associés
- > Sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité et de prévention des risques
- > La réglementation sur l'utilisation de l'IA à l'Hôpital
- > Présentation d'une cartographie des solutions existantes
- > Illustrations de cas pratiques et de retours d'expérience
- > Les principaux outils au service des tâches administratives
- > Atelier : Mise en œuvre d'un outil dans mon service : (Conditions d'utilisation, les effets possibles sur son service, des propositions d'évolutions possibles )



## Travailler avec l'IA (IA) - Présentiel

### Tous professionnels

#### Public visé

Tous professionnels  
(médicaux et ensemble  
des professionnels non  
médicaux)

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 à 16 par groupe

#### Durée

1 jour

#### Prérequis :

Le public cible doit  
disposer d'une  
connaissance et d'une  
pratique courante des  
outils numériques avec  
ou sans expertise.

#### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

A ce jour, on observe que le recours à l'IA dans le secteur hospitalier est avancé dans le domaine des soins mais il demeure à développer pour les tâches administratives car il y est peu connu et son recours actuel peut y être faiblement sécurisé.

Persuadé que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier, l'ANFH souhaite les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes

### Objectifs

- > Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle (IA)
- > Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA;
- > Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH.
- > Acquérir des connaissances réglementaires, découvrir des exemples de chartes de bonnes conduites ;
- > Disposer d'une cartographie de solutions
- > Identifier les principaux outils et technologies pouvant être pertinents
- > Repérer les conditions d'application

### Modalités pédagogiques

- > En présentiel
- > Des apports théoriques
- > Des démonstrations d'outils en ligne
- > Des débats structurés
- > Travaux en petits groupes
- > Présentation de retours d'expériences
- > Etudes de cas
- > Des quiz en ligne

### Programme

- > « A l'heure où l'IA s'emballe ... » Qu'entend-t-on par IA ?
- > Les principaux mécanismes de fonctionnement de l'IA:
- > Les points de vigilance et risques associés
- > Sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité et de prévention des risques
- > La réglementation sur l'utilisation de l'IA à l'Hôpital
- > Présentation d'une cartographie des solutions existantes
- > Illustrations de cas pratiques et de retours d'expérience
- > Les principaux outils au service des tâches administratives
- > Atelier : Mise en œuvre d'un outil dans mon service : (Conditions d'utilisation, les effets possibles sur son service, des propositions d'évolutions possibles )



## Renforcement de la cybersécurité : acquérir les bons réflexes - Distanciel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

**Organisé par  
CRISALYDE**

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

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

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque

### Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- > Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- > Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigilance et de diffusion des bonnes pratiques.

### Modalités pédagogiques

#### A DISTANCE

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

### Programme

Présentation et tour de table

- > Module 1 : Appréhender la cybercriminalité :
  - Travail de groupe "Dessignons internet"
  - Exposé interactif sur les cybercriminels
  - Jeu de cartes "Simulation d'une cyberattaque"
- > Module 2 : Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :
  - Analyse réflexive des pratiques professionnelles
  - Exposé interactif sur la cybersécurité
- > Module 3 : Être en mesure de détecter les menaces :
  - Les emails malveillants
    - Démonstration de hacking via email malveillant
    - Exercice de représentation sur les critères suspects
    - Entraînement par atelier pour trouver les emails-malveillants
    - Exposé interactif sur les pièces jointes.
- > Les arnaques et fraudes
  - Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
  - Mots de passe et authentification forte
    - Démonstration de hacking liées au mot de passe
    - Reformulation et synthèse par les apprenants
    - Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.



## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

**Organisé par  
CRISALYDE**

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. A 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.

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque

### Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- > Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- > Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigie et de diffusion des bonnes pratiques.

### Modalités pédagogiques

#### PRÉSENTIEL

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

### Programme

Présentation et tour de table

- > Module 1 : Appréhender la cybercriminalité :
  - Travail de groupe "Dessignons internet"
  - Exposé interactif sur les cybercriminels
  - Jeu de cartes "Simulation d'une cyberattaque"
- > Module 2 : Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :
  - Analyse réflexive des pratiques professionnelles
  - Exposé interactif sur la cybersécurité
- > Module 3 : Être en mesure de détecter les menaces :
  - Les emails malveillants
    - Démonstration de hacking via email malveillant
    - Exercice de représentation sur les critères suspects
    - Entraînement par atelier pour trouver les emails-malveillants
    - Exposé interactif sur les pièces jointes.
- > Les arnaques et fraudes
  - Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
  - Mots de passe et authentification forte
    - Démonstration de hacking liées au mot de passe
    - Reformulation et synthèse par les apprenants
    - Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.





## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

#### Organisé par DÉMÉTER SANTÉ

#### Nombre de participants 8 à 16 participants

#### Durée 1 jour

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, 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 impactés. 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'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement

#### Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la Sécurité des Systèmes 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 vigilances et bonnes pratiques).

#### Modalités pédagogiques

##### A DISTANCE

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu des participants.

#### Programme

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)
  - Etat 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 email.
  - Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances 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

## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

#### Organisé par DÉMÉTER SANTÉ

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, 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 impactés. 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'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement

### Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la Sécurité des Systèmes 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 cybercriminels, victimes potentielles, etc.).
- > Développer un esprit critique et devenir vigilant.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilances et bonnes pratiques).

### Modalités pédagogiques

#### A DISTANCE

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu des participants.

### Programme

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)
  - Etat 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 email.
  - Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances 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

## Numérique en santé

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Ensemble des professionnels de la FPH de l'ensemble des établissements (secteurs sanitaire, médico-social et social).

#### Organisé par FORMAVENIR PERFORMANCES

#### Nombre de participants 8 à 12 participants

#### Durée

4 jours avec une intersession

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Le numérique en santé est au cœur des transformations du système de soins.

Portée par la feuille de route "Accélérer le virage numérique en santé" et le référentiel de compétences numériques en santé, cette formation permet aux professionnels d'acquérir les compétences essentielles pour utiliser les outils numériques de manière sécurisée, optimiser la coordination des soins et s'adapter aux évolutions réglementaires.

Grâce à une approche immersive et interactive, elle favorise une appropriation concrète des enjeux et des bonnes pratiques du numérique en santé et de la prise en charge du patient en télésanté

#### Objectifs

- > Comprendre les enjeux et les stratégies nationales du numérique en santé, et évaluer leur impact sur les pratiques professionnelles
- > Sécuriser l'environnement de travail numérique et intégrer les bonnes pratiques de cybersécurité
- > Développer son autonomie dans l'utilisation des outils numériques en santé
- > Appliquer les principes de la télésanté et de la coordination des soins à distance

#### Modalités pédagogiques

##### Mixte : Présentiel et Classe virtuelle

- > Exposés interactifs et supports visuels
- > Simulations et études de cas basées sur des scénarios réels
- > Ateliers pratiques avec mise en situation et analyse des usages numériques
- > Travail collaboratif en sousgroupes et restitutions collectives
- > Évaluation des acquis via quiz, cas pratiques et auto-diagnostic

#### Programme

##### JOUR 1 : Introduction au numérique en

##### santé et gestion des données (présentiel, 7h)

- > Feuille de route du numérique en santé et réformes en cours
- > Impact des outils numériques sur l'organisation des soins et les parcours patients
- > Intelligence artificielle en santé : principes, usages et enjeux éthiques
- > Protection des données de santé et obligations légales

##### JOUR 2 : Cybersécurité et risques numériques (présentiel, 7h)

- > Sensibilisation aux cyberattaques et mesures de protection
- > Gestion de l'identité numérique et des accès aux systèmes de santé
- > Bonnes pratiques de communication numérique sécurisée

##### JOUR 3 : Utilisation des outils numériques en santé (présentiel, 7h)

- > Prise en main des logiciels métiers : Dossier Médical Partagé (DMP), eprescription, MSSanté
- > Évaluation des applications mobiles et objets connectés en santé
- > Optimisation de l'organisation du travail grâce aux outils numériques

##### Jour 4 : Prise en charge du patient en télésanté et approfondissement (classe virtuelle, 7h)

- > Cadre légal et éthique de la télésanté
- > Démonstration et mise en situation de télésurveillance et téléconsultation
- > Coordination des soins et accompagnement des patients à distance

## Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
4 jour avec une  
intersession

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Dans un contexte où le numérique transforme en profondeur les pratiques professionnelles, cette formation propose aux agents de la Fonction Publique Hospitalière une approche structurée pour mieux comprendre, maîtriser et intégrer les outils numériques dans leur quotidien.

Grâce à des apports théoriques, des mises en situation et des ateliers collaboratifs, elle permet de sécuriser les usages, d'optimiser l'efficacité professionnelle et de favoriser une meilleure adaptation aux évolutions technologiques.

Atout de la formation : Une approche immersive assurée par des experts reconnus en transformation numérique et en cybersécurité.

Programme DPC N° 12422525042

### Objectifs

- > Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail
- > Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques
- > Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation
- > Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement professionnel

### Modalités pédagogiques

- > Exposés interactifs et échanges collectifs
- > Études de cas et mises en situation
- > Ateliers collaboratifs et simulations
- > Travail en sous-groupes sur des scénarios concrets

### Programme

#### JOUR 1 : Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail

- > Réflexion collective sur l'évolution du numérique et ses enjeux
- > Analyse des politiques publiques et impact sur les pratiques professionnelles
- > Sensibilisation aux réglementations : RGPD, droit à la déconnexion, cybersécurité
- > Mises en situation et ateliers sur la confidentialité et la gestion des échanges numériques

#### Jour 2 : Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques

- > Identification et bonne utilisation des outils de communication
- > Bonnes pratiques en matière de confidentialité et de gestion documentaire
- > Auto-évaluation des compétences numériques et définition d'un plan d'amélioration

#### Jour 3 : Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation

- > Retour d'expérience sur les apprentissages et expérimentations de l'intersession
- > Travail sur la collaboration numérique et la communication à distance
- > Exploration des ressources pour une veille continue sur les évolutions numériques

#### Jour 4 : Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement professionnel

- > Exercices pratiques sur l'utilisation des outils numériques en situations professionnelles
- > Élaboration d'un plan d'action collectif et réflexion sur l'impact du numérique au sein de l'établissement
- > Engagement individuel et collectif pour l'amélioration des pratiques

## Financement et inscription

Pour tous les professionnels non médicaux : les frais pédagogiques des groupes inter établissements d'AFN sont financés par les fonds mutualisés nationaux ou régionaux, collectés par l'ANFH.

Les frais pédagogiques des groupes en intra (spécifiques à un établissement ou à un groupement d'établissements) sont imputés sur les budgets formation de ces établissements.

Pour les professionnels médicaux : les frais pédagogiques sont financés sur les fonds mutualisés nationaux même si les actions sont réalisées en intra établissement ou intra GHT. Les frais d'hébergement et de déplacement sont imputés sur les budgets formation des établissements le cas échéant.

Vous êtes salarié(e) de la FPH : pour vous inscrire à ces formations, rapprochez-vous de votre établissement et contacter votre délégation régionale pour toute information complémentaire.

## 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales

### **ANFH AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

#### **ANFH Alpes**

- 04 76 04 10 40
- alpes@anfh.fr
- www.anfh.fr/alpes

#### **ANFH Auvergne**

- 04 73 28 67 40
- auvergne@anfh.fr
- www.anfh.fr/auvergne

#### **ANFH Rhône**

- 04 72 82 13 20
- rhone@anfh.fr
- www.anfh.fr/rhone

### **ANFH BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ**

#### **ANFH Bourgogne**

- 03 80 41 25 54
- bourgogne@anfh.fr
- www.anfh.fr/bourgogne

#### **ANFH Franche-Comté**

- 03 81 82 63 09
- franchecomte@anfh.fr
- www.anfh.fr/franche-comte

### **ANFH BRETAGNE**

- 02 99 35 28 60
- bretagne@anfh.fr
- www.anfh.fr/bretagne

### **ANFH CENTRE-VAL DE LOIRE**

- 02 54 74 65 77
- centre@anfh.fr
- www.anfh.fr/centre

### **ANFH CORSE**

- 04 95 21 42 66
- corse@anfh.fr
- www.anfh.fr/corse

### **ANFH GRAND EST**

#### **ANFH Alsace**

- 03 88 21 47 00
- alsace@anfh.fr
- www.anfh.fr/alsace

### **ANFH Champagne-Ardenne**

- 03 26 87 78 20
- champagneardenne@anfh.fr
- www.anfh.fr/champagne-ardenne

### **ANFH Lorraine**

- 03 83 15 17 34
- lorraine@anfh.fr
- www.anfh.fr/lorraine

### **ANFH GUYANE**

- 05 94 29 30 31
- guyane@anfh.fr
- www.anfh.fr/guyane

### **ANFH HAUTS-DE-FRANCE**

#### **ANFH Nord-Pas-de-Calais**

- 03 20 08 06 70
- nordpasdecalais@anfh.fr
- www.anfh.fr/nord-pas-de-calais

#### **ANFH Picardie**

- 03 22 71 31 31
- picardie@anfh.fr
- www.anfh.fr/picardie

### **ANFH ÎLE-DE-FRANCE**

- 01 53 82 87 88
- iledefrance@anfh.fr
- www.anfh.fr/ile-de-france

### **ANFH MARTINIQUE**

- 05 96 42 10 60
- martinique@anfh.fr
- www.anfh.fr/martinique

### **ANFH NORMANDIE**

#### **ANFH Basse-Normandie**

- 02 31 46 71 60
- bassenormandie@anfh.fr
- www.anfh.fr/basse-normandie

#### **ANFH Haute-Normandie**

- 02 32 08 10 40
- hautenormandie@anfh.fr
- www.anfh.fr/haute-normandie

### **ANFH NOUVELLE-AQUITAINE**

#### **ANFH Aquitaine**

- 05 57 35 01 70
- aquitaine@anfh.fr
- www.anfh.fr/aquitaine

### **ANFH Limousin**

- 05 55 31 12 09
- limousin@anfh.fr
- www.anfh.fr/limousin

### **ANFH Poitou-Charentes**

- 05 49 61 44 46
- poitoucharentes@anfh.fr
- www.anfh.fr/poitou-charentes

### **ANFH OCCITANIE**

#### **ANFH Languedoc-Roussillon**

- 04 67 04 35 10
- languedocroussillon@anfh.fr
- www.anfh.fr/languedoc-roussillon

#### **ANFH Midi-Pyrénées**

- 05 61 14 78 68
- midipyrenees@anfh.fr
- www.anfh.fr/midi-pyrenees

### **ANFH OCÉAN INDIEN**

- 02 62 90 10 20
- oceanindien@anfh.fr
- www.anfh.fr/ocean-indien

### **ANFH PAYS DE LA LOIRE**

- 02 51 84 91 20
- paysdelaloire@anfh.fr
- www.anfh.fr/pays-de-la-loire

### **ANFH PROVENCE – ALPES – CÔTE-D'AZUR**

- 04 91 17 71 30
- provence@anfh.fr
- www.anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur



## Notes

[illegible]

## Notes

[illegible]



**Anfh**

—

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

01 44 75 68 00  
[communication@anfh.fr](mailto:communication@anfh.fr)  
[www.ANFH.fr](http://www.ANFH.fr)  
 [@ANFH\\_](https://twitter.com/ANFH_)