



Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

Éditorial

**« L'Anfh Pays de la Loire :
une association de
50 ans, fière de son
passé et riche de ses
valeurs et actions à
votre service. »**

En 2024, l'Anfh a célébré ses 50 ans, soulignant un demi-siècle d'engagement au service de la formation des personnels hospitaliers et des établissements. Cet anniversaire a permis de revenir sur l'histoire de l'association et de réaffirmer ses valeurs fondatrices : paritarisme, proximité et solidarité. Forte de son expérience, l'Anfh a su élargir ses missions et accompagner établissements et professionnels, tout en anticipant les défis à venir.

En Pays de la Loire, cette dynamique s'est traduite par un bilan très positif. L'Anfh régionale a démontré sa capacité à innover et à répondre aux besoins de tous, grâce à une offre de formation diversifiée et accessible : webinaires, formations à distance ou en présentiel, outils thématiques et accompagnements personnalisés. Ces actions témoignent d'une grande agilité face aux transformations du secteur, tout en maintenant l'exigence de qualité et d'accessibilité.

Cependant, malgré cette longévité et cette expertise, l'Anfh reste parfois méconnue de certains acteurs hospitaliers et partenaires externes. Il demeure donc essentiel de poursuivre les efforts pour renforcer sa visibilité et faire connaître l'ensemble de ses services. Enfin, il convient de saluer l'engagement des professionnels de l'Anfh, dont le professionnalisme permet d'accompagner les établissements et les agents dans leurs projets institutionnels ou personnels.

Hospitalièrement vôtre!

La Président Régional Anfh Pays de la Loire
THIERRY FILLAUT

Sommaire

Éditorial	p. 03
Projet stratégique 2025 – 2028	p. 07
Une équipe à votre service	p. 08
Présentation générale de l'Anfh	p. 09
Les services destinés aux établissements	p. 10
Les chiffres-clés	p. 12
Conditions de prise en charge	p. 14
Focus sur la plateforme e-formations de l'Anfh	p. 16
Focus sur le dispositif de seconde partie de carrière	p. 17
Focus sur le dispositif 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière	p. 18
Focus sur le dispositif « Accompagnement RH », métiers et compétences	p. 19
Focus sur le dispositif « RSE, développement durable et égalité professionnelle »	p. 20
Focus sur le dispositif « Qualité de vie au travail »	p. 21
Focus sur l'élaboration d'un parcours de formation	p. 22
Focus sur la Validation des Acquis de l'Expérience collective	p. 24

01 Développer ses capacités d'évolution **p. 25**

> Dispositif 4C - Formation aux compétences clés	26
> Améliorer ses écrits professionnels	27
> Construite et réussir son évolution professionnelle (CREP).....	28
> Formateur occasionnel au sein de son établissement : élaborer, animer et évaluer une action de formation	29
> Formateur occasionnel - perfectionnement aux techniques et outils d'animation	30
> Formateur occasionnel - perfectionnement aux techniques de communication	31
> Formateur : animer une formation à distance - <i>blended learning</i>	32
> Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers	33
> Préparation au concours d'assistant médico-administratif.....	34
> Préparation au concours d'entrée en IFCS	35
> Préparation aux concours IDE	36
> Validation des acquis de l'expérience collective	37

02 Faciliter et sécuriser des transitions professionnelles **p. 39**

> Formation : adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers.....	40
> Formation : adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs	41
> Formation : adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers.....	42
> Assistant de soins en gérontologie	43
> Parcours RH : les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.....	44
> Parcours RH : la paie	45

03

Accompagner au management et au tutorat

p. 47

- > Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? 48
- > Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail 49
- > Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement 50
- > Approfondir ses pratiques en management - Se connaître et savoir se positionner en tant que manager 51
- > Approfondir ses pratiques en management : conduire les différents types d'entretiens 52
- > Approfondir ses pratiques en management : animer et motiver son équipe 53
- > Approfondir ses pratiques en management : gérer son temps de manager et sa délégation 54
- > Approfondir ses pratiques en management : accompagner au changement et à la conduite de projet 55
- > Être tuteur de stagiaires paramédicaux 56
- > Le management hospitalier 57
- > Maître d'apprentissage 58
- > Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail 59

04

Développer l'information aux agents

p. 61

- > Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité 62
- > Droits des patients et des résidents 63
- > Droits et obligations des agents de la FPH 64
- > Maîtriser les conditions d'octroi de mise en oeuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH 65
- > Se préparer à la retraite 66
- > Travailler la nuit 67
- > Travailler avec l'IA 68

05

Prévention et gestion des risques

p. 69

- > Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 1 70
- > Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 1 recyclage 71
- > Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2 72
- > Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2 recyclage 73
- > Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles,
les proches et les aidants 74
- > Bienveillance des personnes accueillies 75
- > Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire 76
- > Gestion du stress 77
- > Hygiène et entretien des locaux 78
- > Hygiène et HACCP en restauration collective 79
- > Hygiène dans la fonction linge et RABC 80
- > Mobiliser l'humour en situation professionnelle 81
- > Optimisez votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD 82
- > Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie 83
- > VSS - Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes 84
- > VSS - Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes 85
- > VSS - Construire et déployer un processus de prévention et disciplinaire au sein de son établissement 86
- > VSS - Construire et déployer un processus de prévention et disciplinaire au sein de son établissement 87
- > Les situations de violence et le personnel administratif 88
- > Les situations de violence dans les services 89
- > Tous concernés par le psycho traumatisme : repérer, évaluer et orienter des patients enfants et adolescents 90
- > Tous concernés par le psycho traumatisme : repérer, évaluer et orienter des patients adultes. 91

06 Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des patients et des résidents p. 93

- > Anglais : orientation et premier niveau d'information des patients 94
- > Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale 95
- > Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD 96
- > Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD 97
- > Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie..... 98
- > Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs 99
- > Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement 100
- > Missions et rôle des ASH dans l'aide à la personne en EHPAD 101
- > Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée 102
- > Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes 103
- > Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée..... 104
- > Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD 105
- > Soins et hygiène des pieds des personnes âgées..... 106
- > Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents et jeunes patients..... 107
- > Soins critiques (soins intensifs et réanimations) adultes ou pédiatriques 108
- > Soins critiques (soins intensifs et réanimations) adultes ou pédiatriques 109
- > Soins critiques (soins intensifs et réanimations) adultes ou pédiatriques 110
- > Soins critiques (soins intensifs et réanimations) adultes ou pédiatriques 111
- > Élaborer et participer à la mise en oeuvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient 112

07 Formations du personnel médical p. 113

- > Dispositif de formation au français pour les médecins peu francophones - Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 114
- > Dispositif de formation au français pour les médecins peu francophones - Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2 115
- > Médecin-Manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?..... 116
- > Être médecin et manager une équipe médico-soignante 117
- > Être médecin et manager une équipe médico-soignante (bis) 118
- > Comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ? 119
- > Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé 120
- > Prévention et gestion des situations conflictuelles..... 121
- > Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels 122
- > Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels (bis) 123
- > Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels (ter) 124
- > Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriome – Module 1 : diagnostic 125
- > Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriome – Module 2 : prise en charge 126

Bulletin d'inscription p. 128

D'un coup d'œil

Projet stratégique 2025-2028

Le projet stratégique prend ses racines dans les trois valeurs fondatrices de l'Anfh : la solidarité, le paritarisme et la proximité.

Trois valeurs qui guident ses ambitions depuis 1974 et continuent d'inspirer son action. Chaque nouvelle édition du projet stratégique correspond à une pierre apportée à l'édifice, reposant sur l'ensemble des ambitions portées par les projets stratégiques successifs.

Nouveau projet stratégique 2025-2028 : l'ambition de faire vivre un modèle singulier

À l'heure où les secteurs de la santé et de la formation professionnelle connaissent des évolutions profondes – à la fois démographiques, technologiques, sociétales, écologiques et numériques – le futur projet stratégique 2025-2028, anticipe l'impact de ces évolutions pour répondre aux nouveaux besoins et enjeux émergents. Au programme, un engagement renouvelé au service des projets des établissements et des professionnels, une mutualisation renforcée des ressources, un partage d'outils et de données, et le développement d'une offre toujours plus réactive. Chacune de ces orientations comprend notamment des objectifs spécifiques pour faciliter l'accès à la formation, renforcer les compétences, encourager la mobilité professionnelle et soutenir les transitions écologiques.

Présentation

Une équipe à votre service

Déléguée régionale

Isabelle RAKOTOMALALA

- > 02 51 84 91 20
- > i.rakotomalala@anfh.fr

Assistante

Isabelle LANNELUC

- > 02 51 84 99 25
- > paysdelaloire@anfh.fr

Sirifo MINTE

- > Apprentie assistante

Conseillères en gestion de fonds

Chrystèle ALLAIN

- > 02 51 84 91 24
- > c.allain@anfh.fr

Nadine BOURSIER

- > 02 51 84 99 21
- > n.boursier@anfh.fr

Annie FÉLICE

- > 02 51 84 91 25
- > a.felice@anfh.fr

Anne Marie FONGY

- > 02 51 84 91 26
- > am.fongy@anfh.fr

Solène TIXIER

- > 02 51 84 99 22
- > s.tixier@anfh.fr

Emmanuelle JAN

- > 02 51 84 91 29
- > e.jan@anfh.fr

Alice LEJAY

- > 02 51 84 91 27
- > a.lejay@anfh.fr

Marielle ORIOL

- > 02 51 84 99 24
- > m.oriol@anfh.fr

Christine PEIGNE

- > 02 51 84 91 22
- > c.peigne@anfh.fr

Conseillère formation

Sonia ALLAINGUILLAUME

- > 02 51 84 99 23
- > s.allainguillaume@anfh.fr

Conseillères en dispositifs individuels

Christèle LE BASTARD

- > 02 51 84 91 28
- > c.lebastard@anfh.fr

Solenn VILLIERS

- > 02 51 84 91 23
- > s.villiers@anfh.fr

Présentation

Présentation générale de l'Anfh

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

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

La structure repose sur trois valeurs fondatrices

PARITARISME

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

PROXIMITÉ

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

SOLIDARITÉ

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

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

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

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

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

—
[Plateforme achats de l'Anfh
plateforme-achats.anhf.fr](http://plateforme-achats.anhf.fr)

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

Un seul outil pour gérer les processus de formation

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



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

Les cartographies des métiers

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

Qualité des actions de formation

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

- > poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- > favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
- > appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;

L'animation des réseaux professionnels

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

Information des adhérents

La Lettre de l'Anfh

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

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

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

> Etc.

La plateforme e-Formations

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

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

— Plus d'infos
> www.anfh.fr

Les chiffres-clés



146

Établissements adhérant à l'Anfh Pays de la Loire

Adhérents

99,3%

des établissements adhérant au 2,1% – plan de formation



56,3%

Taux d'accès à la formation

Données financières

64 105 K€

Collectés en 2023

69 160 départs en formation
(au titre du plan de formation)

165 dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)

84 dossiers VAE en cours de financement

351 bilans de compétences financés

539 études promotionnelles financées

Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE
Tous fonds confondus

Répartition :

45 424 K€ 2,1% – plan de formation

12 977 K€ 0,6% – fonds de mutualisation pour les Études promotionnelles

4 329 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

31 K€ 4,8% – ESAT

1 344 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

Présentation

Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire?

Anfh Pays de la Loire

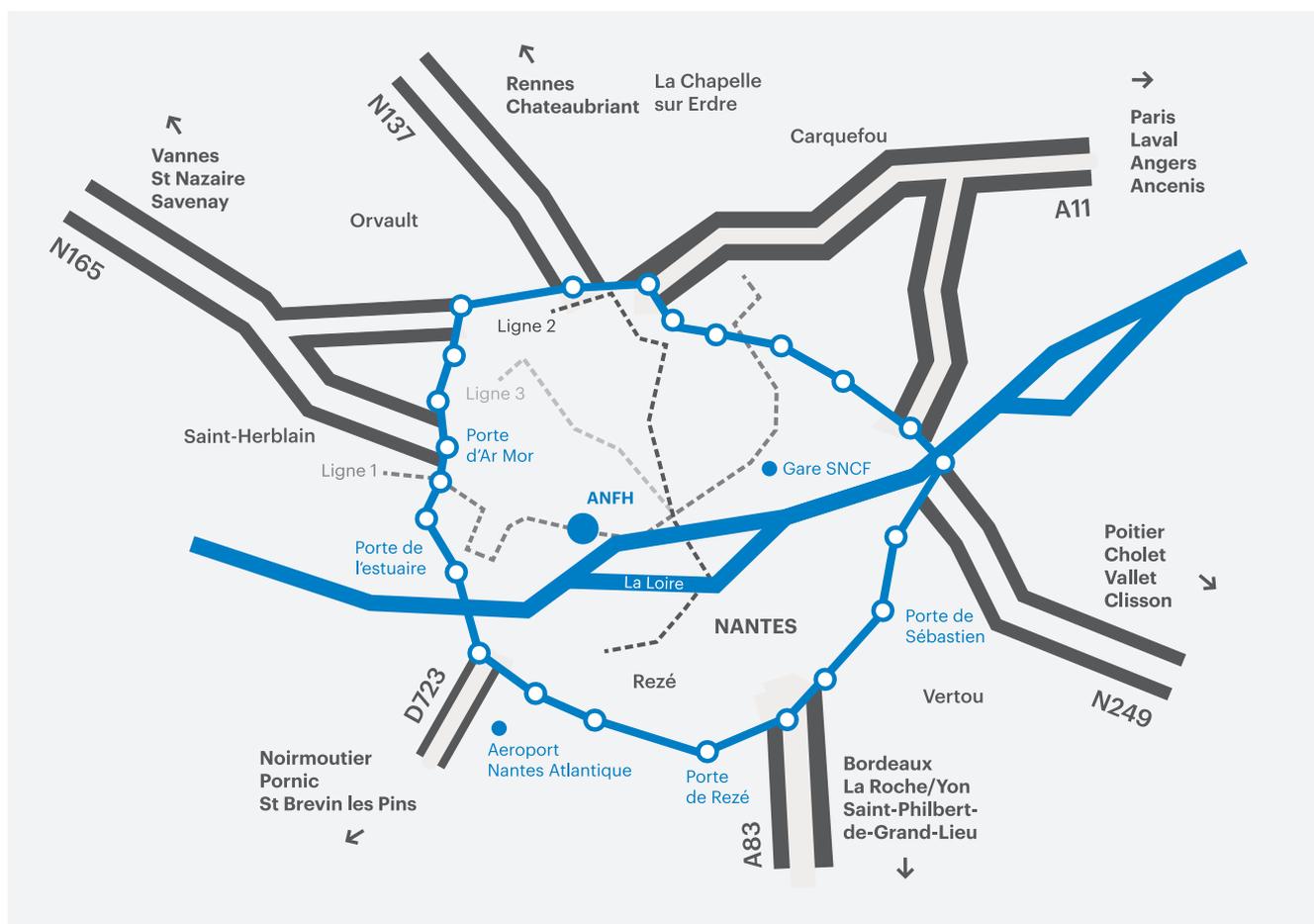
Immeuble Les Salorges II
cs 60532
1, bd Salvador Allende
44105 Nantes
Cedex 4

En tramway

(Liaison directe entre la gare SNCF et la délégation)
Ligne 1 direction F. Mitterrand - arrêt Gare maritime (10 minutes de la gare TGV - ligne directe).

En voiture

15 minutes de l'aéroport Nantes Atlantique.
Prendre la sortie Porte de l'Estuaire périphérique ouest (parkings le long de la Loire)
Coordonnées GPS :
47°12'22.63"N 1°34'25.16.



Conditions de prise en charge

L'Anfh étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées, régionales et nationales.

Elle reçoit également les factures relatives aux groupes réalisés et répartit ensuite par établissement les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents présents en formation.

—
À votre écoute :
Sonia ALLAINGUILLAUME
> s.allainguillaume@anfh.fr
> 02 51 84 99 23

Action de formation régionale (AFR)

- > Frais de pédagogie, déplacement, restauration et hébergement financés sur les fonds mutualisés de l'Anfh (crédits mutualisés).
- > Frais de traitement financés sur les plans de formation des établissements.

Action de formation coordonnée (AFC)

- > Frais de pédagogie, déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.
- > Coût pédagogique imputé sur le plan de formation des établissements au prorata du nombre de participants. Substitution possible d'un agent par un autre du même établissement.

Action de formation nationale (AFN)

- > Frais de pédagogie financés sur les crédits nationaux de l'Anfh.
- > Frais de déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.

Praticiens hospitaliers

- > Frais de pédagogie, de repas et de déplacement à la charge de l'établissement.

Inscriptions aux formations

La fiche d'inscription figurant à la fin du catalogue doit être retournée à l'Anfh Pays de la Loire avant le :

> **15 novembre 2025 ;**

- > par e-mail uniquement à s.allainguillaume@anfh.fr pour les groupes inter-établissements, à a.lejay@anfh.fr pour les groupes organisés en interne dans les établissements.

Validations des inscriptions

Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de 8 participants minimum. L'Anfh Pays de la Loire adressera aux établissements la liste des agents retenus, avec les dates et les lieux de formation, avant le **31 Décembre 2024**. L'Anfh Pays de la Loire adressera directement aux chargés de formation les convocations des stagiaires, par e-mail uniquement, au plus tard deux mois avant le début des formations.

Désistement tardif ou absence le jour de la formation

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

- > En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.

> **Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.**

La plateforme e-formations (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

Plus d'infos sur
[https://e-formations.anfh.fr/
login/index.php](https://e-formations.anfh.fr/login/index.php)



Focus sur...

La plateforme e-formation de l'Anfh



Afin de faciliter l'accès à la formation et au vu de la volonté d'intégration de nouvelles modalités de formation, l'Anfh déploie au niveau national un espace digital de formation (la plateforme e-formation) à destination des établissements, proposant une bibliothèque de contenus e-learning.

—
Demande d'ouverture de compte à adresser à :
s.allainguillaume@anfh.fr

Préciser pour toute demande d'ouverture de compte concernant un Gestionnaire d'Établissement (GET) :

- code et nom de l'établissement
- nom, prénom du GET
- mail du GET

Un gestionnaire d'établissement :

- accède à l'offre e-formation de l'Anfh
- ouvre les accès pour ses agents et leur permet de suivre des formations
- peut créer des sessions de formations, suivre les parcours de ses agents et délivrer des certificats d'assiduité.

La plateforme vous offre également la possibilité d'y implémenter les formations digitales, que vous avez élaborées en interne.

—
Vous pouvez accéder à la plateforme en copiant le lien suivant :
<https://e-formation.anfh.fr/login/index.php>

Contenus en libre accès (sans compte et sans inscription)

Disponibles sur la page d'accueil de la plateforme.

Ex. : webinaires sur la Covid-19, teaser des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, serious games.

Contenus auto-inscription (avec un compte préalable)

Contenus d'information auxquels les apprenants s'inscrivent par eux-mêmes.

Disponibles dans l'onglet « Catalogue » de leur tableau de bord.

Contenus en inscription institutionnelle

(avec un compte préalable)
Contenus de formation auxquels les apprenants sont inscrits par leurs établissements.

Disponibles dans l'onglet « Parcours » de leur tableau de bord.

Thématiques à disposition

- > Animer une formation à distance.
- > Cybermalveillance.
- > Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité.
- > Égalité professionnelle femmes/hommes.
- > e-MULTI+.
- > Ethique 2.0.
- > Fiabilisation des comptes.
- > La formation digitale dans la FPH.
- > La laïcité au quotidien.
- > La laïcité ma responsabilité.
- > L'Entretien Prénatal Précoce : Actualisation des connaissances
- > Les fondamentaux de la laïcité.
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie.
- > Mission 0 risque.
- > Nouvel arrivant au sein d'un service formation – Parcours de base.
- > Parcours RH.
- > Qualité de vie au travail (QVT).
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- > RGPD : Acquérir les bons réflexes.
- > Se préparer à son entretien professionnel.
- > Sensibilisation au télétravail.
- > Série H.
- > Soins sans consentement.
- > Troubles du comportement de la personne âgée.

Le dispositif de seconde partie de carrière

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents. Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établissements un dispositif d'accompagnement, qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulable et personnalisable, il s'articule en trois temps.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique «seconde partie de carrière» :
<https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/parcours-agent-seconde-partie-de-carriere>

Voir également le dispositif CREP (Construire et réussir son évolution Professionnelle), page 29

Les objectifs généraux des offres du dispositif

- > Identifier les enjeux d'une politique de prévention et de gestion de seconde partie de carrière ;
- > Maîtriser et définir les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ou de handicap ;
- > Appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels.

1 - DIAGNOSTIC ET CADRAGE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le diagnostic permettra d'effectuer un état des lieux de la politique RH de l'établissement et de déterminer les axes prioritaires à travailler dans le cadre de formations-actions et de l'appui opérationnel.

Durée : 2 jours (1+1)

Programme :

- > L'accompagnement des établissements et leurs équipes dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'identification des enjeux de la mise en œuvre de ce type de dispositif.
- > L'identification des différents acteurs et des rôles de chacun.
- > La réalisation d'un état des lieux des actions déjà menées et des actions à mettre en œuvre.
- > La présentation de la note de cadrage et des modalités du plan d'actions.

2 - FORMATION-ACTION DES ACTEURS DE L'ÉTABLISSEMENT

En fonction des résultats de la phase de diagnostic, chaque établissement ou groupe d'établissements

définira le programme personnalisé de ce module.

Durée : jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

Programme :

- > Les enjeux, la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle.
- > L'identification et la valorisation des potentiels de chaque agent.
- > La mise en œuvre des modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et identification des enjeux du CEP.
- > Les facteurs de réussite de mobilité professionnelle dans le cadre des secondes parties de carrières.
- > Les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitudes.
- > Le fonctionnement du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles.

> L'importance d'un accompagnement (encadrement, cellule RH) et d'un management bienveillant.

3 - APPUI OPÉRATIONNEL AUPRÈS DES ACTEURS DES ÉTABLISSEMENTS

Une ou plusieurs journées d'appui opérationnel sont proposées à chaque établissement ou groupe d'établissements afin de mettre en œuvre le plan d'actions déterminé précédemment.

Durée : jusqu'à 6 jours
Programme :

- > La définition et la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > La priorisation des actions et l'animation du Copil.
- > La conception des outils.
- > L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation-action.
- > L'organisation de la prise en compte des situations complexes.
- > Le travail en réseau : identification et mise en œuvre des partenariats internes et externes possibles.

Focus sur...

Le dispositif « 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière »

L'Anfh Pays de la Loire propose à ses établissements adhérents un dispositif de développement des compétences-clés de leurs agents. Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. On peut les développer à l'infini. Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques.

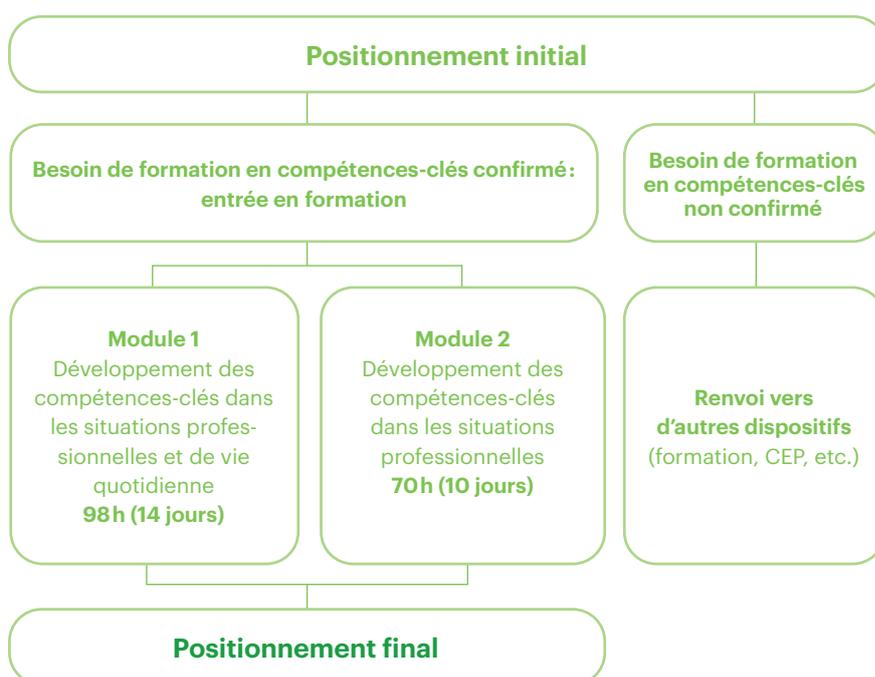
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Compétences clés - 4C » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c>

Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend 8 domaines

- > Communiquer en français.
- > Utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
- > Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques.
- > Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
- > Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- > Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- > Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles élémentaires d'hygiène, de sécurité et environnementales.
- > Usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

Le dispositif « 4C » se déroule en deux étapes

- > Un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation).
 - > Un parcours de formation individualisé basé sur l'exploitation de situations professionnelles en fonction du profil et des besoins de l'agent.
- Ce parcours de formation comprend deux modules indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation défini lors du positionnement préalable (cf. fiche formation). Ce parcours s'adresse à tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation (adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation), d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou personnelle.



Focus sur...

Le dispositif « Accompagnement RH », métiers et compétences

Le dispositif national « Accompagnement RH, métiers et compétences » permet aux établissements d'être accompagnés pour définir, actualiser et mettre en œuvre opérationnellement leur politique RH.

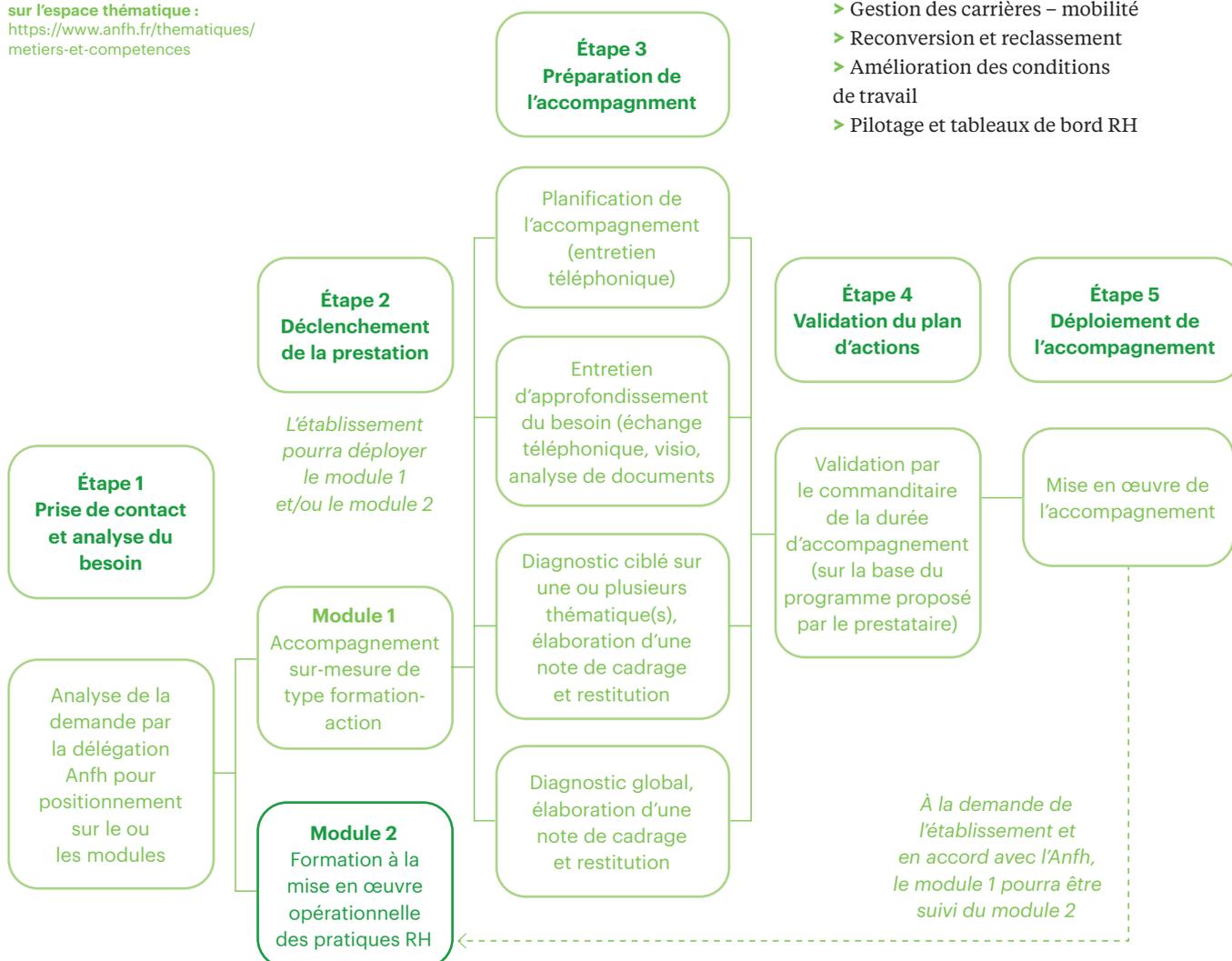
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique : <https://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences>

MODULE 1 Accompagnement sur mesure de type formation-action dans la définition de sa politique RH :

- > Diagnostic RH global ou ciblé sur une ou plusieurs thématique(s) si besoin
- > Formalisation d'un plan d'actions sur-mesure
- > Formation-action conçue et adaptée en fonction des besoins et priorités.

MODULE 2 Formations à la mise en œuvre opérationnelle des processus RH :

- > Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation
- > GPMC
- > Gestion des effectifs – absentéisme – turn-over
- > Gestion de la formation et développement des compétences
- > Management des compétences individuelles et collectives
- > Rémunération
- > Gestion des carrières – mobilité
- > Reconversion et reclassement
- > Amélioration des conditions de travail
- > Pilotage et tableaux de bord RH



Focus sur...

Dispositif « RSE, développement durable et égalité professionnelle »

L'Anfh souhaite favoriser la professionnalisation des acteurs concernés dans les établissements, afin de mieux intégrer les dimensions de la RSE, du développement durable et de l'égalité professionnelle dans leurs politiques et projets.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Développement durable, RSE » du site Internet de l'Anfh :
<https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse>

RSE et développement durable

- > Webinaires en inter-établissements.
- > Fiches pratiques développement durable, en ligne sur le site de l'Anfh.
- > Podcasts développement durable.
- > Formation « Achat éco-responsable » : 2 modules en présentiel ou e-learning, à destination des directeurs et des acheteurs.

Égalité professionnelle

- > Accompagnement des établissements : diagnostic et cadre de l'accompagnement adapté, accompagnement des acteurs de l'établissement.
- > Parcours de formation « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ».
- > Digital Learning pour informer et sensibiliser.
- > Formation des agents en situation d'encadrement intermédiaire.
- > Formation des référents Égalité et/ou Diversité.
- > Formation des agents des services Ressources humaines.

Focus sur...

Dispositif « Qualité de vie au travail »

Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Qualité de vie au travail » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

L'Anfh propose aux établissements une offre globale sur la QVT (accompagnement, formation, guides, informations réglementaires, etc.) au regard de ces différents axes.

SENSIBILISATION ET APPROPRIATION

Espace thématique QVT sur le site Anfh

> Mise à disposition des ressources QVT de l'Anfh et partenaires externes.

Capsules pédagogiques

> En ligne sur le site de l'Anfh.

Digital Learning (plateforme LCMS)

> « Se familiariser à la QVT pour entreprendre une démarche ».

Webinaire management

> « Favoriser la QVT dans son management au quotidien ».

BAROMÈTRE SOCIAL

Enquête vie au travail

4 modules complémentaires

- > Fonctionnement équipe.
- > Préparation d'un projet.
- > Retour sur un projet.
- > Enquête flash.

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Cadrage et accompagnement des établissements

> Définition des besoins, note de cadrage, construction d'une stratégie, plan d'actions et mise en œuvre.

Formation

> « Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT », webinaire encadrants.

Formations-actions : modules flash

- > Document unique & PAPRI Pact.
- > Télétravail.
- > Accueil et intégration des nouveaux agents.
- > Vision managériale.
- > Communication institutionnelle interne.

Focus sur...

L'élaboration d'un parcours de formation

Les Conseillères en dispositifs individuels se tiennent à votre disposition pour vous aider à accompagner les agents de votre établissement en matière de projets individuels.

—
Pour toute demande de dossier individuel, merci de consulter au préalable notre site Internet :
<https://www.anfh.fr/pays-de-la-loire/services-aux-agents>

Contacts

Christèle LEBASTARD
> 02 51 84 91 28
> c.lebastard@anfh.fr
Solenn VILLIERS
> 02 51 84 91 23
> s.villiers@anfh.fr

Le Bilan de compétences

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

Le Conseil en évolution professionnelle

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.). Il peut être également assuré par des conseillers au sein des établissements de la FPH.

La Validation des acquis de l'expérience

Elle permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

Le Congé de formation professionnelle

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Permanences téléphoniques : du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et 13h30 à 16h

Processus d'élaboration d'un parcours de formation individuel

Aide à la construction du projet

- > Bilan de compétences (interlocuteur : Anfh)
- > Conseil en évolution professionnelle (interlocuteur : Anfh ou établissement employeur)
- > Stage en immersion (interlocuteur : établissement employeur)

Sécurisation du projet

- Actions de formation organisées par l'Anfh** (axe 1 du Plan d'Actions Régionales pages 25 et suivantes).
- > Formation aux compétences clés
 - > Préparation aux concours de la FPH (interlocuteur : établissement employeur)

Accès à la formation et à la qualification

- > Les études promotionnelles
- > Formation qualifiante
- > Le Congé de Formation Professionnelle
- > La Validation des Acquis de l'Expérience (à titre individuel)
- > La Validation des Acquis de l'Expérience (à titre collectif)

← **Le dispositif Anfh « Construire et réussir son évolution professionnelle » (CREP)** →

Les Études promotionnelles – EP

Les EP sont des formations permettant l'accès à des diplômes du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministère chargé de la Santé.

Les instances régionales se réunissent en commissions pour attribuer le financement des dossiers présentés par les établissements.

Les coûts pédagogiques comprennent les droits d'inscription et les coûts de formation (TTC).

Les frais de traitement sont pris en charge sur la base d'un forfait selon le grade ou la catégorie de l'agent qui est parti en formation. Les modalités de prise en charge sont détaillées dans le guide de financement EP mis à disposition des établissements.

Les formations qualifiantes

L'objectif est de permettre aux agents d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et d'améliorer l'accès à la formation et à la qualification pour toutes et tous, notamment pour les personnels les moins qualifiés.

1. Qualification ou certification dans le champ des métiers de la FPH (Répertoire des métiers).

2. Qualification ou certification de niveaux 3 à 6 et « sans niveau spécifique » (type CQP équivalent)

3. Qualification ou certification inscrite sur l'une des listes suivantes :

- Répertoire national des certifications professionnelles,
- Répertoire spécifique.

➤ Formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Les publics prioritaires sont les agents de catégorie C, en particulier des filières non soignantes et les agents en reconversion pour raison de santé.

—
Contacts
paysdelaloire@anfh.fr

Focus sur...

La Validation des Acquis de l'Expérience collective

L'Anfh ouvre ce parcours d'accompagnement à la VAE, aux agents positionnés par leur établissement, sous forme d'un accompagnement collectif, quel que soit le diplôme visé, sur un volume horaire plus important qu'une VAE classique, avec un financement sur les budgets régionaux de l'Anfh (à différencier de l'accompagnement VAE financé sur le CFP).

—
Voir la formation Validation des acquis de l'expérience collective, page 37

Les objectifs de cet accompagnement VAE Collective sont les suivants :

- > Proposer un positionnement afin de s'assurer que l'agent est en mesure d'intégrer la démarche VAE,
- > Guider dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification),
- > Apporter une aide, quant aux épreuves pour la constitution du livret 1,
- > Permettre d'acquérir des outils et une méthodologie, pour avoir une position réflexive sur ses activités,
- > Aider à la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction,
- > Préparer au passage devant un jury.

Déroulement du parcours d'accompagnement en 4 modules :

- > Module 1 : positionnement de chaque agent au regard de son parcours (maximum 4 heures)
- > Module 2 et 3 : accompagnement à la rédaction des livrets 1 et 2 (maximum 70 heures)
- > Module 4 : accompagnement post jury en cas de validation partielle (maximum 7 heures)

Chaque module sera composé de temps individuels et de temps collectifs, en présentiel notamment, pour assurer un suivi personnalisé de chaque agent dans une démarche collective.

L'accompagnement individualisé pourra être réalisé à distance à la demande de l'agent, sous réserve que les conditions techniques le permettent.

Le programme d'accompagnement prévoit des bilans intermédiaires, à minima tous les trois mois.

1.

**Développer
ses capacités
d'évolution**

1.1

Dispositif 4C - Formation aux compétences clés

Public

Tout professionnel ayant besoin de développer ses compétences de base en situation de travail

Organisé par

En cours de sélection

Durée

10 ou 25 jours selon les résultats obtenus lors de la phase de positionnement

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Face aux nombreuses mutations que connaissent les établissements de la Fonction publique hospitalière et afin de faciliter l'accès à la qualification et la professionnalisation des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh propose un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation aux

compétences clés : le dispositif « 4C » pour « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences et une Carrière » avec pour objectif que tous les agents des établissements adhérents puissent bénéficier d'un dispositif compétences clés d'ici 2023.

Objectifs

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière, et de prioriser l'accès à la formation pour les publics, qui en sont les plus éloignés.

Phase de positionnement

> Évaluer l'écart entre les compétences de base acquises et celles qui sont attendues en lien avec le poste de l'agent et/ou son projet.

> Définir avec l'agent le parcours de formation adapté à ses besoins.

> Permettre au formateur d'individualiser la formation.

Parcours de formation :

Maîtriser les compétences-clés afin :

- > d'être plus performant dans son travail ;
- > de mieux appréhender son rôle ;
- > de gagner en aisance, motivation et implication ;
- > d'améliorer la qualité de ses relations (avec les membres de son équipe...) ;
- > de faciliter son évolution professionnelle ;
- > de s'adapter aux évolutions techniques et réglementaires.

Programme**Phase de positionnement en amont et *in fine***

Le bilan de positionnement comprend :

- > un entretien d'accueil ;
- > des évaluations du niveau de maîtrise des compétences-clés ;
- > une restitution et définition du parcours de formation individualisé.

Parcours de formation individualisé basé sur les domaines suivants :**Expression écrite et****communication orale**

Améliorer sa pratique du français écrit en révisant les règles de base en orthographe, grammaire, syntaxe et en apprenant à les appliquer.

Mathématiques

Être en mesure de faire des calculs simples nécessaires à la pratique professionnelle.

> Travail en équipe

- > Identifier l'intérêt de travailler en équipe.
- > Comprendre les enjeux de la communication dans le travail d'équipe.
- > Organiser le travail en équipe.

Informatique

> Apprendre à utiliser le PC, son environnement et utiliser les fonctions essentielles de Windows.

> Apprendre à utiliser une messagerie, rédiger et envoyer des messages.

> Apprendre à naviguer sur internet, faire des recherches.

Travailler en autonomie

- > Se donner des objectifs.
- > Organiser son travail, ses activités, son projet pour atteindre ses objectifs personnels.

Gestes et postures

Mettre en œuvre les procédures liées à la sécurité, à l'hygiène, les consignes environnementales, etc...

Apprendre à apprendre

- > Identifier ses profils d'apprentissage préférentiels.
- > Identifier les pistes de formation favorisant son évolution professionnelle.
- > Identifier ses compétences.

1.2

Améliorer ses écrits professionnels

Public

Tout public

Organisé par

Excellens formation

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> Quizz, challenges, entraînements collectifs et individuels, échanges entre participants ;
> Apports méthodologiques et théoriques du formateur ;
> Livret pédagogique et d'exercices remis à chaque participant.

La formation s'adresse aux agents souhaitant améliorer leurs écrits professionnels, pour mieux se faire comprendre et être plus

efficaces dans leur communication au sein de leur institution.

Objectifs

- > Être capable de produire un écrit professionnel conforme aux normes attendues.
- > Identifier les principales difficultés lors de la rédaction d'un écrit.
- > **Se réapproprier les règles de base d'orthographe, de grammaire, de conjugaison et de ponctuation.**
- > Se réapproprier les règles d'orthographe plus spécifiques.
- > Savoir repérer ses erreurs dans les écrits professionnels (relecture, correction).
- > Connaître les styles d'écritures.

Programme**JOUR 1**

- > Analyser son propre rapport à l'écrit et l'orthographe.
- > Comprendre l'orthographe grâce à l'étymologie.
- > Connaître et appliquer les principales règles d'orthographe.
- > Choisir le vocabulaire adapté au contexte.

JOUR 2

- > Connaître et appliquer les principales règles de grammaire.
- > Connaître et appliquer les principales règles de conjugaison.
- > Prendre confiance en soi avant de rédiger.
- > Structurer efficacement ses écrits professionnels.

JOUR 3

- > Savoir se relire, se corriger et simplifier ses phrases.
- > Simplifier son style pour communiquer plus efficacement.
- > Les principaux documents administratifs utilisés au quotidien.
- > S'entraîner à rédiger.

1.3

Construite et réussir son évolution professionnelle (CREP)

Public

Agents identifiés et inscrits par l'employeur, souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle et/ou en questionnement sur leur parcours

Organisé par

ASSOFAC

Durée

70 heures

Date limite d'inscription

Une campagne d'inscription sera réalisée fin 2025.

Pour chaque inscription, il sera demandé de compléter une charte d'engagement

Financement

Budget Anfh.
Hors plan de formation

Pédagogie

> Participative et active ;
> Dispositif modulaire et à la carte.

Reprendre des études, suivre une étude promotionnelle, se reconverter suite à un problème de santé, réfléchir à sa seconde partie de carrière : autant de situations, qui interrogent. Une étroite collaboration et une coordination rigoureuse entre les consultants, le(s) représentant(s) de l'Anfh et les employeurs

devra se faire dans le but de proposer un parcours de formation individualisé faisant sens avec les actions déjà suivies par les agents. Ce parcours est modulaire. Les agents n'ont pas l'obligation de suivre l'ensemble des modules (hors Module 1).

Objectifs

Améliorer, sécuriser et augmenter la réussite des agents dans leurs projets professionnels.

- > Conforter un choix d'évolution professionnelle.
- > Définir un projet et mesurer les étapes de préparation/ sécurisation d'un parcours professionnel.
- > Développer ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi.
- > Développer ses compétences de base.

Programme

1- PRÉ-DIAGNOSTIC

En lien avec l'établissement employeur et l'Anfh, identifier les orientations possibles de parcours dans le dispositif proposé aux agents au regard de leurs aptitudes, appétences, compétences, motivations et santé.

2- PHASE EXPLORATOIRE (21 HEURES)

Réaliser un bilan professionnel et personnel :
> identifier les aptitudes, compétences et motivations ;
> retrouver le sens et la cohérence de ses choix ;
> définir un plan d'action.

Entamer le processus de changement :
> exprimer son ressenti par rapport à sa situation professionnelle actuelle.
> identifier ses potentiels d'adaptation et ses ressources.
> entamer des réflexions sur de nouvelles perspectives.

3- PHASE PRÉPARATOIRE (28 HEURES)

Élaborer son projet professionnel :
> acquérir les outils et méthodes pour construire le projet.
> préparer son projet professionnel.

> s'inscrire dans un parcours d'évolution professionnelle.
Bénéficier d'un diagnostic préalable à l'entrée en formation :
> en cas de parcours de formation, vérifier les prérequis nécessaires et/ou les aptitudes attendues.

4- LES FONDAMENTAUX (21 HEURES)

Se préparer à la formation :
> développer ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi ou « apprendre à apprendre » ;
> développer sa mémoire, sa capacité à se concentrer et à gérer des situations stressantes.
Aider à la reprise des études :
> savoir s'organiser et planifier son travail ;
> savoir prendre des notes et rédiger des écrits ;
> savoir faire des recherches.
> apprendre l'autonomie.
Développer ses compétences de base :
> possibilité de mobiliser le dispositif Anfh Compétences-Clés « 4C ».

5- ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI.

1.4

Formateur occasionnel au sein de son établissement : élaborer, animer et évaluer une action de formation

Public

Personnel en situation de formateur occasionnel ou appelé à l'être auprès d'un public de professionnels

Organisé par

EMS

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Méthode active et participative.
- > Apports théoriques, partage d'expériences.
- > Ateliers collaboratifs.
- > Boîte à outils et guide d'usage.
- > Brainstorming

Les professionnels des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, sont de plus en plus amenés à assumer un rôle de formateur interne, dans leur structure pour transmettre leur expertise sur des thématiques

relevant du soin ou d'autres filières.

Les formateurs internes sont amenés à améliorer leurs compétences en ingénierie pédagogique, en animation de groupe et quant aux techniques pédagogiques choisies.

Objectifs

- > Comprendre le processus d'apprentissage et la pédagogie de l'adulte en formation.
- > Identifier les rôles du formateur interne dans le processus de formation des professionnels.
- > Construire une formation dynamique et adaptée au public et aux compétences à développer.
- > Comprendre et gérer la dynamique de groupe en situation de formation.
- > Choisir les techniques pédagogiques adaptées à l'objectif pédagogique et en connaître les principes d'animation.
- > Élaborer les outils pédagogiques en lien avec ces techniques.
- > Animer une séquence pédagogique en utilisant au moins une technique et ses outils.
- > Évaluer une action de formation.
- > Savoir inscrire ce programme dans une orientation nationale DPC.

Programme**Déterminer les fondamentaux de l'ingénierie pédagogique**

- > Analyser les pratiques.
- > Identifier les différentes phases de la conception d'une formation.

Concevoir des actions de formation efficaces et motivantes

- > Développer une vision d'ensemble des pédagogies actives.
- > Définir et comprendre les termes de « formation efficace » et « formation motivante ».
- > Réactiver et connaître les essentiels de l'évaluation.

Animer et évaluer une séance de formation

- > Prendre en compte son propre positionnement et « état » par rapport à l'animation de formation.
- > Savoir inscrire ce programme dans une orientation DPC.
- > Préparer une séance de formation en tenant compte des caractéristiques du public cible.

- > Animer une séance de formation.
- > Identifier et appréhender les différentes postures d'animation et les erreurs à éviter en termes de dynamique de groupe.

Codéveloppement et amélioration de ses pratiques de concepteur/animateur de formation

- > Animer une séance de formation (suite).
- > Améliorer sa séance de formation et découvrir les avantages d'une communauté apprenante.

1.5

Formateur occasionnel - perfectionnement aux techniques et outils d'animation

Public

Tout professionnel en position de formateur interne occasionnel, souhaitant acquérir ou développer des compétences dans l'organisation et l'animation de formation

Organisé par

CESIFORM

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Apports théoriques et mises en pratique immédiates de ces apports
- > Dossiers documentaires et sources bibliographiques
- > Méthodes interactives : travail à partir de l'expérience des participants
- > Méthodes illustratives : exercice de pratique réflexive conduite par le formateur
- > Méthodes transmissives : uniquement pour les apports théoriques nécessaires.

Cette action de formation doit permettre à tout professionnel souhaitant se perfectionner en tant que formateur occasionnel de développer et/ou renforcer des compétences en préparation et animation de formation. Les apports seront adaptés au contexte des établissements hospitaliers, à l'expérience des professionnels et aux situations de formation à animer.

Ils viseront à doter les participants de la « boîte à outils » pédagogique indispensable pour des sessions de formation réussies, quel que soit leur cœur de métier. Une attention particulière sera portée au cours de cette formation aux ancrages méthodologiques et conceptuelles sur lesquelles reposent les méthodes pédagogiques actives d'aujourd'hui.

Objectifs

- > Concevoir et exploiter un test de positionnement.
- > Savoir sélectionner les méthodes pédagogiques adaptées à la formation.
- > Savoir traduire le contenu de sa formation sous forme de sketchnoting.
- > Construire des livrables et outils clairs et précis adaptés au thème de la formation, aux projets et aux pratiques de l'établissement.
- > Avoir la capacité de mobiliser un groupe en instaurant une dynamique avec des techniques de consensus. Identifier la place des émotions dans l'animation de la formation.

Programme

Le test de positionnement

- > Les enjeux et les étapes clés d'élaboration.
- > Identification des prérequis.
- > Création des questions.

La sélection des méthodes pédagogiques adaptées

- > Typologie des différentes méthodes pédagogiques selon la typologie de Chamberland.
- > L'alignement pédagogique.
- > Les différentes méthodes pédagogiques.

La traduction du contenu de sa formation sous forme de sketchnoting

- > Les principes de la pensée visuelle au service de la communication.
- > Le sketchnoting.
- > Principes et recommandations.

Des livrables et outils clairs et précis adaptés

- > La charte graphique et les règles documentaires de son établissement.
- > Les documents à remettre aux participants.
- > La création de supports à l'aide d'outils numériques.

La capacité de mobiliser un groupe en instaurant une dynamique avec des techniques de consensus

- > Présentation de deux techniques d'animation inspirées des jeux-cadres de Thiagi.

La place des émotions dans la dynamique des groupes restreints

- > La typologie des émotions selon la roue de Plutchik.
- > Gérer les émotions individuelles, gérer les émotions collectives.
- > L'influence du style pédagogique sur l'animation.
- > Les conduites types à tenir par l'animateur en fonction des situations rencontrées : le groupe se démotive, le groupe vit des tensions, le groupe fait face à des désaccords...

1.6

Formateur occasionnel - perfectionnement aux techniques de communication

Public

Tout professionnel en position de formateur interne occasionnel souhaitant développer ses compétences dans l'organisation et l'animation des sessions de formation

Organisé par

CESIFORM

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Ateliers pratiques de jeux de rôles filmés, en groupe, avec débriefing
- > Apports théoriques et mises en pratique immédiates de ces apports
- > Méthodes interactives : travail à partir de l'expérience des participants
- > Méthodes illustratives : exercice de pratique réflexive conduite par le formateur
- > Méthodes transmissives : uniquement pour les apports théoriques nécessaires.

Cette action de formation doit permettre à tout professionnel souhaitant se perfectionner en tant que formateur occasionnel de développer et/ou renforcer des compétences en préparation et animation de formation. Les apports seront adaptés au contexte des établissements hospitaliers, à l'expérience des professionnels et aux situations de formation à animer.

Ils viseront à doter les participants de la « boîte à outils » pédagogique indispensable pour des sessions de formation réussies, quel que soit leur cœur de métier. Une attention particulière sera portée au cours de cette formation aux ancrages méthodologiques et conceptuelles sur lesquelles reposent les méthodes pédagogiques actives d'aujourd'hui.

Objectifs

Se sentir légitime face aux professionnels

- > Prendre la parole avec éloquence en adaptant sa posture.
- > Savoir réagir face aux questionnements des participants.
- > Connaître les techniques de communication.
- > Savoir réagir face aux questionnements des participants.
- > Connaître les méthodes d'assertivité.

Programme

La légitimité

- > Les fondements de la légitimité.
- > Être légitime en tant qu'expert d'un domaine, être légitime en tant que professionnel, être légitime en tant que formateur.
- > Liens entre légitimité, confiance en soi et estime de soi.
- > Comment asseoir sa légitimité en tant que formateur ?

Son style en tant qu'orateur, la recherche des feedback sur son oralité

- > Les quatre types de communication.
- > La préparation soignée de ses interventions.
- > La maîtrise du fond pour se concentrer sur la forme.
- > L'oral appuyé par l'écrit.

Les techniques de communication

- > Le schéma cybernétique de la communication.
- > La pratique de l'écoute active.
- > Les attitudes facilitantes.
- > Les techniques de questionnement, de reformulation.

Les réactions face aux questionnements des participants ; les méthodes d'assertivité

- > Les positions de vie selon Gordon.
- > Le développement de son assertivité.

1.7

Formateur : animer une formation à distance - *blended learning***Public**

Formateurs internes

Organisé par

Formavenir

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> Outils collaboratifs pour dynamiser et miser sur « l'expérience utilisateur » : Brainstormings et ateliers participatifs, travaux de groupes, exercices pratiques, analyse de pratiques et partage d'expériences, analyse des pistes d'évolution, word café, arbre à post-it, création d'une check-list, quiz collectif et études de cas.

E-Learning

Podcasts, vidéos d'experts, ressources téléchargeables, des activités interactives et des quiz de connaissances

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.

Programme**Introduction de la formation et des réflexions qui l'animeront tout au long du parcours (classe virtuelle)**

- > 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 – 3h**

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

Présentiel – 1 jour

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

Module E-Learning**Partie 2 – 3h**

- > Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place.
- > Étude 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 micro-formation pour chaque participant.

1.8

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

Public

Agents de la Fonction publique hospitalière désirant devenir d'adjoint des cadres hospitaliers ; candidats remplissant les conditions fixées au 2 du I de l'article 4 du décret n° 2011-661 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

EMS

Durée

98 heures

Financement

Plan de formation (AFC)

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Pédagogie

- > L'approche théorique se fonde sur une répétition d'exercices variés et stimulants (vrai/faux, QCM, exercices d'association).
- > Des exercices récapitulatifs et simples d'accès seront remis aux participants à la fin des séances.
- > Une documentation pédagogique, indépendante des exercices, récapitule les données notionnelles à intégrer.
- > Un suivi intersession est opéré via les outils numériques mis à disposition.

Cette demande s'inscrit dans le projet stratégique de l'Anfh Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion professionnelle

des agents exerçant au sein de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs**Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité**

- > Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire.
- > Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales, les qualités de réflexion et de synthèse du candidat, selon la branche visée par le concours.

Préparation à l'épreuve orale d'admission

- > Maîtriser les bases d'une présentation structurée, des acquis techniques et des savoirs être liés à l'expérience, ainsi que des connaissances de l'environnement.
- > Maîtriser les techniques de présentation et de mobilisation de ses connaissances face à un jury.
- > Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.
- > Savoir présenter son parcours professionnel face au jury.

Programme**Culture du concours et attendu (en présentiel)**

- > Présentation de la plateforme numérique.
- > Admissibilité et admission.
- > Projet professionnel et motivation.
- > Méthodologie.

Organisation constitutionnelle et administrative de la France (en distanciel)

- > Organisation constitutionnelle.
- > Rapports entre gouvernement et parlement.
- > Entraînement questions courtes.

Connaissances de l'environnement hospitalier (en présentiel)

- > Acteurs territoriaux et coopération hospitalière.
- > Système de santé.
- > Établissement de santé.
- > Place de l'utilisateur.

Option gestion administrative (en distanciel)

- > Gestion administrative de l'hôpital
- > Statut de la Fph
- > Formation du personnel
- > Carrière
- > Accueil des usagers, commissions

Option gestion économique (en distanciel)

- > Comptabilité analytique hospitalière.
- > Gestion financière.
- > Sources de financement.
- > Principes directeurs de la commande publique.
- > L'appel d'offres.

Méthodologie des épreuves (en présentiel)**Préparation à l'oral et mise en situation (en présentiel)**

1.9

Préparation au concours
d'assistant médico-administratif**Public**

Agents de la Fonction publique hospitalière désirant se préparer au concours AMA ;
Candidats remplissant les conditions fixées au 2 du I de l'article 4 du décret n° 2011-661

Organisé par

EMS

Durée

84 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > L'approche théorique se fonde sur une répétition d'exercices variés et stimulants (vrai/faux, QCM, exercices d'association).
- > Des exercices récapitulatifs et simples d'accès seront remis aux participants à la fin des séances.
- > Une documentation pédagogique, indépendante des exercices, récapitule les données notionnelles à intégrer.
- > Un suivi intersession est opéré via les outils numériques mis à disposition.

Cette demande s'inscrit dans le projet stratégique de l'Anfh Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion professionnelle

des agents exerçant au sein de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs**Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité**

- > Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire.
- > Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales.

Préparation à l'épreuve orale d'admission

- > Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.
- > Savoir présenter son parcours professionnel face au jury.

Programme**Culture du concours et attendus (en présentiel)**

- > Présentation de la plateforme numérique.
- > Admissibilité et admission.
- > Projet professionnel et motivation.
- > Méthodologie.

Organisation constitutionnelle et administrative de la France (en distanciel)

- > Organisation nationale.
- > ARS/GHT/CPTS.
- > Gouvernance hospitalière.

Droits des patients (en distanciel)

- > La personne de confiance et les directives anticipées.
- > La place de l'utilisateur dans le système de santé.

Gestion et tenue du dossier patient (en présentiel)

- > Contenu et réglementation.
- > Le secret et la confidentialité.

Traitement et coordination dans le secrétariat médical (en distanciel)

- > Exercices de terminologie médicale.
- > Traitement des informations.
- > Gestion du quotidien.

Option terminologie médicale (en distanciel)

- > Exercices de terminologie médicale.

Option qualité/PMSI/Contractualisation interne (en distanciel)

- > Qualité et certification HAS.
- > Contractualisation interne.
- > PMSI et codage.

Méthodologie des épreuves (en présentiel)**Préparation à l'oral et mise en situation (en présentiel)**

1.10

Préparation au concours d'entrée en IFCS

Public

Toute personne titulaire d'un diplôme ou titre requis pour le recrutement dans les corps des personnels des services médicaux, de rééducation ou médico-techniques. Ces personnels devront justifier au moment du concours de 5 années d'exercice de la profession

Organisé par

HR Formation

Durée

105 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Accompagnement personnalisé.
- > Encouragement à l'autonomie.
- > Participation active (travaux de groupe, brainstorming).
- > Mise en ligne de documents pédagogiques.
- > Réalisation de travaux d'intersession.

L'Anfh Pays de la Loire souhaite favoriser la promotion professionnelle des agents des établissements de la Fonction publique hospitalière, qui réunissent les conditions

nécessaires pour se présenter au concours d'entrée dans les instituts de formation des cadres de santé.

Objectifs

- > Préparation aux épreuves écrites d'admissibilité : commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire et social.
- > Préparation à l'épreuve d'admission : présentation d'un dossier professionnel, devant un jury.

Programme

L'accueil et l'appropriation de la plateforme en tant qu'environnement de formation à distance
(1 jour en présentiel)

La préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité
(1 jour en présentiel et 4 demi-journées en distanciel)

Le développement de la culture professionnelle
(1 demi-journée en présentiel et 4 demi-journées en distanciel)

Le projet professionnel
(1 jour en présentiel et 2 demi-journées en distanciel)

La préparation à l'épreuve orale d'admission
(1,5 jours en présentiel et 1 demi-journée en distanciel)

Le suivi pédagogique
(2 jours en présentiel et 2 demi-journées en distanciel)

1.11

Préparation aux concours IDE

Public

Agents ayant 3 ans d'ancienneté dans la Fonction publique hospitalière

Organisé par

Convergences

Durée

84 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> L'approche théorique se fonde sur une répétition d'exercices variés et stimulants (vrai/faux, QCM, exercices d'association).
> Des exercices récapitulatifs et simples d'accès seront remis aux participants à la fin des séances.
> Une documentation pédagogique, indépendante des exercices, récapitule les données notionnelles à intégrer.
> Un suivi intersession est opéré via la plateforme de Convergences.

Avec le vieillissement de la population et les problématiques de la dépendance, les besoins en personnel de soins croissent. L'Anfh Pays de Loire souhaite accompagner les établissements dans cette évolution et permettre aux professionnels en exercice de se préparer au

concours d'entrée en Ifsi. Cette formation s'adresse aux agents de la Fonction publique hospitalière ayant 3 ans d'expérience professionnelle et ne pouvant intégrer la filière par parcours sup réservée aux bacheliers.

Objectifs

- > Mesurer son niveau puis formaliser un dossier de candidature sincère et pertinent.
- > Comprendre et maîtriser la méthodologie de la sous-épreuve de rédaction.
- > Étoffer sa culture sanitaire, sociale et professionnelle.
- > Maîtriser l'arithmétique à usage professionnel.
- > Savoir échanger avec le jury.

Programme**MODULE 1**

MESURER SON NIVEAU POUR UNE CANDIDATURE SINCÈRE ET PERTINENTE (2 JOURS)

- > Test de positionnement.
- > Tester son potentiel à se projeter dans un nouveau métier.
- > Comprendre l'impact des changements liés à l'entrée en IFSI.
- > Formaliser son dossier de candidature.

MODULE 2

MÉTHODOLOGIE DE LA RÉDACTION (2 JOURS)

- > Savoir s'approprier un texte court.
- > Saisir la commande de travail.
- > Produire une argumentation efficace.
- > Se confronter aux réalités de l'épreuve.

MODULE 3

CULTURE SANITAIRE, SOCIALE ET PROFESSIONNELLE (2 JOURS)

- > Se constituer une base de ressources documentaires.
- > Enrichir ses connaissances générales.
- > Maîtriser l'outil numérique.

MODULE 4

L'ARITHMÉTIQUE À USAGE PROFESSIONNEL (4 JOURS)

- > Redécouvrir les outils mathématiques.
- > Éprouver ses acquis grâce aux épreuves blanches.

MODULE 5

SAVOIR ÉCHANGER AVEC LE JURY (2 JOURS)

- > Méthodologie de l'exposé oral.
- > Les principes d'une communication efficace.
- > Savoir exploiter son CV et sa lettre de motivation.
- > Simulations orales.

1.12

Validation des acquis de l'expérience collective

Public

Tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE

Organisé par

Askoria-Cibc-Ifso

Durée

81 heures

Inscriptions

Une campagne d'inscription sera réalisée fin 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

Pédagogie active, permettant une prise en compte individuelle des besoins de chaque agent. Entretiens individuels et collectifs, en présentiel ou à distance.

Pour toute demande de renseignements complémentaires

Contactez Christelle LE BASTARD, Conseillère en Dispositif Individuel c.lebastard@anfh.fr

L'Anfh souhaite améliorer l'accompagnement des personnels engagés dans une VAE en proposant une offre collective d'accompagnement, afin de leur apporter

un meilleur soutien. Le dispositif déployé est accessible, transversal et adaptable avec pour ambition de proposer une offre élargie à tous niveaux et différents métiers.

Objectifs

- Réaliser un positionnement afin de s'assurer que chaque candidat est en mesure d'intégrer cette démarche.
- Guider les candidats dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification).
- Aider les candidats à réunir les preuves pour la constitution du livret 1.
- Donner aux candidats les outils et la méthodologie pour avoir une position réflexive sur leurs activités.
- Guider les candidats dans la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction.
- Créer une dynamique de groupe afin de « limiter » le caractère isolé de la démarche (échanger, travailler ensemble, mutualiser).
- Préparer le candidat au passage devant le jury.

Programme

Le programme d'accompagnement s'articulera autour des quatre phases suivantes (en fonction des besoins individuels) :

MODULE 1

POSITIONNEMENT DE L'AGENT AU REGARD DE SON PARCOURS (3,5H EN INDIVIDUEL)

En fonction de la cohérence et la faisabilité de chaque projet, un architecte de parcours élabore un programme d'accompagnement personnalisé.

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU LIVRET (3,5H EN INDIVIDUEL OU EN COLLECTIF)

Accompagnement dans la démarche de recueil d'éléments, qui me permettront d'attester auprès du certificateur de la durée de mon expérience et de l'adéquation avec le diplôme visé.

MODULE 3

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU LIVRET 2 COMPRENANT UNE PRÉPARATION AUX ÉPREUVES DU JURY (16 À 18H EN INDIVIDUEL ET 28H EN COLLECTIF)

Accompagnement pour valoriser les compétences développées au cours de l'expérience des agents, dans un livret de présentation des acquis de l'expérience. Ce module permet de se préparer à l'épreuve devant le jury.

MODULE 4

ACCOMPAGNEMENT POST JURY EN CAS DE VALIDATION PARTIELLE (5H EN INDIVIDUEL)

Accompagnement permettant de repérer les axes d'approfondissement au regard des résultats du jury et de mettre en perspectives les différentes possibilités d'accès à la certification visée.

Parcours d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience

Un dispositif accessible, adaptable, transversal et élargi à tous les niveaux et aux différents métiers de la Fonction publique hospitalière. La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). C'est un outil de politique Ressources Humaines visant la professionnalisation des agents notamment dans un contexte de métiers en tension en particulier dans la filière soin.

Afin de soutenir ses établissements adhérents, l'Anfh propose ce dispositif collectif et personnalisé d'accompagnement à la VAE pour les agents de la FPH souhaitant obtenir un diplôme ou une certification quel qu'en soit le niveau.

Ce dispositif permet aux établissements d'accompagner leurs agents dans leur démarche de VAE dans un objectif de montée en compétences et de fidélisation.

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/agents/
valoriser-son-experience](http://www.anfh.fr/agents/valoriser-son-experience)





Faciliter et sécuriser les transitions professionnelles

2.1

Formation : adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers

Public

Adjoints des cadres hospitaliers

Organisé par

Convergences

Durée

154 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Une approche théorique avec des exercices variés et stimulants.
- > Une documentation pédagogique récapitule les données notionnelles à intégrer.
- > Un suivi intersession est opéré via les outils numériques mis à disposition.

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers. Cette formation propose ainsi les contenus réglementaires imposés. Néanmoins, elle cherche toujours à partir des besoins et questionnements formulés en début de formation par les participants afin que les

contenus permettent une participation dynamique de chacun et un réel développement des savoirs et compétences professionnels. L'objectif principal de cette formation restant l'adaptation des professionnels à un environnement de travail en perpétuel évolution.

Objectifs

- > Comprendre le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière.
- > Acquérir les techniques de management et de communication utiles dans le cadre des missions des ACH.
- > Maîtriser les connaissances spécifiques à l'exercice des missions des ACH.

Programme**MODULE 1**

CONNAISSANCE DU CADRE D'EXERCICE DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS

- > Consolider sa culture hospitalière (2 jours).
- > Connaître les règles de financement des EPS (1 jour).
- > Appréhender les statuts des personnels FPH (1 jour).
- > S'initier aux règles des marchés publics (1 jour).

MODULE 2

LES TECHNIQUES DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION

- > Comprendre les techniques et postures managériales (8 jours).
- > Mieux communiquer au sein d'une équipe et avec une équipe (4 jours).

MODULE 3

CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DES FONCTIONS

- > Connaître les principes de l'amélioration continue de la qualité, de la démarche de certification et de la gestion des risques (1 jour).
- > Maîtriser les notions de pilotage économique et financier et d'indicateurs de gestion (1 jour).
- > L'approche RH au sein des établissements de santé (1,5 jour).
- > La gestion du développement durable à l'hôpital et visite de service (1 jour).
- > Méthodologie de préparation du stage (1/2 jour).

2.2

Formation : adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs

Public

Assistants Médico-Administratifs détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la FPH

Organisé par

Convergences

Durée

105 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Une approche théorique avec des exercices variés et stimulants.
- > Une documentation pédagogique récapitule les données notionnelles à intégrer.
- > Un suivi intersession est opéré via les outils numériques mis à disposition.

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs. Cette formation propose ainsi les contenus réglementaires imposés. Néanmoins, elle cherche toujours à partir des besoins et questionnements formulés en début de formation par les participants afin que les

contenus permettent une participation dynamique de chacun et un réel développement des savoirs et compétences professionnels. L'objectif principal de cette formation restant l'adaptation des professionnels à un environnement de travail en perpétuel évolution.

Objectifs

- > Comprendre le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière.
- > Appréhender les spécificités du secrétariat médical en hôpital.
- > Maîtriser les impératifs réglementaires et déontologiques de la prise en charge administrative du patient.

Programme**MODULE 1**

LE CADRE D'EXERCICE EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ OU ÉTABLISSEMENT SOCIAL OU MÉDICO-SOCIAL RELEVANT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

- > Consolider sa culture hospitalière (2 jours).
- > Développer ses connaissances sur les statuts de la FPH et le développement des ressources humaines (1 jour).
- > Comprendre l'organisation médicale des EPS et les activités des établissements sanitaires et médico-sociaux (2 jours).
- > Comprendre les modes de financement des EPS et ESMS et la valorisation de l'activité médicale (0,5 jour).
- > Connaître les logiques de certification en EPS (0,5 jour).

MODULE 2

LES SPÉCIFICITÉS DU SECRÉTARIAT MÉDICAL EN HÔPITAL

- > La place de l'utilisateur dans le système de santé (2,5 jours).
- > L'obligation de confidentialité (0,5 jour).
- > Le traitement et la transmission des informations (1 jour).
- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical (1 jour).
- > La réglementation relative au dossier du patient (1 jour).
- > Comprendre le traitement statistique des données médicales (1 jour).

MODULE OPTIONNEL

- > Renforcer ses connaissances en terminologie médicale (2 jours).

2.3

Formation : adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers

Public

Techniciens hospitaliers ; techniciens supérieurs hospitaliers

Organisé par

Nove concept

Durée

189 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

> Méthode participative basée sur de l'analyse réflexive issue des vécus professionnels des participants.
> Apports théoriques et mises en situation.
> Pédagogie active, illustration du discours par des supports de cours permettant de synthétiser les socles de connaissances à acquérir.
> Évaluation des acquisitions individuelles des participants à chaque étape de la progression pédagogique et ajustements des méthodes en fonction de cette évaluation.

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des techniciens supérieurs hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de

santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrivent leur établissement.

Objectifs

- > Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et les établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Perfectionner les connaissances en matière de management.
- > Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme**MODULE 1****LE CADRE D'EXERCICE DES TH ET TSH**

- > Missions du service public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération.
- > Fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux : statut juridique et règles de gouvernance de l'établissement FPH ; statut des personnels hospitaliers.
- > Règles de financement des établissements de santé, notions de base sur les achats hospitaliers et les marchés publics.

MODULE 2**TECHNIQUES DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION**

- > Management de proximité, communication et outils de communication nécessaires à la fonction
- > Fonction d'encadrement : se positionner.
- > Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail.
- > Compétences managériales : animation d'équipe, utilisation efficace des outils de la communication, valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits.

- > Accompagnement aux changements.
- > Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales ; transmission des savoirs ; conduite de projets en équipe.

MODULE 3**CONNAISSANCES TECHNIQUES SPÉCIFIQUES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DES FONCTIONS**

- > Réglementation en matière de sécurité incendie, sécurité des personnes et risques professionnels.
- > Principes en matière de construction et de prévention dans les ERP, génie civil à l'hôpital.
- > Réglementation en matière d'écologie hospitalière.
- > Procédures d'évaluation de la qualité et acteurs de la certification.
- > Enjeux de la sécurité informatique.
- > Procédures de matériovigilance et contrôles techniques obligatoires.
- > Contraintes spécifiques des services logistiques.

2.4

Assistant de soins en gérontologie

Public

Aides soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de vie sociale en situation d'emploi auprès de personnes atteintes de la maladie de type Alzheimer

Organisé par

IFSO

Durée

140 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Travail réflexif sur la posture professionnelle de l'ASG.
- > Articulation étroite entre la pratique et les repères méthodologiques et théoriques
- > Démarche participative active et collective.
- > Approche basée sur l'éthique dans la pratique.

L'ASG intervient auprès de personnes en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques.

Son intervention s'effectue dans le cadre d'une équipe pluriprofessionnelle, sous la responsabilité d'un professionnel paramédical ou d'un travailleur social.

Objectifs

- > Faciliter la créativité et accompagner l'évolution des pratiques dans l'accompagnement et les soins aux personnes atteintes de maladies neurodégénératives dont la maladie d'Alzheimer.
- > Assurer la fonction d'assistant de soins en gérontologie.

Programme

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues.
- > Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- > Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

2.5

Parcours RH : les fondamentaux de la gestion administrative du personnel

Public

Tout agent de la FPH exerçant une activité en matière de gestion administrative du personnel, qu'il soit déjà en poste ou nouvellement arrivé

Organisé par

ACCESSIT Formation

Durée

35 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

Méthode interactive alternant apports théoriques et réglementaires, cas pratiques et tests d'auto-évaluation. Chaque grande thématique traitée fait l'objet de cas pratiques traités en sous-groupes, sur des situations issues de la jurisprudence et des analyses de dossiers. En amont de chaque sous module, un test de positionnement sera envoyé aux stagiaires et à réadresser à la formatrice dans les 3 semaines avant la formation.

Le statut du personnel hospitalier est un thème complexe et en évolution permanente, accélérée depuis les réformes récentes. En outre, plusieurs statuts coexistent désormais : fonctionnaires, contractuels de

droit public, apprentis... C'est pourquoi il est proposé un parcours modulaire permettant d'acquérir ou de perfectionner des connaissances dans ce domaine techniques et plein d'enjeux pour les personnels.

Objectifs

La formation vise à :

- > Gérer un portefeuille de carrières.
- > Repérer les situations complexes.
- > Intégrer les changements récents (Ségur de la santé, LDG).
- > Acquérir et d'actualiser des connaissances.

Programme

Gestion des carrières

- > Le recrutement
- > La stagiairisation
- > La titularisation et les différents types de reprise d'ancienneté.
- > Les changements de corps et de catégories.
- > Les lignes directrices de gestion.
- > Les positions hors activité.
- > Les détachements et leur gestion.
- > Les disponibilités, les règles de réintégration.
- > Les nouvelles règles de prise en compte des avancements.
- > Le congé parental et les règles d'avancement.
- > Tableau de bord : suivi des effectifs.

La gestion du temps de travail et l'absentéisme

- > Le temps de travail.
- > Les congés liés à la parentalité.
- > Les autres types de congés.
- > La protection sociale en maladie ordinaire.
- > Les accidents de travail et maladies professionnelles.

La gestion des contractuels de droit public

- > Les mentions obligatoires du contrat de travail.
- > Prolongations et modification du contrat de travail.
- > La rémunération temps complet, temps non complet et temps partiel.
- > La fin du Contrat de travail.
- > Le suivi de la carrière des contractuels.
- > Les commissions consultatives paritaires.

La gestion des apprentis

- > Les modalités de recrutement.
- > La protection sociale.
- > La gestion des litiges.

Fin de carrières et retraite

- > La gestion des différents cas de départ volontaire hors retraite.
- > La gestion des situations de départ involontaire.
- > Connaître la base en matière de dossier retraite.

2.6

Parcours RH : la paie

Public

Tout agent de la FPH exerçant une activité en matière de gestion administrative du personnel, qu'il soit déjà en poste ou nouvellement arrivé

Organisé par

ACCESSIT Formation

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

Méthode interactive alternant apports théoriques et réglementaires (diaporama et support individuel théorique), cas pratiques et tests d'auto-évaluation. La formation démarre et se termine par des quizz d'évaluation des connaissances.

La paie est une opération complexe pour les personnels qui en sont chargés, d'autant que la Fonction publique hospitalière comporte l'attribution de nombreuses primes et que les textes ne sont pas toujours très clairs. L'évolution récente a également entraîné le

paiement le plus en plus fréquents de nouvelles allocations régies par des règles différentes de celles du statut. Il est donc important que les agents chargés de la paie puissent comprendre quelles sont ces évolutions pour les transposer dans leurs pratiques.

Objectifs

- > Savoir identifier les différents éléments de paie et leurs conditions d'attribution, ainsi que les cotisations correspondantes.
- > Pouvoir gérer les incidents de paie.
- > Être capable de s'adapter à des situations inédites en paie.

Programme**L'environnement juridique de la paie**

- > Traitement-indemnité différentielle.
- > Complément de traitement suite au Ségur de la Santé.
- > Attribution et calcul du SFT.
- > Indemnité de résidence.
- > La bonification indiciaire ; cas d'attribution.
- > La conservation de l'indice à titre personnel.
- > Rémunération des Contractuels.
- > Indemnité différentielle.

Les primes et indemnités accessoires

- > Les primes : modalités d'attribution, montant, évolution.
- > Primes liées aux grades ou au corps.
- > Primes liées aux fonctions.
- > Les nouvelles primes.
- > Rémunération spécifique du temps de travail.

Les évolutions de carrière et la gestion de la paie

- > Rémunération des congés.
- > La rémunération en suspension.
- > La rémunération d'agents mis à disposition.
- > Les allocations de retour à l'emploi.

Les spécificités des paies privées

- > Les paies des contractuels de droit privé.
- > Les PEC – CAE CUI.
- > Les apprentis.

Les fondamentaux de la paie des titulaires et des contractuels

- > Les items du bulletin de paie.
- > Notion de traitement, traitement brut.
- > Les indices majorés/ indices bruts.
- > Notion de service fait.
- > Cas de suspensions de la rémunération ; service non fait...
- > Trop perçu et répétition de l'indu.
- > Recours de l'agent et prescription quadriennale.

Les mécanismes de la paie

- > Ordonnateur et comptables.
- > Circuit de la paie.
- > Tableaux de bord.

4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière

« Les compétences-clés sont considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. » Elles sont un prérequis incontournable pour le développement des compétences métiers. Un espace thématique sur www.anfh.fr pour retrouver des fiches pratiques pour comprendre et agir, un outil numérique de diagnostic pour sensibiliser, informer et outiller les établissements : EV@GILL, des vidéos pédagogiques « Comprendre », « Savoir en parler » et « Orienter, mobiliser », un kit de communication, un film d'animation, etc., le tout en accès libre. Un webinaire de sensibilisation pour les services RH et encadrants : Compétences-clés, de quoi parle-t-on ? Un parcours de formation agents comprenant des étapes : un entretien initial pour cibler, les besoins et objectifs de l'agent, une formation adaptée aux besoins de l'agent, un entretien pour faire le bilan sur la formation et envisager la suite du projet professionnel.

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/thematiques/
competences-cles-dispositif-4c](http://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c)



3.

**Accompagner
au management
et au tutorat**

3.1

Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?

Public

Tout public

Organisé par

Excellens

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

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

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.

Programme**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 différence de génération.
- > Les freins et les atouts pour accepter la différence.

Les valeurs et attente des différentes générations

- > Les valeurs et histoires des différentes générations.
- > La relation au travail des différentes générations.

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.

Retour d'expérience

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

3.2

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

Public

Tout public

Organisé par

Synergie

Durée

28 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

> Pédagogie dynamique, avec une triangulation constante entre cadre théorique, ateliers expérientiels et analyse de pratique professionnelle (APP).
> Des apports pratiques.
> Des temps d'échanges, qui viendront ponctuer les ateliers.

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.
- > Évaluer 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.
- > Évaluation de la formation et des potentiels de transfert dans la pratique.

Programme

- > Identifier ses caractères principaux.
- > Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle et analyser ses modes de fonctionnement, ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- > Établir sa cartographie émotionnelle.

Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif

- > 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.

Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle

- > Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées,

les exprimer avec bienveillance envers soi-même et envers l'autre.

- > 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.

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.

3.3

Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement

Public

Toute personne en situation d'encadrement et débutant dans ses fonctions

Organisé par

Déméter

Durée

28 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Expression guidée par questionnement.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partages d'expérience, réflexion croisée.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers, jeux de rôle.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.
- > Outils innovants et visuels (Mind mapping, Miro, Klaxoon, Canva, Padlet, Notion...)

La loi du 06/08/2019 instaure l'obligation de formation au management des agents, qui accèdent à des fonctions d'encadrement. Il est nécessaire d'accompagner l'encadrant pour analyser ses pratiques, se distancier, et se doter d'outils et méthodes pour organiser le travail, manager son équipe au quotidien

et dans toute situation, et l'accompagner dans l'organisation de son travail. Cette formation reprend les points et les techniques indispensables au management dans la FPH et offre des méthodes et des outils pragmatiques pour prendre en main un poste de management.

Objectifs

- > Comprendre la posture managériale et ses implications.
- > Mieux se connaître et mieux connaître les autres pour améliorer ses interactions avec l'équipe.
- > Animer et gérer une équipe.
- > Savoir prioriser son travail, organiser le travail de l'équipe, en améliorant ses méthodes d'organisation.
- > Comprendre sa place et savoir se positionner vis-à-vis de l'institution, de son équipe.
- > Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe.
- > Comprendre la notion de leadership et son ressort.
- > Mieux communiquer pour donner du sens au travail d'équipe et pour développer la motivation au travail.

Programme**Partager et comprendre**

- > Le contexte d'exercice de l'encadrant au sein de la Fonction publique hospitalière. Les spécificités en termes de positionnement, relations...
- > Les fondamentaux du management.
- > Les différents styles de management.
- > Le fonctionnement d'une équipe de travail.
- > L'analyse des pratiques professionnelles et des pratiques managériales pour sortir des représentations.

Manager au quotidien

- > Clarifier ses rôles et ses responsabilités de manager d'équipe.
- > L'organisation de son travail et du travail de l'équipe.
- > La posture et la juste distance à adopter en fonction de la situation.
- > Les règles et bases théoriques de la communication.

Réencoder ses pratiques managériales

- > L'Intelligence émotionnelle : sa place dans la compétence managériale.
- > Les différents types d'entretiens pour structurer les rencontres avec les agents et développer de la cohérence.
- > La conduite de réunions, formelles et informelles.
- > La régulation des relations dans l'équipe et la gestion des conflits.
- > Le développement de son leadership.
- > Le repérage du potentiel de ses collaborateurs et l'acquisition de compétences individuelles et collectives.
- > La motivation au travail : définition, leviers, actions.

Capitaliser les acquis de l'expérience et de la formation

- > Composition de la boîte à outils du manager.
- > Axes de progrès.

3.4

Approfondir ses pratiques en management - Se connaître et savoir se positionner en tant que manager

Public

Toute personne ayant une expérience professionnelle significative en tant que manager et souhaitant se perfectionner (les managers inscrits sur la formation 3.5 « débiter en management » en 2025 pourront s'inscrire sur la formation 3.6 en 2026)

Organisé par

Déméter

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partages d'expérience, réflexion croisée.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers, jeux de rôle.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.
- > Outils innovants et visuels (Mind mapping, Miro, Klaxoon, Canva, Padlet, Notion...)

Parce que le rapport au management ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de son expérience, il est fondamental de permettre à l'encadrant de réinterroger ses pratiques managériales. L'accompagner dans l'analyse de ses pratiques, lui permettre de se distancier et d'approfondir ses compétences, tels sont les objectifs de la formation. L'accompagnement au changement et à la conduite de projet peuvent être

considérés comme deux disciplines à part entière au regard de leur complexité. Cependant, les encadrants ont besoin d'une base de connaissances solide et d'être en capacité d'utiliser les outils, méthodes et techniques disponibles pour mener à bien leurs missions en relation avec le changement et la conduite de projet.

Objectifs

- > Identifier les différents types de management et savoir auquel on s'identifie.
- > Savoir s'affirmer et se positionner dans son rôle d'encadrant.
- > Savoir adapter sa communication.
- > Savoir anticiper et gérer les conflits interpersonnels.
- > Connaître sa position entre la direction et son équipe.

Programme

Manager au quotidien

- > Identification de ses forces et ses faiblesses en tant que manager.
- > Apports théoriques et conceptuels sur le management.
- > Analyse de son style de management dominant et des modes de fonctionnement de son équipe.

Consolider son rôle d'encadrant et savoir s'affirmer

- > Affirmer son positionnement.
- > Développer son leadership.
- > Savoir reconnaître, motiver et fédérer une équipe autour d'un projet commun.

La communication

- > La maîtrise les principes fondamentaux de la communication.
- > Créer les conditions d'une communication adaptée.

Anticiper et gérer les conflits

- > Consolidation de ses connaissances en matière de gestion de conflits.
- > Développer des techniques de résolution de conflits.

3.5

Approfondir ses pratiques en management : conduire les différents types d'entretiens

Public

Toute personne ayant une expérience professionnelle significative en tant que manager et souhaitant se perfectionner (les managers inscrits sur la formation 3.5 « débiter en management » en 2025 pourront s'inscrire sur la formation 3.6 en 2026)

Organisé par

Déméter

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partages d'expérience, réflexion croisée.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers, jeux de rôle.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.
- > Outils innovants et visuels (Mind mapping, Miro, Klaxoon, Canva, Padlet, Notion...)

Parce que le rapport au management ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de son expérience, il est fondamental de permettre à l'encadrant de réinterroger ses pratiques managériales. L'accompagner dans l'analyse de ses pratiques, lui permettre de se distancier et d'approfondir ses compétences, tels sont les objectifs de la formation. L'accompagnement au changement et à la conduite de projet peuvent être

considérés comme deux disciplines à part entière au regard de leur complexité. Cependant, les encadrants ont besoin d'une base de connaissances solide et d'être en capacité d'utiliser les outils, méthodes et techniques disponibles pour mener à bien leurs missions en relation avec le changement et la conduite de projet.

Objectifs

- > Identifier les différents types d'entretiens qu'un manager peut être amené à réaliser.
- > Savoir s'affirmer et se positionner dans son rôle d'encadrant selon l'entretien.
- > Savoir conduire l'entretien en mobilisant les techniques de communication adaptée.
- > Savoir aborder des sujets difficiles.

Programme

Le management et les différents types d'entretiens dans la FPH

- > Identification de ses forces et ses faiblesses en tant que manager.
- > Apports théoriques et conceptuels sur le management.
- > Connaître les différents types d'entretiens pratiqués dans la FPH et leurs modalités.

L'entretien d'appréciation de la valeur professionnelle : un outil managérial majeur

- > La préparation de l'entretien d'appréciation de la valeur professionnelle.
- > La conduite l'entretien professionnel annuel en maîtrisant sa posture et les principales techniques de communication.

L'encadrant et les entretiens délicats

- > Savoir préparer un entretien délicat.
- > Conduire un entretien délicat en se donnant toutes les chances de réussir (juste positionnement, juste distance).

Suivi des différents types d'entretiens et pratique managériale

- > Le suivi institutionnel des différents types d'entretiens.
- > La valorisation des entretiens dans son management quotidien.

3.6

Approfondir ses pratiques en management : animer et motiver son équipe

Public

Toute personne ayant une expérience professionnelle significative en tant que manager et souhaitant se perfectionner (les managers inscrits sur la formation 3.5 « débiter en management » en 2025 pourront s'inscrire sur la formation 3.6 en 2026)

Organisé par

Déméter

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partages d'expérience, réflexion croisée.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers, jeux de rôle.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.
- > Outils innovants et visuels (Mind mapping, Miro, Klaxoon, Canva, Padlet, Notion...)

Parce que le rapport au management ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de son expérience, il est fondamental de permettre à l'encadrant de réinterroger ses pratiques managériales. L'accompagner dans l'analyse de ses pratiques, lui permettre de se distancier et d'approfondir ses compétences, tels sont les objectifs de la formation. L'accompagnement au changement et à la conduite de projet peuvent être

considérés comme deux disciplines à part entière au regard de leur complexité. Cependant, les encadrants ont besoin d'une base de connaissances solide et d'être en capacité d'utiliser les outils, méthodes et techniques disponibles pour mener à bien leurs missions en relation avec le changement et la conduite de projet.

Objectifs

- > Préparer et animer une réunion d'équipe.
- > Savoir fédérer et motiver son équipe en intégrant les compétences de chacun.
- > Développer la cohésion d'équipe.

Programme

Management et communication

- > Compléter et approfondir ses connaissances théoriques.
- > Développer sa capacité à communiquer avec son équipe et sa hiérarchie.
- > Préparer et animer une réunion d'équipe.

Analyser le fonctionnement de son équipe

- > Approfondir ses connaissances du fonctionnement d'une équipe.
- > Réaliser le diagnostic de fonctionnement de son équipe.

Contribuer au développement des compétences des agents

- > Gérer la diversité au sein de l'équipe.
- > L'accompagnement et l'intégration d'un nouvel arrivant.

Améliorer le travail en équipe

- > Les bases théoriques de la motivation au travail.
- > L'utilisation des outils et techniques pour animer et motiver son équipe.
- > Les apports du management AGILE.

3.7

Approfondir ses pratiques en management : gérer son temps de manager et sa délégation

Public

Toute personne ayant une expérience professionnelle significative en tant que manager et souhaitant se perfectionner (les managers inscrits sur la formation 3.5 « débiter en management » en 2025 pourront s'inscrire sur la formation 3.6 en 2026)

Organisé par

Déméter

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partages d'expérience, réflexion croisée.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers, jeux de rôle.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.
- > Outils innovants et visuels (Mind mapping, Miro, Klaxoon, Canva, Padlet, Notion...)

Parce que le rapport au management ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de son expérience, il est fondamental de permettre à l'encadrant de réinterroger ses pratiques managériales. L'accompagner dans l'analyse de ses pratiques, lui permettre de se distancier et d'approfondir ses compétences, tels sont les objectifs de la formation. L'accompagnement au changement et à la conduite de projet peuvent être

considérés comme deux disciplines à part entière au regard de leur complexité. Cependant, les encadrants ont besoin d'une base de connaissances solide et d'être en capacité d'utiliser les outils, méthodes et techniques disponibles pour mener à bien leurs missions en relation avec le changement et la conduite de projet.

Objectifs

- > Prendre conscience de sa relation au temps.
- > Organiser son travail en fonction des priorités et contraintes de services.
- > Savoir prioriser son travail, en améliorant ses méthodes d'organisation.
- > Apprendre à déléguer de manière juste et efficace.
- > Savoir fixer des objectifs au quotidien et mesurer leur réalisation.

Programme

Management et organisation

- > Identification de ses forces et ses faiblesses en tant que manager.
- > Apports théoriques et conceptuels sur le management.
- > L'analyse des pratiques managériales pour sortir des représentations.
- > Les leviers d'actions pour améliorer son organisation.

Le positionnement et la délégation

- > L'identification des priorités et des contraintes de son service.
- > Se positionner.
- > Décider.
- > Déléguer : enjeux et modalités.

Structurer son organisation de travail

- > Choisir les méthodes et outils d'organisation adaptés à son poste de travail et à ses modes de fonctionnement.
- > Démontrer ses compétences et habiletés organisationnelles.
- > Concevoir ses indicateurs de pilotage/de reporting.

Optimiser son management, son travail avec l'équipe

- > Structurer les rencontres avec les agents.
- > Construire ses (nouveaux) modes de communication.
- > Manager par objectifs pour déterminer des priorités d'action.
- > Questionner son rapport au temps.

3.8 Approfondir ses pratiques en management : accompagner au changement et à la conduite de projet

Public

Toute personne ayant une expérience professionnelle significative en tant que manager et souhaitant se perfectionner (les managers inscrits sur la formation 3.5 « débiter en management » en 2025 pourront s'inscrire sur la formation 3.6 en 2026)

Organisé par

Déméter

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > Expression guidée par questionnement.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partages d'expérience, réflexion croisée.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers, jeux de rôle.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.
- > Outils innovants et visuels (Mind mapping, Miro, Klaxoon, Canva, Padlet, Notion...)

Parce que le rapport au management ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de son expérience, il est fondamental de permettre à l'encadrant de réinterroger ses pratiques managériales. L'accompagner dans l'analyse de ses pratiques, lui permettre de se distancier et d'approfondir ses compétences, tels sont les objectifs de la formation. L'accompagnement au changement et à la conduite de projet peuvent être

considérés comme deux disciplines à part entière au regard de leur complexité. Cependant, les encadrants ont besoin d'une base de connaissances solide et d'être en capacité d'utiliser les outils, méthodes et techniques disponibles pour mener à bien leurs missions en relation avec le changement et la conduite de projet.

Objectifs

- > Savoir mettre en œuvre une démarche projet.
- > Conduire et accompagner le changement.

Programme

Savoir mettre en œuvre une démarche projet

- > Les incontournables de la démarche projet.
- > Les principaux livrables & jalons.
- > Les contraintes de réalisation.
- > Les acteurs du projet.
- > L'organisation de l'équipe projet.

Les processus de la démarche projet et leur management

- > Management de l'intégration du projet.
- > Management du contenu du projet.
- > Management des délais du projet.
- > Management de la qualité du projet.
- > Management des coûts du projet.
- > Management des ressources humaines du projet.
- > Management des communications du projet.
- > Management des risques du projet.
- > Management des approvisionnements du projet.

Conduire et accompagner le changement

- > Contexte et enjeux des changements dans les établissements de santé.
- > Les facteurs de l'accélération du changement.
- > Les réactions humaines face au changement.
- > La consolidation des compétences méthodologiques à l'accompagnement du changement.
- > Les objectifs managériaux attachés à l'accompagnement du changement.
- > Les différents outils mobilisables à chaque étape de la conduite du changement.
- > Les apports de la méthode AGILE pour mieux accompagner le changement.

3.9

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

Public

Tout professionnel de santé des filières soins, rééducation et médicotechnique chargé des fonctions de tuteur de stagiaires paramédicaux des établissements de santé et médico sociaux de la FPH

Organisé par

Consultation en cours

Durée

28 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Analyse de pratiques.
- > Mises en situation.
- > Apport de connaissances.

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des

pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramédicales).

Objectifs

- > Identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.
- > Développer ses compétences en pédagogie.
- > Évaluer les compétences.
- > Accompagner des étudiants en difficultés.
- > Évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.

Programme

Nouveaux programmes disponibles début 2026.

3.10

Le management hospitalier

Public

Ensemble de professionnels en situation d'encadrement de la FPH

Organisé par

Excellens formation

Durée

28 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

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

La formation 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.

Programme**MODULE E-LEARNING**

Chaque module de formation est précédé par un e-learning

MODULE 1

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 2

FÉDÉRER, MOTIVER, VALORISER, 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 3

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 4

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT, GÉRER LES PROJETS

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

3.11

Maître d'apprentissage

Public

Maîtres d'apprentissage

Organisé par

Synergie, cadres en mission, Ifso

Durée

28 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Dispositif de formation constitué de 2 modules indépendants :

module de base et module de certification

Pédagogie

- > Proposition d'outils pratiques d'organisation.
- > Construction d'un guide d'accueil et d'intégration de l'apprenti dans le service.
- > Réflexion collective.
- > Élaboration d'une fiche guide pour support d'information dans les services.
- > Identifier les points clés et les facilitateurs.

Cette formation propose une compréhension partagée des situations complexes rencontrées par les maîtres de stage. Ainsi est présenté tout au long de la formation une mise à distance réflexive individuelle et collective qui mixera

les apports de connaissances et les expériences des maîtres de stage, mais aussi des apports d'outils pratiques et faciles à utiliser, des méthodologies « repères » et des constructions d'organisations opérationnelles.

Objectifs

- > Mieux installer la collaboration apprentis/maîtres d'apprentissage.
- > Sécuriser les parcours des alternants.
- > Comprendre le lien avec le CFA.
- > Permettre à ceux qui le souhaitent d'obtenir la certification au sens de l'arrêté du 17 décembre 2018 et l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relatives aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.
- > Préparer le candidat à la constitution du dossier et à la soutenance devant le jury conformément au référentiel d'évaluation.

Programme
MODULE DE BASE
(3 JOURS)

- > Identifier les acteurs de l'apprentissage et le rôle de chacun.
- > Les étapes-clés du dispositif d'apprentissage.
- > Organiser l'accueil et l'intégration de l'apprenti.
- > Expliquer aux membres de l'équipe la place, le rôle et les limites d'exercice de l'apprenti.
- > Guider et d'accompagner les apprentissages de l'apprenti au niveau de son cursus.
- > Identifier les facilitateurs.
- > Évaluer les compétences développées.
- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression.
- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins.
- > Réalisées par l'apprenti.
- > Évaluer sa pratique professionnelle en tant que maître de stage .
- > Accompagner des apprentis en difficultés.
- > Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

Module de certification
(1 jour)

- > Renseigner le « Dossier de présentation du candidat ».
- > Présentation du dispositif de certification.
- > Choisir et analyser une première situation professionnelle.
- > Identification de la première situation et rédaction.
- > Projection de la situation dans un contexte d'apprentissage.
- > Choisir et analyser une seconde situation professionnelle.
- > Se préparer à l'oral.

3.12

Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail

Public

Tout encadrant ou référent planning ; référent temps de travail

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pré-requis

> venir avec un PC portable équipé d'excel

Pédagogie

> Apports réglementaires et méthodologiques.
 > Échanges.
 > Analyse de pratiques.
 > Partage d'expériences.
 > Étude de cas en sous-groupe.
 > Ateliers pratiques avec utilisation des outils numériques CNEH et ANAP à partir des situations des stagiaires.

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 co-construire avec les équipes les organisations soignantes de demain.

Objectifs

> 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.
 > Élaborer 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.

Programme

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.

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

> La méthode de construction des cycles de travail.

> 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 Diagcycle de construction des cycles de travail et de projection du tableau de service.

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

> Remise d'outils méthodologiques réutilisables par les participants.



De nouveaux enjeux et défis RH pour les établissements de la FPH

Un dispositif qui permet d'accompagner les établissements dans la définition de leur stratégie/ politique RH (module 1) et dans la mise en œuvre opérationnelle des process/ pratiques RH (module 2).

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/thematiques/
metiers-et-competences/
management-strategie-et-
pilotage-des-rh](http://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh)



4.

**Développer
l'information
aux agents**

4.1

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Public

Professionnels en charge de recrutement

Organisé par

Synergie

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

> 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)

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.

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.
- > Élaboration 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.

4.2

Droits des patients et des résidents

Public

Tout public

Organisé par

Antidote

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Photolangage.
- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- Storytelling.
- > Études de cas réels en sous-groupes.
- > Analyse de pratiques via des témoignages en vidéo.
- > Jeux pédagogiques.
- > Analyse de jurisprudence pour non juristes.
- > Fiche mémorisation.
- > Partage de pratiques.

Les droits des patients et des résidents sont en constante évolution et s'inscrivent dans un courant éthique favorisant l'autonomie des usagers pour les reconnaître en tant que « sujets » et les rendre acteur de leur prise en soins.

Mais, les droits de ces usagers et les obligations professionnelles restent encore insuffisamment appréhendés des professionnels de la Fonction publique hospitalière; ce qui peut être source de malentendus, de conflits, voire de réclamations et même de contentieux.

Objectifs

- > Comprendre les évolutions du cadre juridico-éthique et situer les enjeux de l'effectivité des droits des patients et des résidents.
- > Connaître les instances et les outils de la promotion des droits des patients et des résidents.
- > Comprendre les droits à l'information, au consentement et au respect des volontés du patient et du résident et les intégrer dans ses pratiques professionnelles pour traiter avec respect la personne accompagnée.
- > Situer la place des tiers auprès des patients et des résidents.
- > Concilier sécurité et liberté d'aller et venir du patient et du résident dans ses pratiques professionnelles en mobilisant la réflexion éthique.
- > Respecter les autres libertés et droits (vie privée, secret, intimité, image) des patients et des résidents et les intégrer dans ses pratiques professionnelles.

Programme

- > L'évolution et effectivité des droits des patients et des résidents.
- > Les enjeux du respect des droits des usagers en sanitaire et médico-social.
- > Les concepts socles (droits, éthique, responsabilité, déontologie, ...).
- > Les acteurs et instances en charge de promouvoir les droits des patients et des résidents et de veiller à leur respect.
- > La place des représentants des usagers et pairs-aidants ou patients experts.
- > Les outils de la prévention et de la promotion des droits des patients et des résidents.
- > Les situations paradoxales de conflit de droits et de valeurs.
- > Le devoir de surveillance et l'obligation de sécurité et de protection.
- > Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.
- > Les entraves aux libertés individuelles en établissement sanitaire et médico-social.

- > Les moyens de la restriction de liberté et leur encadrement.
- > La problématique de la vie privée dans des lieux collectifs de vie et de soins.
- > L'intimité et le maintien des liens affectifs, familiaux et sociaux et leurs limites.
- > La liberté d'expression et d'opinion face à la laïcité et la neutralité à observer.
- > Le respect du secret et le partage d'informations entre professionnels.
- > Le droit à l'image et risques des NTIC et des réseaux sociaux.
- > Le droit à l'information et le consentement libre et éclairé sous toutes ses nuances.
- > Situations spécifiques dérogatoires.
- > Rôle et place des tiers en matière d'information et de participation.
- > Dignité et respect des volontés de la personne face aux soins déraisonnables et à la fin de vie.

4.3

Droits et obligations des agents de la FPH

Public

Tout public

Organisé par

Consultation en cours

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Alternance d'analyses de situations rencontrées et d'une approche plus théorique.
- > Utilisation de tableaux récapitulatifs.
- > Illustration à l'aide d'exemples concrets.

La formation proposée est axée sur la compréhension des obligations des agents de la Fonction publique hospitalière mais aussi leurs droits, qu'ils soient titulaires ou contractuels, à la lecture de la nouvelle Loi déontologie du 20 avril 2016. Les droits et obligations seront

abordés à travers des études de cas pratiques en lien avec l'exercice professionnel des participants, des cas de jurisprudence où le non-respect des obligations a été sanctionné et enfin des retours d'expériences vécues en établissement sanitaire ou médico-social.

Objectifs

- > Avoir une première approche de l'organisation hospitalière.
- > Appréhender les valeurs fondamentales du service public hospitalier, notamment la mission d'intérêt général et la notion de continuité du service public.
- > Connaître et comprendre les droits et obligations des agents titularisés et contractuels.
- > Connaître les notions de base de la carrière des agents de la fonction publique.

Programme

Nouveau programme disponible début 2026.

4.4

Maîtriser les conditions d'octroi de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH

Public

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

Antodote

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie

- > 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.

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.

Programme

La protection fonctionnelle dans la FPH 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 mesures de prévention dans le cadre de la protection fonctionnelle

- > Les mesures de protection
- > Les mesures d'assistance
- > Les mesure 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.

4.5

Se préparer à la retraite

Public

Tout public

Organisé par

Formavenir

Durée

28 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

Un formateur consultant fil rouge tout au long de la formation et une équipe en distanciel via zoom.

> Jeu : La famille en or - quizz

> Technique du Post-It

> Le world café

> Photo langage

> Vidéos

Chaque année, nombreux sont ceux qui partent à la retraite. Cette étape est un tournant essentiel de la vie. Bien la préparer, c'est autant de chances de la réussir. La majorité est souvent optimiste quant à son avenir, cependant des inquiétudes subsistent quant au bouleversement des repères, à la perte des rôles qu'ils soient économiques ou sociaux.

Certaines préoccupations se font jour quant à la nécessité de devoir s'adapter à un nouveau mode de vie. Nos intervenants aborderont les aspects psychologiques, physiologiques, formalités administratives et patrimoniales, et les risques liés à la retraite afin de mieux se préparer à cette nouvelle étape de vie.

Objectifs

Être au clair avec les aspects administratifs de la retraite (démarche, filières..)

Faire valoir ses droits juridiques et fiscaux

Aborder sereinement la transition vie professionnelle et retraite

- > Organiser son départ avec la transmission des savoirs.
- > Comprendre le vieillissement.
- > Se maintenir en bonne santé.
- > Se situer dans la vie sociale.
- > Anticiper et élaborer son projet de vie.

Programme

Les représentations sur la retraite

- > Les représentations sur la retraite.
- > La problématique de la retraite : l'importance de la valorisation du métier ; les représentations de sa propre retraite.
- > Comment organiser sa fin de carrière.

L'administratif et le patrimonial

- > Le changement de statut et les démarches administratives.
- > Le système français des retraites.
- > Les conséquences financières.
- > Les assurances complémentaires.
- > L'habitat.
- > Les derniers mois d'activité.
- > Les impôts.
- > Les exonérations de taxes.
- > La gestion du patrimoine.
- > Préparer ses obsèques.
- > Les sources d'économie.

Le capital santé

- > Comprendre le phénomène du vieillissement : l'évolution des fonctions cardiovasculaires, locomotrices, cognitives ; se maintenir en santé sur le plan physique, psychologique et sexuel.
- > Le bien vieillir en pratique : recommandations hygiéno-diététiques pour mieux vivre : La diététique et l'équilibre alimentaire.

CAP sur la retraite

- > Organiser son départ de la structure (transmission des savoirs).
- > Élaborer son projet de vie.
- > Les relations interpersonnelles.

4.6

Travailler la nuit

Public

Personnel des services de soins exerçant la nuit

Organisé par

Antidote

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par un diaporama.
- > Nombreux exercices pratiques.
- > Analyse de pratiques et partage d'expérience.
- > Études de situations concrètes à partir de situations rapportées par les participants et le formateur.

Travailler de nuit en établissement est souvent un choix que les professionnels expliquent par la qualité de la relation aux usagers, la diversité du travail à effectuer, la liberté d'initiative et d'autonomie ou encore par la solidarité et l'esprit de convivialité au sein de l'équipe de nuit. Les conditions et les exigences spécifiques

du travail de nuit rendent néanmoins ce type de professionnels particulièrement vulnérables à l'épuisement professionnel et peuvent avoir des conséquences néfastes sur la santé et l'équilibre psychologique des professionnels ainsi que sur la qualité et la cohérence de la prise en charge des usagers.

Objectifs

- > Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner les exigences de ce travail pour le professionnel.
- > Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- > Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réactions possibles et développer la confiance en soi.
- > Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- > Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.

Programme

- > Les spécificités du travail de nuit, vécu et représentations des professionnels.
- > Le travail de nuit et la préservation de son « capital santé ».
- > Trouver son rythme – maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et sociale satisfaisante.
- > Les aspects psychologiques et émotionnels du travail de nuit
- > Les comportements des professionnels, les modes de réaction possibles.
- > Affirmer ses compétences dans le respect de l'autre et développer la confiance en soi.
- > Le cadre juridique et éthique du travail de nuit.
- > Bienveillance des usagers et travail de nuit.

- > L'organisation du travail de nuit ; la cohérence et la continuité de la prise en charge des usagers.
- > La coordination et la communication avec les équipes de jour.
- > La communication aux patients la nuit et les aptitudes aidantes.
- > Savoir accompagner l'utilisateur lors des situations complexes ou difficiles.

4.7

Travailler avec l'IA

Public

Tout professionnels (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

Organisé par

Fomavenir

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pré-requis

- > Ne pas être en situation d'illectronisme.
- > Disposer d'une connaissance et pratique courante des outils numériques, avec ou sans expertise.

Pédagogie

- > 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
- > Études de cas
- > Des quiz en ligne

À 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.

Programme**Formation en distanciel sous ZOOM**

- > « À 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).

5.

Prévention et gestion des risques

5.1

Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 1

Public

Non professionnel de santé, exerçant au sein d'un établissement de santé, d'une structure médico-sociale ou auprès d'un professionnel de santé dans un cabinet libéral, une maison de santé ou un centre de santé

Organisé par

Forma santé

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Apports théoriques.
- > Mises en situation.

« L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 a pour objet l'acquisition des connaissances permettant l'identification d'une situation d'urgence vitale ou potentielle

et la réalisation des gestes d'urgence adaptés à cette situation... » (Arrêté du 30 décembre 2014 - Art. 3).

Objectifs

- > Repérer, intervenir et alerter dans une situation d'urgence vitale.
- > Adopter les bons gestes dans une situation d'urgence vitale.
- > Repérer, intervenir et alerter dans une situation d'urgence potentielle.
- > Connaître et identifier les situations d'urgences collectives.

Programme**JOUR 1****Les urgences vitales**

- > Alerter et protéger.
- > Prendre conseil.
- > Inconscience.
- > Obstruction des voies aériennes.
- > Hémorragies.
- > Réanimation cardio-pulmonaire dans le cadre professionnel avec le matériel (défibrillateur automatisé externe).
- > Réanimation cardio-pulmonaire dans le cadre privé.
- > **Mise en situation.**

JOUR 2**Les urgences potentielles**

- > Les malaises.
- > Les traumatismes.
- > Prendre conseil (rappel).
- > **Mise en situation.**

Les risques collectifs

- > Les plans sanitaires et de secours.
- > Le risque NRBC.
- > **Mise en situation.**

5.2

Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 1 recyclage

Public

Personnel non soignant ayant validé l'AFGSU 1, depuis moins de 4 ans

Organisé par

Forma santé

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Apports théoriques.
- > Mises en situation.

« L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 a pour objet l'acquisition des connaissances permettant l'identification d'une situation d'urgence vitale ou potentielle

et la réalisation des gestes d'urgence adaptés à cette situation... » (Arrêté du 30 décembre 2014 - Art. 3).

Objectifs

Réactualiser les connaissances sur l'identification d'une urgence et sa prise en charge (avec et sans chariot d'urgence) seul ou à plusieurs en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

Programme**Les urgences vitales et potentielles.**

- > Retour sur expérience : échanges avec les participants et élaboration des points d'améliorations.
- > Échanges sur les nouveautés et modifications des pratiques professionnelles en médecine d'urgence.
- > Retours et constructions positives sur les risques collectifs récents (séisme, Fukushima...).
- > Mises en situation sur les grands thèmes de santé publiques (AVC, douleur thoracique...), prise en charge de l'arrêt cardiorespiratoire...

5.3 Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2

Public

Aides Médico-psychologique mentionnés à l'article R451.95 du code de l'action sociale et des familles ; professionnels exerçant une des professions de santé mentionnée dans la 4^e partie du code de la santé publique

Organisé par

Forma santé

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Apports théoriques.
- > Mises en situation.

L'arrêté du 30 décembre 2014 modifie les dispositions relatives à la formation aux gestes et soins d'urgence et abroge l'arrêté du 3 mars 2006 ; ce texte redéfinit les objectifs,

la durée et contenu des formations, ainsi que les modalités de délivrance et les modèles des attestations correspondantes (AFGSU).

Objectifs

- > Identifier, alerter et protéger lors d'une urgence vitale.
- > Intervenir dans une situation d'inconscience, d'obstruction des voies aériennes et d'hémorragie.
- > Intervenir lors d'un arrêt cardiaque chez une victime.
- > Intervenir efficacement dans toute situation d'urgence vitale.
- > Connaître les caractéristiques des différentes situations d'urgence potentielle.
- > Intervenir efficacement dans toute situation d'urgence potentielle.
- > Connaître et intervenir au sein d'un dispositif lié aux risques collectifs.
- > Intervenir au sein d'un dispositif lié aux risques collectifs.
- > Inscrire son intervention dans le cadre d'un dispositif d'actualité.
- > Identifier les pratiques et problématiques actuelles.
- > Mettre à jour les compétences liées aux urgences vitales.

Programme

JOUR 1

Les urgences vitales

- > Alerter et protéger.
- > Prendre conseil.
- > Inconscience.
- > Obstruction des voies aériennes.
- > Hémorragies.
- > Réanimation cardio-pulmonaire dans le cadre professionnel avec le matériel (défibrillateur automatisé externe).
- > Réanimation cardio-pulmonaire dans le cadre privé.
- > **Mise en situation.**

JOUR 2

Les urgences vitales (suite)

- > Matériel d'urgence : mise en œuvre d'appareil (non invasif) de surveillance des paramètres vitaux.
- > Maintenance et matériovigilance des matériels d'urgence.
- > **Mise en situation.**

Les urgences potentielles

- > Les malaises.
- > Les traumatismes
- > Prendre conseil (rappel).
- > Participer à un relevage et un brancardage en équipe.
- > **Mise en situation.**

JOUR 3

Les urgences potentielles (suite)

- > L'accouchement inopiné.
- > Le risque infectieux.

Les risques collectifs.

- > Les plans sanitaires et de secours.
- > Le risque NRBC.
- > **Mise en situation.**

5.4

Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2 recyclage

Public

Personnels soignants ayant validé l'AFGSU 2, depuis moins de 4 ans.

Organisé par

Forma santé

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Apports théoriques.
- > Mises en situation.

La réglementation impose une journée de formation. Dont, une demi-journée consacrée prioritairement à la révision des situations d'urgence vitales et une autre demi-journée consacrée à « l'actualisation des connaissances

en lien avec l'actualité scientifique notamment dans le domaine de la médecine d'urgence ou de l'actualité sanitaire » (Art. 6 – arrêté du 30-12-2014).

Objectifs

- > Établir un diagnostic individuel.
- > Identifier les pratiques et problématiques actuelles.
- > Mettre à jour les compétences liées aux urgences vitales.
- > Inscrire son intervention dans un dispositif d'actualité.
- > Suivi de la mise en œuvre.

Programme**Les bonnes pratiques d'intervention**

- > Inconscience.
- > Obstruction des voies aériennes Hémorragies.
- > L'arrêt cardiaque.

Actualités et intervention en situation de risques collectifs

- > - Le contenu de cette séquence est variable en fonction des actualités du territoire.
- > Exemple récent : risques liés à un accident vasculaire cérébral, SSE (Situation Sanitaire Exceptionnelle), Risque Épidémique et Biologique...

5.5

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

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et les administratifs du sanitaire, du médico-social et du social

Organisé par

Elide Formation

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

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

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 aux 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...

Programme

- > Prendre conscience de soi et sa communication en tant que professionnel.
- > Changer le regard sur l'autre (l'utilisateur), ses comportements, ses difficultés.
- > Installer et expérimenter de nouvelles façons de communiquer au service d'une relation plus humaine et apaisée.

JOUR 1

Moi et l'autre : deux acteurs qui communiquent et créent la relation

- > MOI, le professionnel : « Comment je communique », Qui je suis, comment et avec quoi je me mets en relation avec l'utilisateur, quelles sont mes limites ... Qualité d'être et qualité de présence.
- > L'AUTRE, la personne soignée, la famille et proches, l'aidant, mon collègue, mon équipe : Connaissance, droits, respect et accueil de l'autre singulier, différent, en souffrance.

JOUR 2

La relation à l'autre, la relation comme un soin à part entière : « Être » en relation

- > Communication verbale et non-verbale. Congruence, empathie, non-jugement : les postures de l'écoute active.
- > Le processus de la communication non violente.
- > Après-midi dédiée aux ateliers pratiques à la communication harmonieuse.
- > Simulations, études de cas et analyses des pratiques professionnelles.

5.6

Bientraitance des personnes accueillies

Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

IDEAGE

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Questionnaire d'évaluation des connaissances pré et post formation.
- > Analyse des pratiques professionnelles et institutionnelles.
- > Brainstormings, questionnements collectifs et débats réflexifs.
- > Travaux de réflexion en groupe autour d'études de cas / vignettes cliniques.
- > Visionnage et l'analyse de séquences vidéo.
- > Exposés participatifs à l'aide de présentations diaporama.

La bientraitance est une culture du prendre soin s'intéressant à l'ensemble des attitudes, comportements et pratiques, qui respectent la dignité, le bien-être et les droits du patient/résident, garantissant ainsi sa sécurité et son intégrité. Elle ne peut se réduire à une série d'actes à réaliser ou à ne pas réaliser. Cette

thématique exige une démarche introspective, qui vise à encourager l'auto questionnement, permettant aux participants d'identifier les pratiques professionnelles inadaptées pouvant être perçues comme de la maltraitance et de comprendre les modalités de mise en œuvre d'une approche bientraitante au quotidien.

Objectifs

- > Être en mesure de clarifier et de définir la maltraitance, la bientraitance et les concepts reliés.
- > Comprendre les caractéristiques de la maltraitance, ses facteurs de risque et connaître la procédure de signalement des faits de maltraitance.
- > Questionner ses pratiques professionnelles et mettre en œuvre une démarche de prévention de la - maltraitance et de développement de la Bientraitance.
- > Appréhender les fondamentaux de la culture de la bientraitance et mettre en œuvre une pratique bientraitante au quotidien.

Programme**Les concepts de la maltraitance et de la bientraitance :**

- > Présentation de la notion de vulnérabilité.
- > La maltraitance et la maltraitance « ordinaire ».
- > La présentation de la bientraitance et de ses enjeux.
- > La distinction entre la bienveillance et la bientraitance.
- > Le cadre juridique et réglementaire.

L'identification des différentes formes de maltraitance et des facteurs de risque de maltraitance :

- > Les différentes formes de maltraitance.
- > Les éléments relationnels de la maltraitance.
- > Les autres éléments de la maltraitance.
- > L'identification des facteurs de risque de la maltraitance.
- > La procédure de signalement des situations de suspicion ou de maltraitance avérée.

L'évaluation des pratiques professionnelles individuelles et institutionnelles :

- > L'auto-évaluation de ses pratiques professionnelles à l'aide du questionnaire de l'HAS.
- > L'analyse des pratiques professionnelles par l'intervenant(e).
- > La réflexion et l'analyse collective autour des actions de prévention de la maltraitance et du déploiement de la bientraitance à l'aide de l'outil HAS « Regards croisés sur la bientraitance ».

La mise en œuvre d'une démarche et d'une approche relationnelle bientraitante au quotidien :

- > La prise en compte des besoins des patients/résidents.
- > La prise en compte des choix et des souhaits des patients/résidents.
- > Les éléments relationnels de la bientraitance.
- > Le questionnement éthique autour du refus de soins.
- > Les facteurs de bientraitance lors des différents temps du quotidien.

5.7

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

Public

Professionnels de santé, psychologues, travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés...

Organisé par

Anaxis Santé

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > 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
- > Étude de cas et ateliers en sous- groupes
- > Jeux de rôles et mises en situation
- > Création d'un annuaire et d'une carte mentale
- > Remise d'un livret stagiaire

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.

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.

Programme**Les multiples dimensions 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.

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.

5.8

Gestion du stress

Public

Tout personnel travaillant dans un établissement de santé

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

À déterminer

Objectifs

- > Comprendre le stress, identifier son propre stress et ses mécanismes.
- > Prendre conscience de ses comportements.
- > Connaître et savoir mettre en pratique les techniques de relaxation.
- > Disposer d'outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress.
- > S'initier à de nouvelles approches de gestion du stress.

Programme

Nouveau programme disponible au premier semestre 2026 .

5.9

Hygiène et entretien des locaux

Public

Tout public en charge de l'entretien des locaux dans les établissements et services hébergeant des personnes âgées

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

À déterminer

L'hygiène et l'entretien des locaux est un des maillons de la chaîne de prévention des infections. Afin d'assurer les conditions d'hygiène des locaux, l'établissement s'appuie

sur des choix adaptés de matériaux et de produits d'entretien, sur une organisation comportant des procédures d'entretien, sur la formation des professionnels.

Objectifs

- > Mieux appréhender les Enjeux de l'hygiène des locaux.
- > Connaître et adopter les règles de prévention et d'hygiène dans les services.
- > Connaître les enjeux de l'hygiène et prévenir les IAS.
- > Connaître et d'appliquer les techniques de nettoyage et de désinfection.
- > Comparer les actions réalisées dans l'espace et dans le temps.
- > Classification et hiérarchisation des zones.

Programme

Nouveau programme disponible au second semestre 2026.

5.10

Hygiène et HACCP en restauration collective

Public

Personnels en charge de la restauration

Organisé par

Altaforma

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> Les techniques pédagogiques proposées privilégient l'interactivité au sein du groupe : elles favorisent l'alternance entre des temps d'apports théoriques, d'échanges, de réflexion et d'analyses des pratiques.
> Échanges en groupe sur des situations vécues dans le quotidien professionnel des participants.
> Démonstrations pratiques et utilisation de la lampe de Wood afin de vérifier si le lavage des mains est efficace.

Dangers chimiques, risques microbiologiques, allergènes, corps étrangers... La sécurité des aliments reste une préoccupation importante pour les établissements de santé. De plus, les

différentes crises alimentaires ont conforté l'idée de sécuriser la chaîne alimentaire mais aussi de comprendre les enjeux et les risques liés à l'alimentation.

Objectifs

- > Appréhender la législation encadrant la méthode HACCP.
- > Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire.
- > Actualiser les connaissances sur les bonnes pratiques en hygiène alimentaire.
- > Appliquer la méthode HACCP en restauration.
- > Définir les axes d'amélioration du système HACCP.

Programme

- > Appréhender la législation encadrant la méthode HACCP.
- > La réglementation.
- > Évolution de la réglementation.
- > Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire.
- > Actualiser les connaissances sur les bonnes pratiques en hygiène alimentaire.
- > Le monde microbien.
- > Les analyses alimentaires.
- > Les grands principes de l'hygiène.
- > Appliquer les méthodes HACCP en restauration / Définir les axes d'amélioration du système HACCP.
- > La méthode HACCP la Traçabilité.
- > La TIAC.
- > Conduite à tenir en cas particuliers Identifier et appliquer son PMS (HACCP + BPH).
- > Le PMS.

5.11

Hygiène dans la fonction linge et RABC

Public

Agents de blanchisserie/ buanderie, lingères/ couturières et tout personnel en lien avec la fonction linge

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Le linge ayant la capacité de fixer les micro-organismes (bactéries, virus, champignons et parasites), la maîtrise de l'hygiène du linge en blanchisserie est indispensable.

La méthode RABC bien que non réglementaire, est une norme européenne (NF EN 14065)

« Textiles traités en Blanchisserie » qui repose

principalement sur de bonnes pratiques professionnelles, sur l'application de principes fondamentaux et sur une architecture correcte de la lingerie. Elle est vivement recommandée pour assurer la sécurité et la qualité des services offerts aux usagers.

Objectifs

- > Comprendre le risque infectieux et les risques de contaminations associées au linge.
- > Appréhender les spécificités propres à l'approche RABC.
- > Savoir appliquer les techniques de lingerie et du circuit linge.

Programme

Nouveau programme disponible au premier semestre 2026.

5.12

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Public

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Le clown.
- > Des exercices.
- > Des jeux.
- > Des temps d'analyse des pratiques.

Cette formation a pour but de se recentrer sur la relation au patient en facilitant et en améliorant la communication à l'aide de l'humour.

Objectifs

- > Définir le concept de l'humour.
- > Repérer la place de l'humour dans la relation à l'utilisateur et son entourage.
- > Appréhender les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts.
- > Employer l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (utilisateur, famille, collègues, etc.).
- > Évaluer et ajuster sa pratique de l'humour.

Programme

Nouveau programme disponible au premier semestre 2026.

5.13

Optimisez votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

Public

Médecins
coordonnateurs;
Directeurs/ Cadres
administratifs ; IDEC/
Cadres de santé

Organisé par

Consultation en cours

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh
(AFR)

Pédagogie

À définir

La signature d'un CPOM nécessite la validation d'un « Groupe iso-ressources Moyen Pondéré » et d'un « Pathos Moyen Modéré ». De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation par l'ensemble de l'équipe soignante, dépendra la qualité des indicateurs produits. Dès lors la maîtrise des grilles AGGIR et PATHOS nécessite une formation spécifique des référents d'établissement pour optimiser les chances d'obtenir un GMPS conforme aux

recommandations de codage et à la réalité de la dépendance et de la charge en soins au sein de l'établissement.

Outil élaboré en partenariat par le SNGC et le service de la CNAMTS, le modèle Pathos évalue à partir de situations cliniques observées les soins médico-techniques requis pour assurer la prise en charge de toutes les pathologies d'une population de personnes âgées, en établissement ou à domicile.

Objectifs

- > Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification.
- > Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains.
- > Identifier les bonnes pratiques soins / administration dans l'optimisation du codage.
- > Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé.
- > Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés.

Programme

Nouveau programme disponible au premier semestre 2026.

5.14

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

Public

Personnel médical,
personnel soignant,
personnel de direction
autorisé en psychiatrie

Organisé par

GRIEPS

Durée

21 heures

**Marché disponible
jusqu'en juin 2026****Date limite d'inscription**

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

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

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.
- > 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.

Programme**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 une crise.
- > Les situations permettant d'apaiser une crise.

Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention

- > Les espaces d'apaisement.
- > Le plan de prévention partagé.
- > Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions.

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.

5.15

VSS - Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Public

Tous publics de la FPH dont médecins, personnel encadrant, responsables RH

Organisé par

AGAE

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie**Quiz et textes à trous**

> Séquences interactives afin de présenter le cadre légal et les chiffres clés sur les différents faits de violence (agissement sexiste, cyberharcèlement, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol).

Études de cas et mises en situation

> Études de cas et mises en situation à analyser en petits groupes ou en collectif pour savoir comment détecter, réagir ou accueillir la parole d'une victime.

Cette formation vise à accompagner les agentes et agents de la Fonction publique hospitalière à une meilleure compréhension des situations de violences sexistes et sexuelles qui peuvent survenir au travail, afin qu'ils et elles soient en capacité de caractériser les faits à partir du référentiel légal, les détecter le plus en amont

possible et orienter les victimes. Il s'agit d'une formation dispensant les fondamentaux sur les situations de violences sexistes et sexuelles, elle peut être pertinente pour toute personne souhaitant monter en compétence sur le sujet et partager une même culture de l'égalité.

Objectifs

- > Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail.
- > Identifier les enjeux spécifiques liés à la Fonction publique hospitalière sur le sujet.
- > Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun-e.
- > Connaître les mécanismes des violences.
- > Identifier les différents niveaux de conséquences.
- > Prévenir et participer à la prévention.
- > Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet.
- > Détecter et repérer des situations.
- > Réagir lorsqu'on est témoin d'une situation de violences.
- > Accueillir la parole, accompagner, signaler et orienter.
- > Prendre soin de soi.

Programme**Caractériser les violences**

> L'intervenant-e revient sur les définitions légales et les chiffres clés pour chaque fait : agissement sexiste, cyberharcèlement, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol.

Spécificités et facteurs de risque

> Les participant-es réfléchissent au contexte de la FPH et partagent leurs constats en collectif.

Les conséquences des violences

> Les participant-es réfléchissent aux conséquences des violences pour la victime, l'équipe et la structure.

Les mécanismes des violences

> À partir d'une étude de cas, l'intervenant-e présente les mécanismes des violences.

Voies et sanctions encourues

> L'intervenant-e complète un tableau présentant les différentes procédures possibles en cas de violence (disciplinaire, pénale et civile). Rappel des obligations de l'employeur sur le sujet.

Prévention des violences

> L'intervenant-e propose au groupe de lister les actions de prévention possibles.

Détecter, repérer des situations

> Le groupe identifie les signaux d'alerte et outils/méthodes pour détecter des violences.

Réagir en tant que témoin

> Le groupe s'entraîne à identifier le type d'agissement et la réaction appropriée en fonction du niveau de gravité.

Accueil de la parole, signalement, orientation

> À partir d'une mise en situation collective, le groupe s'entraîne à accueillir la parole d'une victime, rédiger un mail de signalement et orienter la personne.

Réponse aux objections

> L'intervenant-e propose au groupe de s'entraîner à déconstruire les idées reçues sur les violences.

Prendre soin de soi

> Échanges sur les mécanismes à mettre en place pour se protéger.

5.16

VSS - Comprendre, repérer les situations de violences sexistes sexuelles et orienter les victimes

Public

Tout public de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux)

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques
- > Exercices pratiques et simulations
- > Diaporama
- > Études de cas
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles
- > Groupes de travail et restitution

L'intensification des témoignages impulsée par le mouvement « Me too » (à partir de mai 2017) relayés dans le contexte hospitalier par des mouvements comme « Paye ta blouse » ou « Balance ta blouse », a bouleversé les représentations de chacun des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).

En parallèle des mouvements sociétaux, les pouvoirs publics se sont emparés de la lutte contre les VSS, notamment par l'article L 4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Objectifs

- > Comprendre, repérer les situations de VSS et orienter les victimes.
- > Caractériser les VSS dans le secteur sanitaire et médico-social et leurs différents modes d'expression dont le cyberharcèlement, repérer les facteurs de risque spécifiques à la FPH.
- > Dépasser les préjugés et les stéréotypes, identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- > Contribuer à l'identification des victimes de VSS.
- > Savoir accueillir une révélation et poser un cadre d'entretien/ Développer une posture d'accueil de la parole.
- > Connaître les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels.
- > Identifier les sanctions encourues.
- > Discerner les ressources et les procédures internes à son établissement, les structures d'appui sur son territoire.

Programme

- > Compréhension et repérage des situations de Violences Sexistes et Sexuelles.
- > Représentations, définitions.
- > Échanges autour des situations liées par les participants.
- > Ampleur du phénomène.
- > Cadre réglementaire.
- > Les Violences Sexistes et Sexuelles et leurs modes d'expression.
- > Les situations possibles dans le secteur sanitaire, social et médico-social.
- > Repérage du lien entre stéréotypes, préjugés, discrimination.
- > Les mécanismes de l'emprise, ses effets, les difficultés à briser l'emprise de l'agresseur.
- > Focus sur la notion de consentement dans les pratiques sexuelles.
- > Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- > Identification des victimes et signaux d'alerte.
- > Le cadre de l'entretien dans le cas d'une révélation.

- > La posture relationnelle adaptée et les techniques d'écoute active.
- > Collecter les faits, chercher les ressentis, rassurer les victimes.
- > Les obligations et responsabilités de l'administration et des personnels.
- > Identification des sanctions encourues (disciplinaires, pénales et civiles).
- > Les mesures de protection fonctionnelle.
- > Acteurs internes et externes, structures d'appui – cartographie sur le territoire.

5.17

VSS - Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Public

Responsables RH, Cadres intermédiaires, Membres du CSE

Organisé par

EGAE

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pré-requis

Avoir suivi le module comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Pédagogie**Quiz et textes à trous**

> Séquences interactives afin de rappeler le cadre légal.

Travaux de groupe & brainstorming

> Temps en petits groupes pour valider des connaissances de manière collective, construire des outils et faire émerger des idées.

Études de cas et mises en situation

Cette formation vise à outiller les RH, l'encadrement et les représentant-es du personnel à développer des actions de prévention des violences sexistes et sexuelles et à être en capacité de traiter les signalements dans le cadre d'une procédure de signalement construite en amont. Elle est ouverte aux agent-es oeuvrant pour la prévention et le

traitement des violences au travail.

Elle permettra aux participant-es de maîtriser les fondamentaux pour caractériser la nature des signalements, identifier leur niveau de gravité, lancer une enquête interne, conduire un entretien d'enquête et lancer une procédure disciplinaire.

Objectifs

- > Maîtriser le cadre réglementaire.
- > Impulser un plan de prévention au sein de son établissement, mobiliser les acteurs et ressources internes (agir en prévention).
- > Développer des partenariats locaux (agir en prévention).
- > Savoir identifier la nature des faits, identifier des indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité (agir en situation).
- > Rédiger un protocole de traitement des violences (agir en situation) :
 1. La phase exploratoire
 2. Les principes d'une enquête interne et ses étapes
 3. Conduire des entretiens d'enquête
 4. Rédiger un rapport d'enquête
 5. Lancement d'une procédure disciplinaire - Prendre soin de soi.

Programme**Rappel du module 1**

L'intervenant-e propose un rappel des éléments du module 1 sous forme d'exercice en petits groupes.

Le cadre réglementaire

L'intervenant-e propose un rappel du cadre légal à partir de mises en situations (nature des faits, procédures, sanctions encourues, etc.).

Le plan de prévention

L'intervenant-e dessine avec le groupe une feuille de route de prévention, les actions sont affinées au fur et à mesure et priorisées.

Identifier la nature des faits, et les indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité

L'intervenant-e présente des études de cas permettant de dresser une liste d'indicateurs pour évaluer la gravité de la situation.

L'enquête interne : principes et étapes

L'intervenant-e présente les différentes étapes et les outils et méthodes à actionner à chaque étape ainsi que les freins et difficultés à anticiper.

L'entretien d'enquête

L'intervenant-e présente les outils et méthodes d'un entretien d'enquête (contexte, posture, questions).

Le rapport d'enquête

L'intervenant-e présente le contenu d'un rapport d'enquête et montre un exemple.

La suite de l'enquête

L'intervenant-e présente les suites d'une enquête (procédure disciplinaire, reconstruction du collectif...).

Rédiger un protocole

L'intervenant-e construit pas à pas le protocole de traitement d'une situation de violence (du signalement à la procédure disciplinaire) avec le groupe.

Les partenariats locaux

L'intervenant-e amène le groupe à construire une cartographie des acteurs locaux.

Prendre soin de soi

Rappels du module 1 et échanges.

5.18

VSS - Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Public

Responsables RH, cadres intermédiaires, membres des CSE etc. des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux)

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pré-requis

Avoir suivi le module comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Pédagogie

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques
- > Exercices pratiques et simulations
- > Diaporama
- > Études de cas
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles
- > Groupes de travail et restitution

L'intensification des témoignages impulsée par le mouvement « Me too » (à partir de mai 2017) relayés dans le contexte hospitalier par des mouvements comme « Paye ta blouse » ou « Balance ta blouse », a bouleversé les représentations de chacun des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).

En parallèle des mouvements sociétaux, les pouvoirs publics se sont emparés de la lutte contre les VSS, notamment par l'article L 4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Objectifs

- > Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire.
- > Maîtriser le cadre réglementaire, la qualification juridique des faits, la mobilisation de l'article 40 (pour les professionnels soumis au code de la fonction publique).
- > Identifier les situations, les types de VSS et les modes d'expression pouvant s'exercer au sein de son établissement.
- > Constituer des indicateurs permettant de juger de l'urgence et de l'importance de situations.
- > Appréhender des modes de preuve.
- > Rédiger un protocole et des procédures disciplinaires.
- > Impulser un plan de prévention au sein de son établissement.
- > Comprendre les articulations entre les obligations de prévention et le principe de présomption d'innocence.
- > Apprécier la conduite à tenir auprès de la victime et de l'agent incriminé, aux différentes phases de la procédure
- > Mobiliser les acteurs et les ressources internes.

Programme

- > État des lieux des process de prévention et disciplinaires au sein des établissements représentés
- > Sensibilisation au cadre juridique pour les professionnels soumis au code de la fonction publique
- > Le principe de recours judiciaire
- > Les types et modes d'expression des Violences Sexistes et Sexuelles
- > L'identification des situations
- > La mise en place de procédures d'alerte, de signalement et d'accompagnement des victimes
- > Les procédures activables pour protéger et soutenir la victime
- > La prise de mesures d'urgences lorsque nécessaire
- > La constitution du dossier et le recueil des preuves avec faisceau d'indices
- > Le rôle du référent égalité
- > Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- > Outils de diagnostic, outils de prévention et d'informations
- > Création de protocole interne lors de la révélation des faits
- > La mise en place des mesures de prévention en direction des usagers
- > L'articulation entre les obligations de prévention et le principe de présomption d'innocence
- > Le positionnement adapté face aux potentielles victimes
- > Le positionnement adapté face aux potentiels auteurs
- > La mobilisation des partenaires internes : rôles, missions et coordination
- > Les partenariats externes avec acteurs locaux et nationaux

5.19

Les situations de violence et le personnel administratif

Public

Tous professionnels exerçant des missions administratives et étant confronté à l'agressivité et la violence dans son contexte professionnel

Organisé par

IFSO

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Pédagogie active et réflexive qui place le participant au cœur de la formation.
- > Des méthodes variées sont proposées en privilégiant la dynamique de groupe.
- > L'expérience professionnelle de chacun est mobilisée afin de faciliter la mise en œuvre des connaissances dans les situations de travail.

La formation permettra aux agents administratifs de disposer d'outils et techniques afin d'aborder les situations

d'agressivité et de violence avec compétences et adaptées au contexte et au public accueilli.

Objectifs

- > Reconnaître et évaluer les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence et comprendre les mécanismes mis en œuvre.
- > Mettre en œuvre des actions, une communication et des postures relationnelles adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.

Programme**État des lieux de l'agressivité et de la violence pour une meilleure compréhension des situations rencontrées**

- > De quoi parle-t-on ?
- > Les conséquences sur les plans individuels et collectifs.

Les éléments réglementaires en lien avec la violence, les moyens et leviers institutionnels d'intervention et de protection pour se positionner de façon adaptée

- > Le cadre de la loi, le contexte réglementaire, les Recommandations de l'HAS.
- > Droit des usagers et droits des fonctionnaires.
- > Le contexte institutionnel.

Les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence, les mécanismes en œuvre

- > Typologie de la violence et l'agressivité.
- > Les facteurs inducteurs et les situations génératrices d'agressivité.
- > Les manifestations d'agressivité et de violence et les signes d'alerte.

Identifier et expérimenter les modes de communication adaptés pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité au téléphone

- > Les spécificités de l'accueil téléphonique et ses conséquences.
- > Les techniques de communication apaisantes.

Les approches relationnelles adaptés et des modes de communication opérants en situation d'agressivité et de violence en face à face

- > L'observation.
- > Les attitudes aggravantes, inopérantes, facilitantes.
- > Les comportements relationnels adaptés.
- > La communication.

Stress, réactions émotionnelles et techniques d'adaptation, de régulation et de gestion**Les techniques de protection sécuritaire pour prévenir ou gérer le passage à l'acte agressif ou violent individuellement ou en équipe****Analyse et évaluer les situations rencontrées et définir des modes d'intervention en équipe**

5.20

Les situations de violence dans les services

Public

Tous professionnels y compris le personnel médical accompagnant les enfants, patients, résidents dans les établissements de la FPH, quels que soient les types de structures (CH, CHS, EHPAD, foyers de l'enfance...), confronté à l'agressivité dans son contexte professionnel

Organisé par

IFSO

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Pédagogie active et réflexive qui place le participant au cœur de la formation.
- > Des méthodes variées sont proposées en privilégiant la dynamique de groupe.
- > L'expérience professionnelle de chacun est mobilisée afin de faciliter la mise en œuvre des connaissances dans les situations de travail.

La formation permettra aux agents administratifs de disposer d'outils et techniques afin d'aborder les situations

d'agressivité et de violence avec compétences et adaptées au contexte et au public accueilli.

Objectifs

- > Reconnaître et évaluer les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence et comprendre les mécanismes mis en œuvre.
- > Mettre en œuvre des actions, une communication et des postures relationnelles adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.

Programme**État des lieux de l'agressivité et de la violence pour une meilleure compréhension des situations rencontrées**

- > De quoi parle-t-on ?
- > Les conséquences sur les plans individuels et collectifs.

Les éléments réglementaires en lien avec la violence, les moyens et leviers institutionnels d'intervention et de protection pour se positionner de façon adaptée

- > Le cadre de la loi, le contexte réglementaire, les Recommandations de l'HAS.
- > Droit des usagers et droits des fonctionnaires.
- > Le contexte institutionnel.

Les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence, les mécanismes en œuvre

- > Typologie de la violence et l'agressivité.
- > Les facteurs inducteurs et les situations génératrices d'agressivité.
- > Les manifestations d'agressivité et de violence et les signes d'alerte.

Se protéger physiquement. L'environnement et l'espace. Les techniques d'intervention**Les approches relationnelles adaptés et des modes de communication opérants en situation d'agressivité et de violence en face à face**

- > L'observation.
- > Les attitudes aggravantes, inopérantes, facilitantes.
- > Les comportements relationnels adaptés.
- > La communication.

Stress, réactions émotionnelles et techniques d'adaptation, de régulation et de gestion**Les techniques de protection sécuritaire pour prévenir ou gérer le passage à l'acte agressif ou violent individuellement ou en équipe****Analyse et évaluer les situations rencontrées et définir des modes d'intervention en équipe.****Techniques de prévention et de gestion de l'agressivité et de la violence**

5.21

Tous concernés par le psycho traumatisme : repérer, évaluer et orienter des patients enfants et adolescents

Public

Tout personnel des établissements de la FPH susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme

Organisé par

Infosanté

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Échanges, Questions-Réponses.
- > Quiz, test de connaissances.
- > Brainstorming, table-ronde.
- > Mises en situation ou études de cas, travail de groupe, cartographie des acteurs.

Les événements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes, notamment les plus jeunes. La pathologie traumatique représente un réel problème de santé publique, la prévalence vie entière du

TSPT étant estimée à 8 %. Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des jeunes victimes de traumatismes. C'est là tout l'enjeu de cette action de formation.

Objectifs

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

Programme

- > État des lieux et définitions.
- > La clinique du traumatisme.
- > Les différents types de stress post traumatique.
- > Les réactions possibles face à un événement traumatique chez l'enfant.
- > Facteurs de risque, facteurs de protection chez les nourrissons, les jeunes enfants et les adolescents.
- > Les signes d'un psychotraumatisme chez l'enfant et l'adolescent.
- > Identification et évaluation des co-morbidités.
- > Dépistage et outils le psycho trauma : les outils.
- > Évaluer les impacts du psychotraumatisme sur l'enfant ou l'adolescent.

- > Atouts et freins a une évolution post traumatique favorable.
- > Techniques de communication et posture pour un soutien efficace (famille/patient).
- > Échanges avec la famille lorsque c'est adapté et nécessaire.
- > Cartographie des acteurs, de leurs rôles, des modes d'intervention et des structures adaptées.
- > Aspects médico-légaux.
- > Prendre soin de soi : les traumatismes des soignants.

5.22

Tous concernés par le psycho traumatisme : repérer, évaluer et orienter des patients adultes

Public

Tout personnel des établissements de la FPH susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme

Organisé par

Inforsanté

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Échanges, Questions-Réponses.
- > Quiz, test de connaissances.
- > Brainstorming, table-ronde.
- > Mises en situation ou études de cas, travail de groupe, cartographie des acteurs.

Les événements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes. La pathologie traumatique représente un réel problème de santé publique, la prévalence vie entière du TSPT étant estimée à 8 %.

Objectifs

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

Programme

- > État des lieux et définitions.
- > La clinique du traumatisme.
- > Les différents types de stress post-traumatique.
- > Les réactions possibles face à un événement traumatique.
- > Facteurs de risque de développer un psycho traumatisme / facteurs de protection.
- > Le repérage des signes d'un psychotraumatisme.
- > Dépister : les outils.
- > Évaluer les impacts du psychotraumatisme.
- > Atouts et freins à une évolution post traumatique favorable.

Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes de traumatismes. C'est là tout l'enjeu de cette action de formation.

- > Publics les plus à risques : spécificités.
- > Techniques de communication et posture pour un soutien efficace (famille/patient).
- > Cartographie des acteurs, de leurs rôles, de leurs modalités d'intervention focus sur les structures adaptées.
- > Aspects médico-légaux.
- > Prendre soin de soi : les traumatismes des soignants.

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

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer.

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/thematiques/
qualite-de-vie-au-travail](http://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail)



6 ●

**Améliorer
ses pratiques
professionnelles
auprès des
patients et
des résidents**

6.1

Anglais : orientation et premier niveau d'information des patients

Public

Tout personnel soignant et administratif en contact avec des patients anglophones ou non francophones

Organisé par

Linguaphone

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> Présentiel.
> Mise à disposition d'un parcours digital.

Cette formation s'adresse aux établissements accueillant des patients étrangers.

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous serez capables de vous exprimer en anglais lors de la prise en charge du patient :

- > Bien accueillir le patient par téléphone et en présentiel.
- > Savoir questionner le patient pour comprendre sa situation.
- > Récouter les informations administratives.
- > Savoir renseigner correctement en anglais.
- > Pouvoir guider et orienter.

Programme

Accueillir un patient par téléphone

- > Acquérir les bases : alphabet, horaires, dates, temps clés.
- > Comprendre son interlocuteur : interférences, clarifications/reformulations, problèmes de réception/vérification de la compréhension.
- > Réceptionner l'appel d'un patient anglophone ou non francophone : premiers contacts, empathie, qualification de l'appel, détails administratifs, renseignements, prise de message, informations.
- > Initier un échange par téléphone : premiers contacts, rendez-vous et changements.

Assurer un accueil en présentiel

- > Réussir l'accueil : interculturel, formules de politesse, écoute active.
- > Mettre les patients à l'aise : identification des besoins des patients, compréhension de son interlocuteur, guidance de son interlocuteur.
- > Orienter le visiteur en interne et à l'extérieur.
- > Communiquer les informations de base : horaires, jours, heures, dates, périodes, rendez-vous.

- > Renseigner les patients sur les démarches administratives : questions pour comprendre, réclamation de documents administratifs, questions simples, explications de formulaires à remplir, de la procédure en France.

Prendre en charge un patient

- > Vocabulaire de base médical : corps, maladies ; drogues, traitements, effets secondaires ; types de blessures et traumatismes ; douleur, intensité et localisation.
- > Savoir interroger le patient pour comprendre la situation : questions ouvertes, précision des questions, reformulation et bonne compréhension, antécédents médicaux, actions du patient, écoute active.
- > Communiquer des informations claires : suite de la prise en charge, explications, instructions, rassurer, précisions.

6.2

Annnonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

Public

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

Organisé par

Formavenir

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie

- > 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 retour d'expériences

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.
- > Maîtriser les dimensions éthique, déontologique et juridique associées à l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale.
- > Considérer la singularité du patient, respecter son autonomie.
- > Créer une relation humaine et soutenante.
- > Reconnaître le rôle de chaque personne 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.
- > 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).

Programme**JOUR 1**

- > Les dimensions éthique, déontologique.
- > Rappel du cadre juridique.
- > Les enjeux en termes de prise en compte de la singularité du patient et du respect de son autonomie, ses besoins, ses attentes.
- > Le rôle de chacun des professionnels médicaux et non médicaux.
- > Le travail en équipe.
- > Les 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.
- > La donner de la famille.

JOUR 2

- > 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.
- > 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

- > 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.
- > Les dispositifs institutionnels existants.
- > Les risques sectaires.

6.3

Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD

Public

Soignants

Organisé parFormavenir et QualiV
Communication**Durée**

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie**Formavenir :**

- > Mises en situation virtuelles grâce à un SERIOUS GAME et à des outils numériques permettant de ludifier la formation.

QualiV :

- > Mises en situation pratique et expérimentations, exercices d'entraînement et d'appropriation.
- > Simulation en santé, jeux de rôle.
- > Vidéos, études de cas, échanges collaboratifs.
- > Jeux numériques
- > Élaboration d'un plan d'action.
- > Photolangage, carte d'empathie

Les maladies neuro-dégénératives (MND) sont aujourd'hui un enjeu majeur de santé publique : elles touchent de l'ordre d'1,5 millions de personnes, ces chiffres étant sous-évalués du fait de diagnostics tardifs ou inexistants, notamment pour la maladie d'Alzheimer. Qu'il s'agisse du Plan Maladies

neurodégénératives (PMND) 2014-2019 ou du précédent plan Alzheimer 2008-2012, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence, reste une priorité, et celle-ci passe par le respect des potentialités de la personne et le maintien d'un maximum d'autonomie.

Objectifs**avec QualiV
Communication**

- > Comprendre l'incidence des troubles neurocognitifs sur le fonctionnement de la personne, de ses proches et des professionnels.
- > Entretenir une relation de confiance avec les personnes âgées présentant des troubles du comportement et leurs familles.
- > Faire que les actes de soins quotidiens favorisent les capacités cognitives du résident.
- > Organiser l'environnement matériel de la chambre et de l'institution pour sécuriser et préserver l'autonomie décisionnelle du résident ainsi que son indépendance fonctionnelle.

avec Formavenir

- > Accompagner l'utilisateur avant de « prendre en charge » une pathologie.
- > Comprendre ce qu'est un trouble du comportement et les SCPD.
- > Comprendre l'impact de la pathologie au quotidien.
- > Identifier les leviers et champ d'action de l'AS, l'ASH et l'IDE.
- > Adopter des techniques pour maintenir l'autonomie.

Programme**PROGRAMME QUALIV
COMMUNICATION****Accompagner au quotidien**

- > Faire face au quotidien aux troubles psycho-comportementaux.
- > Les signes cliniques des maladies neurocognitives.
- > L'incidence des troubles cognitifs sur le vécu psychologique et comportemental.
- > Le vécu des personnes et leurs réactions.

Organiser un parcours/plan d'accompagnement des personnes présentant des troubles neurocognitifs majeurs

- > Développer des axes d'adaptation environnementale.
- > Inclure les familles dans le projet d'accompagnement.

Agir sur les troubles psycho-comportementaux

- > Les facteurs prédisposants et les facteurs précipitants.
- > Repérer les étapes d'accompagnement.
- > Développer une approche centrée sur la personne, des attitudes comportementales adaptées.

Développer une posture relationnelle et de communication ajustée

- > Optimiser sa communication.
- > Rendre la personne active dans la communication.
- > Déployer différents axes d'accompagnement.

**PROGRAMME
FORMAVENIR****Comprendre les troubles démentiels**

- > Les troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neuro-évolutives.
- > Les signaux d'alerte.
- > Les possibilités pour l'utilisateur d'interagir, de communiquer.

Prendre en charge les troubles démentiels

- > Le maintien de l'autonomie dans les actes essentiels du quotidien.
- > La mobilisation douce et la stimulation au quotidien.
- > Les techniques de communication au quotidien.
- > L'élaboration d'un projet d'équipe autour du résident.

6.4

Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD

Public

Soignants

Organisé par

GRIEPS

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Approche personnalisée avec questionnement sur l'importance du sommeil pour les participants.
- > Apports de connaissances théoriques.
- > Analyse des pratiques autour de l'installation au coucher, à la surveillance de la qualité du sommeil des résidents.
- > Croisement d'expériences des participants et identification des difficultés rencontrées.
- > Recherche collective de solutions en rapport avec les situations de résidents évoquées.

Le vieillissement entraîne des modifications physiologiques susceptibles d'impacter le sommeil : nuits plus courtes, réveils plus fréquents, temps de sommeil fractionné sur la journée. Or, le recours abusif aux somnifères, de manière chronique, peut avoir des conséquences néfastes pour les personnes

âgées, tels que dépendance, chutes et troubles de la mémoire. Comprendre et maîtriser la physiologie de vieillissement du sommeil et ses effets constitue un enjeu majeur pour éviter le recours abusif aux somnifères et prévenir leurs effets iatrogènes.

Objectifs

- > Connaître les bases de la physiologie du sommeil.
- > Connaître et comprendre la physiologie du vieillissement du sommeil et les liens avec les différentes pathologies présentes chez les personnes âgées.
- > Maîtriser les règles d'hygiène de vie et de sommeil.
- > Connaître les traitements autres que médicamenteux, pour mieux accompagner les personnes âgées.

Programme**Connaître les bases de la physiologie du sommeil**

- > Le besoin de sommeil selon les âges de la vie.
- > Le sommeil, endormissement, cycles et réveil.
- > Le sommeil et sa fonction de régulation du métabolisme.
- > La chronobiologie.
- > Nuit et sommeil dans le projet de vie (approche institutionnelle) et dans le projet d'actions personnalisé (PAP).

Comprendre la physiologie du vieillissement du sommeil et ses liens avec les différentes pathologies présentes chez les personnes âgées

- > Les modifications du sommeil liées à l'âge.
- > Les trois types de troubles.
- > Les causes subjectives de parasitage du sommeil.
- > Les causes externes de parasitage.

Maîtriser les règles d'hygiène de vie et de sommeil

- > Sommeil et activité.
- > Sommeil et lumière.
- > Sommeil et alimentation.
- > Identification des facilitateurs naturels du sommeil.

La prise en charge non médicamenteuse des troubles du sommeil de la personne âgée

- > En journée.
- > La nuit et en soirée.
- > L'élaboration d'une charte collective des principes à respecter pour favoriser le sommeil et la qualité de vie.

6.5

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gériatrie

Public

Soignants

Organisé par

IDEAGE

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Brainstorming, nuage de mots, questionnement collectif.
- > Exposé participatif.
- > APP.
- > Illustration vidéo.
- > Jeux de rôle.
- > Travail réflexif en petit groupe.

Il est important de connaître et de savoir identifier les troubles psycho-comportementaux associés aux troubles neurocognitifs en lien avec une pathologie démentielle, car ils ont un impact significatif sur la qualité de vie des résidents/patients ainsi que sur le travail des professionnels de santé.

Dans ce contexte, l'approche non médicamenteuse est essentielle pour assurer des soins appropriés aux patients/résidents et constitue l'un des principaux facteurs de gestion des troubles du comportement au sein des EHPAD et des USLD, tout en favorisant une utilisation raisonnée des psychotropes.

Objectifs

- > Connaître et savoir identifier les différents troubles psycho-comportementaux chroniques en lien avec un trouble neurocognitif associé à une maladie d'Alzheimer ou apparentée
- > Développer une démarche de prise en charge adaptée et savoir réagir aux différents troubles psycho-comportementaux observés.
- > Proposer des modalités d'accueil, d'accompagnement et une prise en soin adaptée aux personnes atteintes par un trouble neurocognitif en EHPAD ou USLD
- > Comprendre le vécu des familles et travailler en collaboration avec ces membres afin de faciliter l'accompagnement et la prise en soin du patient / résident.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles psycho-comportementaux à travers une approche globale intégrant différentes interventions non médicamenteuses et s'appuyant sur la mobilisation de ressources extérieures.

Programme**Les troubles neurocognitifs et les pathologies associées**

- > Les pathologies associées.
- > Méthodologie de repérage.

La gestion des troubles psycho-comportementaux dans le cadre d'un trouble neurocognitif

- > Les troubles psycho-comportementaux et leurs conséquences.
- > Les causes possibles d'apparition d'un trouble psycho-comportemental.
- > La démarche d'analyse et de prise en charge des troubles psycho-comportementaux.

Les attitudes relationnelles à adopter « à chaud » face aux différents troubles psycho-comportementaux

- > Savoir réagir face aux hallucinations et aux délires / à l'agressivité et aux refus de soins / à un trouble du comportement silencieux / à des comportements désinhibés.
- > Gérer au mieux la déambulation et les autres comportements moteurs aberrants.

Les éléments de prise en charge des troubles neurocognitifs associés à une maladie d'Alzheimer ou apparentée

- > Les principes de l'approche non médicamenteuse.
- > L'adaptation de l'environnement physique et sensoriel.
- > L'approche relationnelle.

La prise en compte du vécu des familles et leur intégration dans la prise en soin des patients/résidents

- > La compréhension de la dynamique familiale et du vécu des familles.
- > L'intégration des familles dans la prise en soin des patients/résidents.
- > La gestion des difficultés possibles avec les familles.

Les différentes modalités et stratégies de prise en charge non médicamenteuse des troubles neuro cognitifs au sein des EHPAD et des USLD**Les outils de prise en charge non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux**

6.6

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

Public

Ensemble des professionnels hospitaliers : médicaux, paramédicaux, socio-éducatifs, administratifs et techniques

Organisé par

QualiV Communication

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> 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

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.

Programme**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.

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.

6.7

Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement

Public

Public en contact avec la personne âgée (IDE, AS, AMP, animateur, ASH faisant fonction d'aide-soignant...)

Organisé par

Altaforma

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

Utilisation des simulateurs voyage dans le temps pour comprendre les retentissements physiques et sensoriels du processus de vieillissement : après avoir revêtu les éléments de simulation en lien avec leurs difficultés (lunettes, casques, genouillères, corset, coudières,...), les participants devront effectuer différentes « missions » en lien avec la vie quotidienne : se déplacer, manger, lire, discuter.

L'idée reçue « qu'il n'est pas si compliqué de s'occuper des personnes âgées et qu'après tout, il n'y a pas besoin d'avoir fait de grandes études pour prodiguer les soins quotidiens » est encore trop souvent véhiculée dans notre société. Et pourtant, cette représentation est loin de la

réalité ! Nous savons combien prendre soin de la personne âgée est une tâche hautement complexe et délicate.

Cette action de formation a donc été conçue de manière très pratique et concrète afin d'être transférable immédiatement sur le terrain.

Objectifs

- > Identifier les conséquences des déficiences motrices et sensorielles pour la personne âgée.
- > Comprendre et appréhender la communication usager-soignant et entre usagers.
- > S'imprégner de « trucs et astuces » permettant de mettre la personne âgée en situation adaptée et de confort, en fonction de son état et de ses capacités (exemples : se lever, mettre des chaussures, marcher à un rythme adapté, régler le son de la TV, prendre un repas, etc.).
- > Trouver et s'approprier le bon niveau d'intervention dans sa pratique professionnelle pour éviter tant « l'hyperstimulation » que « l'hypostimulation ».
- > Adapter sa pratique aux usagers au regard de leur type de handicap.

Programme

Comprendre les aspects physiques et sensoriels du vieillissement

- > Définitions de la vieillesse, représentations.
- > Les caractéristiques du vieillissement humain.
- > Les besoins fondamentaux chez la personne âgée.

Comprendre et appréhender la communication usager-soignant et entre usagers

- Atelier d'expérimentation en situation de travail avec le simulateur de vieillissement*
- > Réfléchir aux besoins et attentes de la personne âgée.
- > Réfléchir à une nouvelle prise en charge adaptée au quotidien.
- > Renforcer les gestes professionnels par la mise en œuvre de moyens facilitateurs et de conseils pratiques pour sécuriser la personne âgée.
- > Comprendre et mettre en lumière les difficultés d'interaction entre usagers.
- > Faire émerger des pratiques professionnelles bienveillantes.

Adapter sa pratique aux usagers au regard de leur type de handicap

- > Développer une attitude bienveillante.
- > La communication verbale et non verbale, importance d'une écoute active.
- > Le corps et la relation corporelle dans la communication.
- > La « juste distance » : ni fusion, ni clivage, une place respectée pour chacun.
- > Notion d'espace, de respect des limites.
- > Capacité à privilégier l'accompagnement sans tomber dans une attitude de toute puissance et/ou de sauvetage, d'infantilisation...
- > Les comportements à éviter ou à privilégier de façon spécifique avec certaines problématiques.
- > Comprendre pour s'adapter.

6.8

Missions et rôle des ASH dans l'aide à la personne en EHPAD

Public

ASH exerçant auprès des personnes âgées

Organisé par

Altaforma

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> Ateliers d'expérimentation de situations de soins avec des éléments du simulateur de vieillissement : lunettes, casque, gants de paresthésie.
> Analyse et débriefing après chaque exercice pratique en confrontant son expérience en tant qu'usager (équipé du simulateur), soignant (chargé d'accompagner la personne équipée du simulateur) ou observateur.
> Travail sur les représentations des participants et constructions de représentations communes pour homogénéiser les pratiques d'accompagne.

Contribuer à la qualité du séjour du résident en maîtrisant les gestes du quotidien.

Objectifs

- > Savoir réaliser des soins (hygiène, alimentation, élimination, sommeil) et des gestes techniques (réfection des lits, hygiène des locaux) adaptés aux besoins de la personne âgée.
- > Aider la personne à conserver et/ou acquérir de l'autonomie au quotidien.
- > Accueillir les personnes : écouter et apporter une réponse adaptée et appropriée à la personne accueillie et à sa famille.
- > Transmettre les informations liées à la réalisation du soin et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit pour participer à la continuité des soins.

Programme**Savoir réaliser des soins (hygiène, alimentation, élimination, sommeil) et des gestes techniques (réfection des lits, hygiène des locaux) adaptés aux besoins de la personne âgée**

- > Définitions du « soin », représentations selon les époques, les lieux et les cultures.
- > Implication et responsabilité (humaine, juridique, social, etc.).
- > Les besoins fondamentaux chez la personne âgée.
- > Les gestes techniques.
- > Le rapport humain pendant le soin.

Aider la personne à conserver et/ou acquérir de l'autonomie au quotidien

- > Comprendre le schéma corporel et le schéma moteur.
- > Assurer la préservation de l'autonomie des personnes par une bonne pratique des gestes et l'implication des familles.

Accueillir les personnes : écouter et apporter une réponse adaptée et appropriée à la personne accueillie et à sa famille

- > Les familles.
- > Comment et quand communiquer.

Transmettre les informations liées à la réalisation du soin et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit pour participer à la continuité des soins

- > Les transmissions ciblées.
 - > Le projet d'accompagnement personnalisé.
 - > Les diagrammes de soin.
 - > Les transmissions orales.
 - > L'évènement indésirable.
- Travail d'intersession*

Retour du travail d'intersession

- > Les outils de transmission et de continuité des soins : l'aspect légal, pourquoi et quand les utiliser
- > Bilan sur le retour d'expérience, pendant le temps d'intersession, des soins et gestes techniques réalisés auprès des personnes âgées
- > Sensibilisation à la responsabilité du soignant lors des soins : la contention,
- > La prévention des chutes...

6.9

Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée

Public

AS, IDE, AMP, auxiliaires de vie, personnels de cuisine

Organisé par

Altaforma

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> Travail en groupe, en favorisant l'alternance d'apports théoriques, d'analyse de pratiques et d'échanges.

> Démarche centrée sur la personne « actrice » de sa formation

> Utilisation de l'outil nutrition/dénutrition/ alimentation développé par MOBIQUAL

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne. Parce que l'alimentation ne peut se défaire des notions de plaisir, d'envie et

de vie, son suivi est d'une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD est donc tout l'enjeu de cette formation.

Objectifs

> Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.

> Connaître leurs besoins nutritionnels.

> Repérer les situations à risques de dénutrition.

> Repérer les situations à risques des troubles de la déglutition.

> Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.

> Adapter l'alimentation aux besoins de la personne âgée.

> Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'alimentation plaisir », ambiance des repas, posture soignante lors des aides aux repas.

Programme**Connaître les aspects**

physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées - Prendre en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger

> Présentation des services au niveau de la prise alimentaire des personnes âgées.

> Étude du cadre réglementaire.

> Identifier les effets physiologiques du vieillissement.

> Connaître les aspects psychologiques de l'alimentation de la personne âgée.

> Repérer les signes qui précèdent la diminution et ou perte d'appétit.

> Connaître les aspects sociologiques de l'alimentation.

Connaître les besoins nutritionnels des personnes âgées

Repérer les situations à risques de dénutrition

Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée

> Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.

> Les outils de diagnostic de la dénutrition.

Adapter l'alimentation aux besoins des personnes âgées

Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion d'aliment plaisir, ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas

> Mettre en œuvre les conditions pour optimiser le moment repas.

> Développer l'aspect organoleptique des plats.

> Contribuer et favoriser la convivialité et les échanges.

6.10

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes

Public

Soignants

Organisé par

Formavenir

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Analyse des pratiques professionnelles.
- > Alternance d'exposés théoriques courts, d'études de cas, d'analyse de pratiques...
- > Ateliers pratiques.
- > Récapitulatif des bonnes pratiques.

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes. Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire des populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et

faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire, qui est peu intégrée dans la pratique des soignants, comme dans leur formation.

Objectifs

- > Prévenir, dépister, soigner les personnes fragilisées ou en situation de dépendance dans la prise en charge de leur santé bucco-dentaire.
- > Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- > Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs...).

Programme**Enjeux et spécificités de l'hygiène bucco-dentaire chez les personnes fragilisées ou dépendantes.**

- > Problématique de la santé bucco-dentaire chez les personnes fragilisées.
- > Anatomie et physiologie de la cavité buccale.
- > Les 4 fonctions de l'oralité.
- > Le vieillissement de la cavité buccale.
- > Répercussions sur la nutrition et les fonctions de l'oralité.
- > Répercussions sur la qualité de vie.
- > Principales pathologies infectieuses et leurs conséquences sur les fonctions d'oralité et l'état de santé de la personne.
- > La complexité des polyopathologies du sujet âgé.
- > Les maladies chroniques et les conséquences de leurs traitements sur la cavité buccale.

Prendre soin de la cavité buccale et prévenir les infections

- > Le brossage dentaire.
- > L'entretien de prothèses dentaires.
- > Nettoyage des muqueuses buccales.

Mettre en place les moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies bucco-dentaires.

- > Les pathologies liées à l'insuffisance ou à l'absence d'hygiène bucco-dentaire.
- > Les complications locales, de la carie dentaire, de la maladie parodontale.
- > Analyse des risques et des vigilances particulières.
- > Méthodes et techniques de soins de bouche.

Professionnaliser la prise en charge de la santé bucco-dentaire

- > Rôle et limites du professionnel.
- > Les difficultés du soignant.
- > Évaluation et surveillance.
- > Coordination pluridisciplinaire.
- > Réseaux.

6.11

Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée

Public

Soignants

Organisé par

IDEAGE et FORMAVENIR

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Brainstorming et nuages de mots.
- > Questionnements collectifs et analyse des pratiques professionnelles.
- > Étude de cas et vignettes cliniques.
- > Atelier pédagogique de mise en situation.
- > Exposé participatif à l'aide d'une présentation diaporama.
- > Illustration à l'aide de séquences vidéo issues des outils Mobiquial.

Deux programmes au choix des établissements

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation.

Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie.

Objectifs**Avec FORMAVENIR**

- > Maîtriser le processus de vieillissement de la déglutition chez la personne âgée en fonction des pathologies rencontrées.
- > Dépister et prendre conscience des conséquences de la dysphagie.
- > Prendre en charge les personnes âgées présentant des troubles de la déglutition.
- > Connaître les conduites face à un résident faisant une fausse route.

Avec IDEAGE

- > Connaître la physiologie, le mécanisme de la déglutition et ses changements liés au vieillissement.
- > Acquérir une compréhension approfondie concernant la dysphagie, ses causes et ses conséquences.
- > Comprendre le principe et l'importance du dépistage de la dysphagie et y participer.
- > La prise en charge des troubles de la déglutition chez les personnes âgées.

Programme**FORMAVENIR****Les mécanismes de la déglutition et ses risques chez la personne âgée**

- > Références scientifiques et réglementaires.
- > Les mécanismes de la déglutition et étiologies.
- > Le processus de vieillissement de la déglutition.
- > Le scénario des troubles de la déglutition.
- > Les différents bilans de la déglutition.
- > Le rôle de chaque intervenant dans la prise en charge.

Quelle prise en charge proposer ?

- > Stratégies palliatives.
- > Adaptation de la nutrition.
- > Les actions préventives autour du repas.
- > L'alimentation comme moyen de rééducation.
- > Savoir réagir en situation d'urgence.
- > Le soutien et l'éducation de la personne âgée et de la famille.
- > Recommandations de bonnes pratiques et axes d'amélioration.

> IDEAGE**Le mécanisme de la déglutition**

- > L'anatomie et la physiologie de la déglutition.

- > Les conséquences du vieillissement sur la déglutition.

Les troubles de la déglutition chez la personne âgée

- > Présentation clinique.
- > Les causes de dysphagie.
- > Les conséquences des troubles de la déglutition.

Le dépistage de la dysphagie

- > Le travail d'équipe pluridisciplinaire.
- > Le repérage des premiers signes.
- > L'observation et de la transmission des informations.
- > Les évaluations des troubles de la déglutition.

La prise en charge des troubles de la déglutition

- > La mise en place d'un protocole clair et connu.
- > Les stratégies d'adaptation et de compensation.
- > Les risques de dysphagie lors des repas et l'aide à l'alimentation.

Les gestes d'urgence lors d'une fausse route en fonction de la situation

- > Les premières conduites à tenir.
- > Les positions à favoriser.
- > Les différentes méthodes.

6.12

Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

Public

Soignants

Organisé par

Altaforma

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

- > Analyse réflexive des pratiques.
- > Réflexions à partir de concepts pour mieux assimiler les apports théoriques.
- > L'utilisation de multiples ressources illustratrices : supports vidéo, mises en situation, études de cas...

Les troubles psychiatriques ont des conséquences sur la qualité de vie et l'autonomie fonctionnelle des personnes âgées. Des études ont démontré, que la dépression favorise les difficultés fonctionnelles et cognitives des sujets âgés.

La présence de troubles psychiatriques peut également avoir un impact en termes de morbidité somatique en influant de façon négative sur le cours évolutif, et de pronostic de nombreuses pathologies somatiques.

Objectifs

- > Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations.
- > Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
- > Connaître les différents traitements prescrits.
- > Acquérir des compétences nouvelles dans l'accueil, l'accompagnement relationnel, avec ses limites ; les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle dans le suivi du résident : faire le lien avec une équipe psychiatrique extérieure.
- > Encourager les personnels à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.
- > Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des personnes accompagnées.

Programme**Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations**

- > Représentation autour des troubles psychopathologiques et comportementaux de la personne âgée.
- > Notions de maladie mentale.

Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins

- > L'accompagnement au quotidien.
- > Caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychopathologiques.
- > La relation avec la personne présentant des troubles psychopathologiques.

Acquérir des compétences nouvelles dans l'accueil, l'accompagnement relationnel, avec ses limites ; les techniques à adapter dans les actes quotidiens

- > Évaluer pour mettre en place une démarche de prévention face aux troubles psychocomportementaux.
- > Adapter l'accompagnement au quotidien en favorisant une démarche de bientraitance.
- > Connaître les différents traitements prescrits.

Travail d'intersession.

Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle dans le suivi du résident : faire le lien avec une équipe psychiatrique extérieure / Encourager les personnels à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures

- > Interroger ses pratiques.
- > Le travail en équipe.
- > Repérer les ressources extérieures.

6.13

Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

Public

Tout personnel exerçant auprès de personnes âgées

Organisé par

Altaforma

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

> Travail en groupe, en favorisant l'alternance d'apports théoriques, d'analyse de pratiques et d'échanges.

> Démarche centrée sur la personne « actrice » de sa formation.

> Fiche pratique « les signaux d'alerte » reprenant les points de vigilance.

Les soins et l'hygiène des pieds constituent un des éléments de prise en charge des personnes âgées, notamment à l'occasion de la toilette. Pour assurer une prise en charge coordonnée et « passer le relais » aux pédicures et podologues, cette formation vise à donner à l'équipe soignante une initiation à la pédicurie.

Un zoom est proposé sur la pratique du massage des pieds qui présente, outre un intérêt physiologique et thérapeutique, un intérêt humain dans la préservation d'un lien social à travers l'aspect rassurant du toucher dermique.

Objectifs

> Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soins de la peau, de soins des ongles...).

> Pratiquer les soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin et professionnels diplômés.

> Identifier les limites de son intervention.

Programme

Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soins de la peau, de soins des ongles...) / Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques

- > Anatomie et physiopathologie du pied.
- > Vieillesse physiologique, diminution de l'autonomie.
- > Les pathologies de la peau.
- > Les anomalies architecturales.
- > Les techniques de soin des ongles.

Pratiquer les soins de pieds en toute sécurité, en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin et professionnels diplômés

- > Présentation du matériel nécessaire aux soins des pieds.
- > Apprentissage des différentes techniques.
- > Focus sur l'importance du chaussage.

Identifier les limites de son intervention

- > Prévention des complications liées à des pathologies particulières.
- > Les limites de l'intervention du personnel soignant.
- > Identifier les différents intervenants autour de la personne âgée et élaborer des circuits de transmission de l'information.
- > Savoir transmettre l'information aux collègues, à l'équipe pluridisciplinaire.

Ateliers pratiques de massage des pieds et de soins des pieds

- > Soins et hygiène des pieds des personnes âgées.
- > Atelier pratique du massage des pieds.

6.14

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

Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

Organisé par

Formavenir

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie

- > Test de positionnement.
- > Apports didactiques.
- > Exercices pratiques.
- > Diaporama.
- > Études de cas.
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX.
- > Groupes de travail et restitution.

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.

Objectifs

- > 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,...
- > Évaluer ses mécanismes de défense Adapter sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles.
- > Reconnaître les mécanismes de protection et d'adaptation du patient atteint de cancer, de la famille et de l'entourage.
- > Participer à la coordination de parcours de soin et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels.

Programme

- > 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.
- > Les besoins d'informations, d'aide, de confiance, de respect, les questionnements et interrogations du jeune patient et de son entourage
- > 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.
- > 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.
- > 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.

6.15

Soins critiques (soins intensifs et réanimations) adultes ou pédiatriques

Public

Agents exerçant en service de réanimation / soins critiques

Organisé par

Real Care Formations

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

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

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.

Objectifs**Module 1A**

À l'issue de la formation,

l'apprenant sera capable de :

- > Connaître 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.

Programme**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.

Défaillances d'organes (3h30)**Neurologique :**

- > Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les différents scores d'évaluation existants.

Hémodynamique :

- > Définir les principales amines vasopressives 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.

Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques.

Infectieux (1h)

- > Identifier les spécificités des infections en soins critiques.

6.16

Soins critiques (soins intensifs et réanimations) adultes ou pédiatriques

Public

Agents exerçant en service de réanimation / soins critiques

Organisé par

Real Care Formations

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

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

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.

Objectifs**Module 1B**

À l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- > 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.
- > Évaluer 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.

Programme**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.

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.

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

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

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.

6.17

Soins critiques (soins intensifs et réanimations) adultes ou pédiatriques

Public

Agents exerçant dans d'autres services qu'en service de réanimation / 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

Real Care Formations

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

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

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.

Objectifs**Module 2A**

À l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- > Organiser ses activités et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle lors d'une situation sanitaire exceptionnelle nécessitant des mesures d'hygiène renforcées.
- > 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.

Programme**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.

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h)

- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique.

Prise en charge du patient en réanimation (9 h)

- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance.
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs / de ventilation invasive.
- > 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.
- > Identifier le caractère urgent d'une situation.
- > Identifier les urgences vitales.

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.

6.18

Soins critiques (soins intensifs et réanimations) adultes ou pédiatriques

Public

Agents exerçant dans d'autres services qu'en service de réanimation / 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

Real Care Formations

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

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

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.

Objectifs**Module 2B**

À l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- > 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.

Programme**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, médicaments destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation.

Fonction hémodynamique (2h30)

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées.

Fonction rénale (1h)

- > Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service.

Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale.

6.19

Élaborer et participer à la mise en œuvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient

Public

Tout acteur intervenant dans un programme ETP

Organisé par

Consultation en cours

Durée

42 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

Plan de formation (AFC)

Pédagogie

À définir

Ce programme est à destination d'agents, impliqués ou qui souhaitent s'impliquer dans des actions d'éducation thérapeutique. Il permettra aux professionnels de santé d'acquérir des connaissances et des compétences à la fois dans le domaine

de la mise en œuvre de programmes d'éducation thérapeutique et dans l'accompagnement du patient dans les différentes activités qui peuvent lui être proposées tout en disposant d'une méthodologie rigoureuse et d'outils adaptés.

Objectifs

- > Concepts et les finalités de l'ETP.
- > Les fondements de l'ETP.
- > La posture relationnelle et pédagogique.
- > Les stratégies pédagogiques.
- > Les outils de l'écoute active.
- > Le public cible de l'ETP.
- > Le référentiel de compétences patient.
- > Le plan personnalisé d'éducation.
- > Les méthodes et outils.
- > Les besoins éducatifs de la population.
- > Le parcours patient adapté aux besoins de la population.
- > L'entretien de BEP/DE.
- > Le guide d'entretien de Bilan d'Éducation Partagé (BEP)/ Diagnostic Éducatif (DE).
- > Les objectifs éducatifs avec le patient.

- > La synthèse écrite du BEP/DE.
- > Le plan d'action personnalisé.
- > Les étapes de de mise en œuvre d'un programme d'ETP.
- > Les méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs du patient.
- > La séance pédagogique individuelle ou de groupe.
- > La démarche d'évaluation de la qualité d'un programme d'ETP.
- > Évaluation des compétences du patient.

Programme

Nouveau programme disponible au premier semestre 2026.

7.

Formations du personnel médical

7.1

Dispositif de formation au français pour les médecins peu francophones - Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1

Public

Tout médecin non francophone de niveau A2 minimum

Organisé par

Linguaphone

Durée

96 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Renseignement complémentaire

Tests de positionnement en amont.

Parcours 96h blended learning sous forme de 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.

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

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous serez capables 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.

Programme

KICKOFF – lancement du programme

Acquérir et employer un vocabulaire médical en français

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

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.

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.

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.

Assurer des transmissions écrites en français

- > Acquérir les bases de l'écriture de courriels.
- > Échanger 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.

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.

Être préparé pour la certification

Bilan

7.1 bis

Dispositif de formation au français pour les médecins peu francophones - Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2

Public

Tout médecin non francophone de niveau B1 minimum

Organisé par

Linguaphone

Durée

96 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Renseignement complémentaire

Tests de positionnement en amont.

Parcours 96h blended learning sous forme de 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.

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

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous serez capables 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.

Programme

KICKOFF – lancement du programme

Acquérir et employer un vocabulaire médical en français

- > L'accueil permanent.
- > Orienter et renseigner les patients.
- > Le corps.
- > Vocabulaire médical de base.
- > Le questionnement.

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.

Lire et comprendre un article médical en français

- > Optimiser ses techniques de lecture et de compréhension.
- > Augmenter sa vitesse de lecture.
- > Comprendre les documents professionnels, les instructions.

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.

Assurer des transmissions écrites en français

- > Maîtriser les règles de l'écriture de courriels.
- > Échanger des informations à fort enjeu.
- > Structurer et rédiger un rapport, des documents à caractère professionnel.

Intervenir dans une réunion professionnelle en français

- > Préparer la réunion.
- > Comprendre les échanges.
- > Intervenir dans une réunion.
- > Interagir dans une réunion.
- > Gérer les difficultés.
- > Se positionner dans un dispositif médical pour mieux répondre aux enjeux de santé publique.

Être préparé pour la certification

Bilan

7.2

Médecin-Manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par

Adopale et Oresys

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

> 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.

Renseignement**complémentaire**

Possibilité de réaliser la formation en distanciel (pas de format hybride présentiel/distanciel).

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.

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.

Programme**En amont**

Mise à disposition de documents en ligne

JOUR 1**Objectif 1**

- > Échanges sur l'organigramme hospitalier type et prise de recul sur vos organisations.
- > Atelier sur la dynamique d'équipe.

Objectif 2

- > 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.

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.

JOUR 2**Objectif 3**

- > 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 ?

Objectif 4

- > Introduction théorique.
- > Cocréation de la cascade managériale des acteurs, outil d'animation du quotidien d'un service/pôle : simulation d'animation d'une réunion d'équipe régulière et ouverture sur la résolution de problèmes et la dynamique d'amélioration continue.

Objectif 5

- > 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.

7.3

Être médecin et manager : une équipe médico-soignante

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par

Antidote expertise

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

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

Renseignement complémentaire

Possibilité de réaliser la formation en distanciel (pas de format hybride présentiel/distanciel).

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 intergénérationnelle.
- > 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.

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.

7.3 bis

Être médecin et manager :
une équipe médico-soignante**Public**

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par

Formavenir

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

Active et basée 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

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**Objectif général**

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

Objectifs spécifiques

- > 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.

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.

7.4

Comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?

Public

Professionnels médicaux

Organisé par

Adopale et Oresys

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

- > Alternance de temps théoriques courts et d'ateliers participatifs, inspirés de cas réels.
- > 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.
- > Possibilité de réaliser la formation en distanciel (pas de format hybride présentiel/distanciel).

Les hôpitaux sont des environnements propices aux tensions : gestion des urgences, aléas, ressources limitées... Le médecin a ainsi un rôle crucial à jouer dans la prévention et gestion des conflits. De la reconnaissance des signaux précurseurs à la gestion des émotions, nous fournirons l'ensemble des clés pour gérer ces situations.

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 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 techniques relationnelles).
- > Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors de situations conflictuelles ou tendues.
- > Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la fonction publique.

Programme**En amont**

- > Mise à disposition de documents en ligne.

Objectif 1

- > Brainstorming sur les situations de crise rencontrées à l'hôpital.

Objectif 2

- > Tour de table : Quels facteurs précurseurs connaissez-vous ?
- > Approche théorique : présentation des facteurs types déclencheurs de conflits.
- > Échanges et retours d'expérience.
- > Approche théorique : présentation de la spirale du conflit.

Objectif 3

- > Approche théorique : présentation des différents types de conflits.
- > Atelier participatif : lien avec la pyramide de Dilts.

Objectif 4

- > 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.

Objectif 5

- > Présentation théorique d'outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit.

Objectif 6

- > 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.

Objectif 7

- > Présentation des dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital.

7.5

Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé

Public

Professionnels médicaux

Organisé par

Formavenir

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

Active et basée 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

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**Objectif général**

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

Objectifs spécifiques

- > 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.

Programme

- > 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.

7.5 bis

Prévention et gestion des situations conflictuelles

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par

Antidote

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama.
- > Tests (positionnement & autodiagnostic).
- > Technique post-it.
- > Études de cas classiques et via séquence vidéo.
- > Exercices de mise en situation de résolution de conflit.
- > Partage de pratiques.
- > Fiche de mémorisation.
- > Carte conceptuelle.

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.

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.

- > Éviter 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.

7.6

Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

Public

Chefs de service, chefs de pôle, président de la commission médicale d'établissement et de la commission médicale du groupement, praticiens responsables de structures

Organisé par

Formation

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

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

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.

Objectifs

- > 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

Programme**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.

7.6 bis

Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

Public

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

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

- > Apports théoriques
- > Analyse de situation professionnelle
- > Ateliers
- > Travaux de groupe
- > L'animation de cette formation est placée sous le postulat de la co-construction avec les participants à partir de situations réelles de travail, à l'appui de média pédagogiques interactifs et variés : mini-diagnostic, mind-mapping, jeux pédagogiques de réflexion et de simulation, liberating structures.

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.

Objectifs

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

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 œuvre des méthodes, outils et supports.
- > Évaluation 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.

7.6 ter

Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

Public

Chefs de service, chefs de pôle, présidents CME, CMG, praticiens responsables de structures internes, praticiens exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par

Formavenir

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

Active et basée sur la pratique :

- > Test de positionnement.
- > Apports théoriques illustrés par des cas pratiques.
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles.
- > Études 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.

Objectifs

- > 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

- > 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).

7.7

Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose – Module 1 : diagnostic

Public

Professionnels médicaux et sage-femmes

Organisé par

Formavenir

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

- > 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.

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 dysménorrhées, 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.

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 auto-diagnostic.
- > Réaliser ou orienter vers un professionnel pour réaliser les examens de 1^{ère} intention selon les recommandations de la HAS.
- > Prescrire pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de 2nd recours selon les recommandations de la HAS.
- > Évaluer 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.

Programme

- > 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.

7.8

Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose – Module 2 : prise en charge

Public

Professionnels médicaux assurant une prise en charge de femmes souffrant d'endométrioses médicaux et sage-femmes

Organisé par

Formavenir

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2025

Financement

DPC Médical (NPAP)

Pédagogie

- > 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.

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 dysménorrhées, 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.

Objectifs

- > Prendre en charge, orienter et suivre
- > Connaître et identifier les niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2° et 3° recours), orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages.
- > Établir 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.

Programme

- > Identification des niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2° et 3° recours), comment orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages ?
- > La contribution aux Réunion de Concertation Pluridisciplinaires 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.
- > Le respect des orientations HAS dans la prescription du traitement hormonal.
- > 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 pelvi-périnéologiques 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'Éducation Thérapeutique du Patient en s'attachant à la gestion de la douleur et à la prise en compte des différents milieux de vie.
- > 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.

Le dispositif Développement durable RSE : sensibilisation et accompagnement

L'Anfh, dans le cadre de son nouveau plan stratégique 2025-2028 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements.

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/thematiques/
developpement-durable-
et-responsabilite-societale-
des-etablissements-rse](http://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse)



Bulletin d'inscription Actions de formation 2026

Sonia Allainguillaume – s.allainguillaume@anfh.fr

Pour toute demande d'inscription : complétez ce bulletin photocopiable
et renvoyez-le uniquement par e-mail.

Anfh Pays de la Loire
1, boulevard Salvador Allende
Les Salorges II CS 60532 44105 NANTES CEDEX 4

Thème de formation et/ou module visé

REF Anfh: __	Formation:
	Module:

Établissement:

Code établi: PAY ___	Nom et ville:
	Personne à contacter dans l'établissement (nom et e-mail):

Pour des inscriptions en inter-établissement (dans un établissement des Pays de la Loire)

Si votre établissement souhaite accueillir le groupe, merci de cocher la case:

Liste des participants (3 maximum par ordre de priorité)

	Nom (suivi du nom de jeune fille), prénom du participant (en lettres capitales)	Grade / Métier	Adresse e-mail du participant
1			
2			
3			

Pour des inscriptions en intra (au sein de votre établissement avec un minimum de 7 participants exerçant dans votre structure)

Financement	Plan de formation en établissement
Période souhaitée	
Nombre de groupes	
Nombre d'agents prévisibles (la liste pourra nous être transmise ultérieurement)	

Après la date limite d'inscription et avant le 31 décembre, l'Anfh constituera les groupes et adressera aux établissements un courrier d'acceptation
(avec les dates et les lieux) ou de refus. **La convocation du ou des agent(s) sera transmise par e-mail 2 mois avant chaque formation.**

Date: __/__/20__	Signature et cachet de l'établissement
------------------	--

