

**Catalogue
2026
des Actions
de Formation
Nationales
(AFN)
Professionnels
médicaux**





L'Anfh poursuit son offre d'actions de formation nationales en direction des professionnels médicaux...

L'ANFH propose chaque année des actions de formation achetées au plan national dont certaines, à **visée pluri-professionnelle** sont proposées aux personnels médicaux.

Qu'est-ce qu'une AFN ?

Les Actions de Formation Nationales, financées sur les fonds mutualisés, portent sur des thématiques innovantes, en lien avec l'actualité et les orientations nationales de santé publique. Elles ont pour objectif de développer les connaissances et les compétences des personnels des établissements adhérents à l'ANFH.

Elles ont vocation à initier, innover et expérimenter des thématiques et des dispositifs pédagogiques, en lien avec les préoccupations du terrain.

Les AFN s'inscrivent dans le cadre de la formation continue et du DPC des agents de la Fonction publique hospitalière et des professionnels médicaux. Elles peuvent concerner des actions de formation classique et des actions de DPC répondant aux orientations nationales prioritaires.

Une AFN se déploie sur quatre ans.

En 2024, les professionnels médicaux des établissements adhérents ont accès à 32 AFN.

... et propose 6 actions de formation nationales spécifiques aux professionnels médicaux

- Entretien annuel des professionnels médicaux
- Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux
- Vie professionnelle/prévention et gestion des conflits
- Formation au français pour les professionnels médicaux peu francophones
- Intelligence artificielle en santé
- Accompagnement à la fin de carrière et préparation à la retraite des praticiens

Sommaire

Entretien annuel des professionnels
médicaux **6**

Vie professionnelle en équipe hospitalière
/ prévention des situations conflictuelles
en établissement de santé **9**

Parcours de formation modulaire pour les
managers médicaux **15**

Améliorer son français écrit et oral par un
passage du niveau A2 à B1 **21**

Améliorer son français écrit et oral par un
passage du niveau B1 à B2 **22**

Intelligence artificielle en santé **23**

Accompagnement à la fin
de carrière et préparation à la retraite
des praticiens **25**

Financement et inscription **27**

Vos contacts à l'ANFH

16 délégations régionales
26 délégations territoriales **28**

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

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

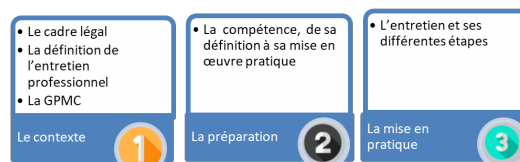
Modalités pédagogiques

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

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

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

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

Consultant Expert CERF
FORMATION, spécialiste
du management et du
monde hospitalier.

Nombre de participants

8 à 12 participants

Durée

1 jour

En savoir plus

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 annuels 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

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

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

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

Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Être médecin 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

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

- > Connaître 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
- > Connaître 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

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

Objectifs

Objectif opérationnel

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

Objectif pédagogiques

- > Connaître 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

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

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

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

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

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

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 aigües, 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

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
- > ...

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

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

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

Intelligence artificielle en santé

Action réservée aux professionnels médicaux

Public visé

Praticiens hospitaliers

Organisé par

ACE SANTÉ
KPMG
WAVESTONE

Nombre de participants

Minimum 8 participants
à 10 maximum

Durée

2 jours

Prérequis

Aucun

En savoir plus

www.anfh.fr

L'intelligence artificielle transforme en profondeur les pratiques médicales et les organisations de santé. Cette formation permet aux praticiens hospitaliers de comprendre les fondements de l'IA, d'explorer des usages concrets, d'en appréhender les enjeux éthiques et réglementaires, les limites, et de se projeter dans les évolutions à venir. Elle vise l'appropriation d'une culture IA suffisante pour collaborer avec les experts du domaine et utiliser ces outils de manière critique. Elle offre également un espace réflexion et de dialogue sur l'évolution de la pratique médicale en lien avec l'intégration des nouvelles technologies.

Objectifs

- > Comprendre les fondamentaux de l'IA appliquée à la santé
- > Appréhender les impacts de l'IA sur sa pratique professionnelle
- > Identifier les enjeux éthiques, juridiques et déontologiques liés à l'usage de l'IA
- > Développer une posture critique face aux outils d'IA
- > Se projeter dans les évolutions à venir du secteur
- > Se familiariser avec des usages concrets de l'IA
- > Acquérir les compétences pour évaluer et choisir une solution IA
- > Comprendre les conditions de déploiement dans un établissement de santé
- > Avoir la capacité de contribuer à un projet IA dans son établissement

Modalités pédagogiques

Parcours 96h blended classe inversée

- > Pédagogie active : apports théoriques, mises en situation et retours d'expériences.
- > Approche participative : échanges entre pairs et appropriation par l'analyse de cas concrets.
- > Outils d'animation interactifs : quiz, cartes mentales, ateliers collaboratifs, matrices de priorisation.
- > Supports et productions remis à l'issue de la formation : fiches pratiques, synthèses des travaux en groupe, et plan d'action individuel pour prolonger les acquis en situation professionnelle.

Programme

JOUR 1

- > 1-1. Introduction et positionnement
 - Partager ses attentes et représentations
- > 1-2. Notions fondamentales
 - Comprendre les technologies clés de l'IA
- > 1-3. Domaines d'application
 - Disposer d'un panorama illustré des cas d'usage (diagnostic, tâches administratives, recherche, etc.).
- > 1-4. Conditions de mise en œuvre
 - Identifier les freins/leviers et cartographier les prérequis techniques, humains et organisationnels.
- > 2-1. Transformations organisationnelles
 - Mesurer les Impacts de l'IA sur les processus de cliniques et sur les organisations.
- > 2-2. Évolutions des métiers
 - Identifier les changements induits dans les pratiques et les besoins en formation.
- > 2-3. Relation soignant-patient
 - Se saisir des opportunités offertes par l'IA et appréhender les risques associés.

JOUR 2

- > 3-1. L'IA responsable
 - Identifier et prioriser les enjeux éthiques et juridiques.
- > 3-2. Enjeux réglementaires
 - Connaître les points clés et conséquences du RGPD et du Règlement sur l'intelligence artificielle (AI Act).
- > 4-1. Analyse bénéfices/risques
 - Évaluer la fiabilité, la pertinence et les limites des outils d'IA.
- > 4-2. Prise de recul et approche raisonnée de l'IA
 - Partager les bonnes pratiques / réflexes à adopter au quotidien et les comportements à éviter.
- > 5-1. Perspectives d'évolution
 - Découvrir les innovations technologiques émergentes qui vont transformer les pratiques professionnelles.
- > 5-2. Positionnement de sa propre pratique
 - Prendre conscience de ses leviers d'action pour évoluer avec l'IA.
- > 6-1. Expérimentation d'outils IA
 - Découvrir et tester des outils existants en lien direct avec sa spécialité médicale.
- > 6-2. Transposition dans la pratique
 - Analyser les facteurs de réussite et les limites des outils IA dans sa pratique.

Intelligence artificielle en santé

Action réservée aux professionnels médicaux

Public visé

Praticiens hospitaliers

Organisé par FORMAvenir PERFORMANCES

Nombre de participants

Minimum 8 participants
à 12 maximum

Durée

2 jours

Prérequis

Aucun

En savoir plus

www.anfh.fr

Cette formation permettra aux praticiens hospitaliers de s'approprier une culture en IA suffisante pour comprendre ses implications, collaborer efficacement avec les experts du domaine et utiliser ces outils de manière critique et éclairée dans le cadre clinique et organisationnel.

Notre équipe pédagogique réunit des experts médicaux et stratégiques présents sur l'ensemble du territoire national, couvrant les grands champs hospitaliers : médecine générale, oncologie, radiologie, urgences, chirurgie et gouvernance hospitalière.

Leur expertise de terrain garantit des apports concrets, nourris par leur pratique quotidienne en hôpital et en recherche.

Objectifs

- > Comprendre les fondamentaux de l'IA appliquée à la santé (Machine Learning, Deep Learning, NLP).
- > Appréhender les impacts de l'IA sur les pratiques professionnelles (opportunités et limites).
- > Identifier les enjeux éthiques, juridiques et déontologiques (responsabilité, biais, explicabilité, RGPD).
- > Développer une posture critique pour évaluer la fiabilité, la pertinence et la performance des outils d'IA.
- > Être force de proposition sur le déploiement d'outils d'IA dans son service.
- > Se familiariser avec des usages concrets et pratiques de l'IA dans la pratique quotidienne

Modalités pédagogiques

- > Pédagogie Active et Variée : Alternance rythmée entre apports théoriques (fondamentaux) et exercices pratiques intensifs.
- > Ancrage Terrain : Intervention d'experts praticiens hospitaliers partageant leurs retours d'expérience concrets (imagerie, prescription, organisation).
- > Mise en Situation : Utilisation d'études de cas réels et d'ateliers participatifs (ex: fresques d'usages, jeux de rôles éthiques en sous-groupes).
- > Pratique Manuelle : Session de 3 heures dédiée à la manipulation concrète d'outils d'IA transversaux sur des cas simulés, assurant une montée en compétence pratique.

Programme

JOUR 1 : Concepts, Éthique et Impacts Professionnels

- > Matin : Fondamentaux de l'IA en Santé (terminologie, technologies, domaines d'application, cycle de vie des données).
- > Après-midi : Enjeux éthiques, juridiques et déontologiques. Atelier participatif : Simulation de « Staff Éthique » pour débattre de cas concrets (consentement, biais, responsabilité).
- > Fil Rouge : Analyse des transformations de la relation soignant-patient.

JOUR 2 : Pratique, Évaluation Critique et Déploiement

- > Matin : Évaluation critique des outils d'IA (méthodologie d'analyse des publications, critères de fiabilité et de performance, concept de "Boîte Noire").
- > Après-midi : Ateliers Pratiques sur Outils Concrets. Rotation sur 3 pôles pour expérimenter l'IA dans :
 1. Rédaction Médicale Augmentée,
 2. Recherche Bibliographique Intelligente,
 3. Aide à la Décision Clinique.
- > Conclusion : Synthèse sur les stratégies de déploiement et rôle du praticien comme acteur du changement.

ACCOMPAGNEMENT A LA FIN DE CARRIERE ET PREPARATION A LA RETRAITE DES PRATICIENS

La transition vers la retraite constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les praticiens hospitaliers. L'allongement des carrières, l'évolution des régimes de retraite et les mutations du système de santé transforment en profondeur les parcours professionnels. Cette étape ne se limite pas à une cessation d'activité : elle implique une réorganisation de la vie personnelle, sociale et identitaire, souvent après plusieurs décennies d'engagement au service des patients et des équipes soignantes.

Dans ce contexte, il devient essentiel de prendre le temps de réflexion et d'anticipation.

Action réservée aux professionnels médicaux

Public visé

Praticiens hospitaliers et praticiens hospitalo universitaires à partir de 55 ans, quels que soient leurs statuts, en particulier ceux ayant un projet de départ à 12-24 mois

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Nombre de participants

Minimum 8 participants
à 12 maximum

Durée

3,5 jours
Répartis en 2 jours + une
journée et demi-journée

Prérequis

Aucun

En savoir plus

www.anfh.fr

Objectifs

- > Texte Comprendre les enjeux administratifs et juridiques de leur fin de carrière
- > Construire un projet de fin de carrière actif et épanouissant
- > Gérer les enjeux psychosociaux et émotionnels du départ à la retraite
- > Réaliser un bilan personnel en ciblant les démarches à accomplir

Modalités pédagogiques

- > Texte Analyse des représentations des professionnels
- > Apports théoriques ciblés : exposés courts pour cadrer les notions administratives, juridiques et psychosociales.
- > Intervention d'expert : juriste ou conseiller retraite pour les aspects réglementaires complexes.
- > Ateliers collaboratifs : travail en sous-groupes pour coconstruire des projets et partager les expériences.
- > Auto-diagnostics
- > Travail d'intersession : réalisation de l'« IKIGAI Retraite » et approfondissement individuel.

Programme

JOUR 1 : comprendre les enjeux et les démarches préparatoires

- > Les représentations sur la retraite
- > Les 4 dimensions de l'anticipation
- > Les différents statuts (hospitalier, libéral, contractuel)
- > Le changement de statut, les règles et les démarches administratives
- > Le système français des retraites

JOUR 2 :

- > Les différentes étapes psychologiques du passage à la retraite
- > L'arrêt de l'activité professionnelle
- > La perte de statut : Les impacts sur l'identité professionnelle et les impacts sociaux
- > Stratégies de gestion et anticipation
- > Panorama des options de continuation de carrière
- > Panorama d'opportunités qui permettent de maintenir une vie active et épanouissante.
- > Réflexion sur son parcours : valeurs, motivations, compétences transférables
- > Présentation du travail d'intersession

JOUR 3 : LE PROJET DE VIE A LA RETRAITE

- > Maintenir le sentiment d'utilité
- > Préserver l'équilibre de vie
- > Gérer le stress et l'adaptation
- > Maintenir et développer son réseau social
- > Les aspects juridiques liés aux droits de succession et à la transmission du patrimoine

JOUR 4 MATIN : Mise en route de mon projet retraite

- > Présentation des projets
- > Plan d'action personnalisé
- > Cartographie des ressources et des freins

ACCOMPAGNEMENT A LA FIN DE CARRIERE ET PREPARATION A LA RETRAITE DES PRATICIENS

Les praticiens hospitaliers, dont le quotidien professionnel est intense et souvent vécu avec un fort sentiment d'utilité et une reconnaissance sociale importante, ne sont pas toujours bien préparés à la rupture de rythme que représente la retraite. Par ailleurs, la complexité des différents systèmes de retraites, les carrières menées au sein d'organismes différents, la réforme des retraites en cours, rendent difficile le parcours administratif, 3,5 jours pour appréhender les enjeux psychosociaux et émotionnels de la fin de carrière, et du départ à la retraite ; anticiper et sécuriser les démarches administratives à entreprendre, et bâtir son projet de fin de carrière et de 2ème vie.

Action réservée aux professionnels médicaux

Public visé

Praticiens hospitaliers et praticiens hospitalo universitaires à partir de 55 ans, quels que soient leurs statuts, en particulier ceux ayant un projet de départ à 12-24 mois

Organisé par

Cabinet Reor
Formateur-consultant
senior

Nombre de participants

12 participants
maximum

Durée

2 jours, intersession de 3
à 4 semaines, 1,5 jour
Formation en présentiel.

Prérequis

souhaitant anticiper sa
fin de carrière et préparer
sa retraite

En savoir plus

www.anfh.fr

Objectifs

- > Objectif n°1 : Appréhender les enjeux psychosociaux et émotionnels du départ à la retraite.
- > Objectif n°2 : Comprendre et sécuriser les dimensions administratives, juridiques et économiques de la fin de carrière et anticiper les démarches à effectuer.
- > Objectif n°3 : Construire son projet de fin de carrière actif et épanouissant, intégrant les possibilités d'évolution ou de poursuite d'activité.
- > Objectif n°4 : Réaliser un bilan personnel approfondi et élaborer sa feuille de route individuelle (projet de fin de carrière et démarches administratives)

Modalités pédagogiques

- > Une formation basée sur des méthodes actives et impliquantes ;
- > Des temps de retour sur soi, et de bilan et d'élaboration de sa feuille de route ; des échanges
- > Des apports didactiques liés aux expériences et situations des participants ;
- > Des cas pratiques, des mises en situation, des techniques créatives pour élaborer son projet de fin de carrière.
- > Un carnet de bord individuel, un questionnaire amont de positionnement,

Programme

JOUR 1 :

Introduction

Aspects démographiques, sociaux, psychologiques de la retraite

- > Représentations de la retraite, données démographiques et sociales, impacts psychologiques et sociaux, notion d'âge et de vieillissement.
- > Bilan personnel (zones de vulnérabilité, besoins, valeurs, équilibre de vie) et piliers d'un bon vieillissement.

JOUR 2 :

Anticiper les démarches administratives

- > Statuts et régimes de retraite des praticiens (régime général / IRCANTEC, SRE/RAFP, CARMF), calendrier des démarches,
- > Anticiper les démarches administratives
- > Dimension financière et économique de la retraite
- > Bilan personnel (suite)

Intersession

JOUR 3 :

Jeter les bases/amorcer son projet de vie (suite)

- > Partage des retours d'enquête de l'intersession
- > Dispositifs de fin de carrière et cumul emploi-retraite.
- > Prévenir la baisse des revenus : aspects économiques et juridiques
- > Réussir sa dernière partie de carrière

JOUR 4 :

- > Élaboration du projet de fin de carrière et de la troisième vie : temps, projets personnels, engagements, vie sociale et familiale.
- > Construction de la feuille de route personnelle : scénarios de fin de carrière et de retraite, priorisation des actions à court et moyen terme.

Comment faire pour le financement ?

- **Les frais pédagogiques** sont pris en charge au niveau national sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH ainsi que les frais de repas.
- **Les frais de déplacement et d'hébergement** sont imputés sur les budgets formation des établissements le cas échéant.

Comment faire pour s'inscrire aux AFN ?

Contactez l'établissement employeur pour l'inscription au plan de formation. Il se chargera de l'inscription à l'action choisie auprès de votre délégation ANFH.

Pour aller plus loin :

D'autres Actions de Formation Nationales multi professionnelles sont accessibles.

https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/afn_catalogue_2024_v2.pdf

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

This image shows a full page of primary-ruled paper designed for handwriting practice. It features multiple rows of horizontal lines. Each row consists of three lines: a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line. The rows are evenly spaced across the entire page, providing ample space for practicing letter formation and alignment. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Notes

[illegible]

Notes

[illegible]

Anfh

—

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00
communication@anfh.fr
www.ANFH.fr
 [@ANFH_](https://twitter.com/ANFH_)