

Plan d'actions régionales 2026 Hauts-de-France





Actions de Formation Régionales

Prise en charge et qualité des soins - relation soignant-soigné

- > **AFR 1.01** Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD 10
- > **AFR 1.02** Prise en charge palliative dont l'accompagnement de la fin de vie..... 11
- > **AFR 1.03** Etre tuteur de stagiaires paramédicaux.....12
- > **AFR 1.04** Assistant de soins en gérontologie.....13
- > **AFR 1.05** Sensibilisation à la qualité selon le nouveau référentiel HAS pour l'évaluation des ESSMS .. 14
- > **AFR 1.06** Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ce public et de partenaires externes15
- > **AFR 1.07** Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales16
- > **AFR 1.08** Spécificité de la prise de charge en oncologie des adolescents jeunes patients.....17
- > **AFR 1.09** Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale18
- > **AFR 1.10** Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus19
- > **AFR 1.11** Contribuer à la santé et à la protection des enfants20
- > **AFR 1.12** Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire21
- > **AFR 1.13** Mobiliser l'Humour en situation professionnelle 22
- > **AFR 1.14** Prise en soins des enfants et adolescents en psychiatrie (IDE) - blended-learning 23
- > **AFR 1.15** Prise en soins des personnes âgées en service de psychiatrie..... 24
- > **AFR 1.16** Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS 25
- > **AFR 1.17** Cohésion d'équipe en psychiatrie : Synergies autour de la prise en soins 26

Évolution professionnelle

- > **AFR 2.01** Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie (blended-learning)..... 27
- > **AFR 2.02** Accompagner la professionnalisation des AS en psychiatrie (blended-learning) 28
- > **AFR 2.03** Cléa Numérique..... 29
- > **AFR 2.04** Cléa30
- > **AFR 2.05** Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS - Module 1 : Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle31
- > **AFR 2.06** Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS - Module 2 : Les temps d'apprentissage 32
- > **AFR 2.07** Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS - Module 3 : Les compétences « cœur métier soignant » 33
- > **AFR 2.08** Formation d'actualisation des compétences des AS diplômé/es avant la réingénierie du DE de 2021..... 34
- > **AFR 2.09** Formation au bionettoyage en établissement : titre professionnel Agent de Bionettoyage 35



Actions de formation coordonnées inter-établissements



Actions de formation régionales



Actions de formation ouvertes au personnel médical



Actions de formations uniquement déployables en INTRA

Encadrement et management des équipes

> AFR 3.01 Parcours encadrant - Actualités juridiques de l'environnement sanitaire et médico-social public pour les encadrants	36
> AFR 3.02 Parcours encadrant - Actualités des droits des usagers pris en charge en FPH pour les encadrants	37
> AFR 3.03 Parcours encadrant - La qualité dans la FPH pour les encadrants	38
> AFR 3.04 Parcours encadrant - Communication et accompagnement du changement pour les encadrants	39
> AFR 3.05 Parcours encadrant - Gestion et conduite de projet pour les encadrants.....	40
> AFR 3.06 Parcours encadrant - Gestion des situations difficiles pour les encadrants	41
> AFR 3.07 Parcours encadrant - Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	42
> AFR 3.08 Parcours encadrant - La conduite de l'entretien professionnel.....	43
> AFR 3.09 Parcours encadrant La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent	44
> AFR 3.10 Parcours encadrant - La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel.....	45
> AFR 3.11 Parcours encadrant - La préparation d'un entretien professionnel délicat.....	46
> AFR 3.12 Parcours encadrant - Du manager au leader.....	47
> AFR 3.13 Parcours encadrant - Optimiser son temps de travail pour les encadrants.....	48
> AFR 3.14 Parcours encadrant - Le management à distance	49
> AFR 3.15 Parcours encadrant - Le management intergénérationnel	50
> AFR 3.16 Parcours encadrant - Éthique et posture du manager.....	51

Ressources humaines et qualité de vie au travail

> AFR 4.01 Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente	52
> AFR 4.02 Gestion du stress par auto hypnose	53
> AFR 4.03 Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience	54
> AFR 4.04 Organiser son travail pour gérer son temps	55
> AFR 4.05 Se préparer à la retraite.....	56
> AFR 4.06 Formation de référent handicap	57
> AFR 4.07 Formation des référents égalité professionnelle.....	58
> AFR 4.08 Violences sexistes et sexuelles - Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes	59
> AFR 4.09 Violences Sexistes et Sexuelles - Module 2 : Construire et déployer un processus de prévention et disciplinaire au sein de son établissement	60
> AFR 4.10 Formation des maîtres d'apprentissage de la FPH - Module 1 : Formation des maîtres d'apprentissage de la FPH.....	61
> AFR 4.11 Formation des maîtres d'apprentissage de la FPH - Module 2 : Accompagnement à la certification.....	62
> AFR 4.12 Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA)	63
> AFR 4.13 Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la fonction publique hospitalière.....	64
> AFR 4.14 Maîtriser la facturation et son environnement en EHPAD USLD.....	65

Logistique – Achat – Cybersécurité AFR

> AFR 5.01 Achats durables et écoresponsables - Module 1 : Directeurs des achats	66
> AFR 5.02 Achats durables et écoresponsables - Module 2 : Acheteurs, juristes, prescripteurs	67
> AFR 5.03 Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes.....	68
> AFR 5.04 Cybersécurité : Webinaire de Sensibilisation à la cybersécurité : protection et prévention contre les cyberattaques.....	69



Actions de Formation Coordonnées Inter-établissements

Prise en charge et qualité des soins - relation soignant-soigné

- > **AFC 1.01** Appréhender la mort dans le cadre professionnel 72
- > **AFC 1.02** Bientraitance des personnes accueillies 73
- > **AFC 1.03** Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie..... 74
- > **AFC 1.04** Les écrits professionnels dans les établissements sociaux et médico-sociaux : quel sens, quels enjeux ? 75
- > **AFC 1.05** Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer 76
- > **AFC 1.06** Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson 77
- > **AFC 1.07** Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur de vieillissement..... 78
- > **AFC 1.08** Animation d'activités flash 79
- > **AFC 1.09** Améliorer la communication entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants..... 80
- > **AFC 1.10** Sexualité des personnes accompagnées 81
- > **AFC 1.11** Soignant et travail de nuit en EHPAD 82
- > **AFC 1.12** Droits des patients et des résidents 83
- > **AFC 1.13** Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et adolescent..... 84
- > **AFC 1.14** Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie 85



Actions de formations uniquement déployables en INTRA

Prise en charge et qualité des soins - relation soignant-soigné

- > **AFR INTRA 1.01** Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires 88
- > **AFR INTRA 1.02** Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles du spectre de l'autisme en établissement 89

Évolution professionnelle

- > **AFR INTRA 2.01** Formation aux socles de connaissances et des compétences clés (4C)
- Module 1 : positionnement de l'agent..... 90
- > **AFR INTRA 2.02** Formation aux socles de connaissances et des compétences clés (4C)
- Module 2 : parcours de formation 91

Ressources humaines et qualité de vie au travail

> AFR INTRA 4.01 Développer la cohésion d'équipe (CAPITAN).....	92
> AFR INTRA 4.01 Développer la cohésion d'équipe (COM-SCAPE).....	93
> AFR INTRA 4.01 Développer la cohésion d'équipe (UN RÔLE À JOUER)	94
> AFR INTRA 4.02 Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? (EXCELLENS).....	95
> AFR INTRA 4.02 Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? (OBEA).....	96
> AFR INTRA 4.03 Conduite de l'entretien de recrutement et intégration du professionnel de santé.....	97
> AFR INTRA 4.04 Perfectionner ses entretiens de recrutement.....	98
> AFR INTRA 4.05 Élaborer un processus d'intégration	99
> AFR INTRA 4.06 Attirer les candidatures et fidéliser les agents	100
> AFR INTRA 4.07 Répondre au mieux aux défis de l'attractivité et travailler sa marque-employeur.....	101
> AFR INTRA 4.08 Sécuriser et optimiser son processus de recrutement	102
> AFR INTRA 4.09 Optimisation des organisations du travail soignantes non médicales.....	103
> AFR INTRA 4.10 Synchronisation des organisations médicales et non médicales	104
> AFR INTRA 4.11 Maîtrise du titre 1.....	105
> AFR INTRA 4.12 Analyse et prévention de l'absentéisme.....	106
> AFR INTRA 4.13 Gestion du temps et des plannings	107
> AFR INTRA 4.14 Moderniser l'organisation et la gestion du temps de travail.....	108
> AFR INTRA 4.15 Prévenir et gérer l'absentéisme.....	109
> AFR INTRA 4.16 GPMC et gestion des mobilités au regard des enjeux de maîtrise du titre 1	110
> AFR INTRA 4.17 Décliner sa démarche compétences.....	111
> AFR INTRA 4.18 Savoir élaborer fiches emploi, fiches de poste et référentiels de compétences	112
> AFR INTRA 4.19 Moderniser ses outils de GPMC/Développement RH	113
> AFR INTRA 4.20 De la notation à l'évaluation, valoriser l'engagement individuel et collectif	114
> AFR INTRA 4.21 Mesurer et renforcer l'impact des formations suivies par les agents	115
> AFR INTRA 4.22 Renforcer, piloter la mobilité professionnelle des agents	116
> AFR INTRA 4.23 S'approprier et déployer sa politique de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC).....	117
> AFR INTRA 4.24 Accompagner les évolutions professionnelles (carrière, mobilité, reconversion et reclassement).....	118
> AFR INTRA 4.25 Mettre en œuvre le bilan de parcours professionnel	119
> AFR INTRA 4.26 Mener une négociation sociale complexe	120
> AFR INTRA 4.27 Politique sociale et évolutions des rôles de la fonction RH dans les établissements de santé	121
> AFR INTRA 4.28 Contrôle de gestion RH	122
> AFR INTRA 4.29 Le tableau de bord « RH » comme outil de pilotage et de management.....	123
> AFR INTRA 4.30 Piloter et outiller sa masse salariale.....	124



Actions de formation
coordonnées
inter-établissements



Actions de formation
régionales



Actions de formation
ouvertes au personnel
médical



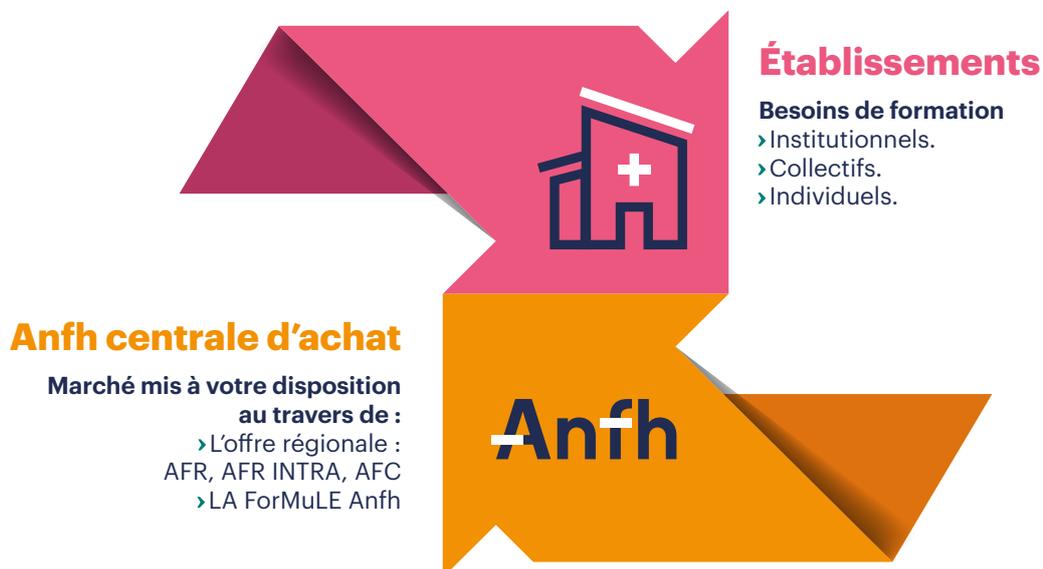
Actions de formations
uniquement déployables
en INTRA

Logistique – Achat – Cybersécurité AFR

> AFR INTRA 5.01 Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - bureaux des entrées (Crisalyde)...	125
> AFR INTRA 5.02 Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - bureaux des entrées (Demeter)...	126
> AFR INTRA 5.03 Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - génie biomédical (Crisalyde)....	127
> AFR INTRA 5.04 Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - génie biomédical (Demeter)....	128
> AFR INTRA 5.05 Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - services techniques (Crisalyde)...	129
> AFR INTRA 5.06 Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - services techniques (Demeter)...	130
> AFR INTRA 5.07 Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - direction (Crisalyde).....	131
> AFR INTRA 5.08 Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - direction (Demeter).....	132
> AFR INTRA 5.09 Cybersécurité : comment piloter un plan de continuité des activités (Crisalyde)	133
> AFR INTRA 5.10 Cybersécurité : comment piloter un plan de continuité des activités (ASCENT)	134
> AFR INTRA 5.11 Cybersécurité : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques	135

Présentation

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription



L'OFFRE RÉGIONALE

Inscriptions individuelles dans des groupes inter établissements planifiés par l'Anfh



Actions de Formation Régionales (AFR)

- › Entièrement organisés par l'ANFH ;
- › Planning disponible auprès de l'ANFH
- › Financés sur les fonds mutualisés de l'ANFH (Enseignement, déplacement, repas et hébergement)



Actions de formation coordonnées (AFC)

- › Entièrement organisés par l'ANFH ;
- › Planning disponible auprès de l'ANFH
- › Financés sur le plan de formation de l'établissement

Groupes à l'initiative d'un établissement ou d'un groupement que vous souhaitez faire financer par l'Anfh



Actions de Formation Régionales INTRA (AFR INTRA)

- › Parmi les thématiques « Actions de formation uniquement déployables en INTRA » ou AFR.
- › Planifiés par l'établissement après accord de l'ANFH
- › Minimum 8 stagiaires requis
- › Financés sur les fonds mutualisés de l'ANFH (Enseignement uniquement)

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Avant le **03 novembre 2025** grâce aux outils fournis par votre délégation territoriale

COMMANDES LA ForMuLE ANFH

- › Des centaines de programmes de formation à votre disposition
- › Des commandes en toute autonomie
- › Financement sur le plan de formation de l'établissement
- › Vous n'avez pas encore de compte pour accéder à LA ForMuLE ? Contactez dès aujourd'hui votre conseillère formation ANFH pour en faire la demande et profiter pleinement de toutes nos ressources.

PROCESS DU PAR 2026 : QUI FAIT QUOI ?

Type d'actions	Planification de la session	Commande	Saisie du groupe	Convocations
AFR Inter-établissements	Anfh Consulter les dates sur le PAR	Anfh sur la base du recensement du PAR	Anfh	Anfh
AFR Intra	 Établissement après accord de financement de l'Anfh	Anfh sur la base d'une liste prévisionnelle de minimum 8 stagiaires	Anfh	
AFC Inter-établissements	Anfh Consulter les dates sur le PAR	Anfh sur la base du recensement du PAR	Anfh	Anfh

Offre régionale PAR 26



Établissement

Vos contacts du pôle formation

Anfh Nord – Pas-de-Calais :

Céline SALLÉ
› Tél : 03 20 08 11 31
› c.salle@anhf.fr

Cathy LECLERCQ
› Tél : 03 20 08 06 72
› c.leclercq@anhf.fr

Justine ROUSSEL
› Tel : 03 20 08 06 77
› j.rousseau@anhf.fr

Anfh Picardie :

Emmanuelle DUPÉ
› Tél : 03 22 71 55 62
› e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI
› Tél : 03 22 71 31 38
› v.skibinski@anhf.fr

Timéa PETTIROSSI
› Tél : 03 22 71 31 35
› t.pettirossi@anhf.fr



Actions de Formation Régionales



AFR 1.01

Public

Tout professionnel soignant accompagnant des personnes âgées atteintes de troubles psychiatriques

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 17/07/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

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

Jour 1

Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations

- › Représentation autour des troubles psychopathologiques et comportementaux de la personne âgée : établir un langage commun - Activités : « Cherchons ensemble » et « Tempête de cerveau »
- › Notions de maladie mentale - Activité « Les Post-It »

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 – Activité « Ce que je sais, ce que je vois, ce que je fais »

Jour 2

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 – Exercices pratiques
- › Adapter l'accompagnement au quotidien en favorisant une démarche de bientraitance
- › Exercices pratiques « du miroir »

Connaître les différents traitements prescrits

- › Les traitements en psychiatrie – Activité « Les médicaments psychotropes »
- › Travail d'intersession

Jour 3

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 en évolution à la lumière des apports cognitifs acquis au cours des deux premiers jours de la formation et de la mise en pratique sur le terrain
- › Le travail en équipe
- › Repérer les ressources extérieures
- › Réinterroger sa posture professionnelle et la question de son propre bien-être pour mieux accompagner les personnes souffrant de troubles psychiatriques

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.02

Public

Ensemble des agents intervenant auprès des personnes en fin de vie ou atteintes d'une maladie grave, potentiellement mortelle, exerçant en secteur sanitaire, social et médico-social.

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : en cours d'achat
Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Prise en charge palliative dont l'accompagnement de la fin de vie

Objectifs

› Assimiler le cadre éthique et législatif

- Connaître le cadre législatif des droits du patient et l'organisation générale et territoriale des soins palliatifs en France.
- Identifier les moyens d'actualiser ces connaissances ;

- Identifier les différents enjeux éthiques de la fin de vie notamment par l'analyse de situations complexes.

› Contribuer à la prise en charge qualitative et adaptée

- Appréhender les concepts de soins palliatifs et d'accompagnement en fin de vie, savoir définir les notions de soins curatifs, palliatifs, de support et de confort.
- Connaître les termes de la loi Clayes-Léonetti, la définition de l'OMS, la distinction avec d'autres soins (curatifs, support, de confort), la définition de la « démarche palliative » ;
- Comprendre les différentes phases des situations relevant des soins palliatifs et reconnaître des situations de fin de vie, savoir repérer et réévaluer des besoins ;

- Identifier une situation relevant d'une prise en charge palliative précoce, avancée et terminale ;
- Repérer les signes et symptômes nécessitant une prise en charge adaptée et la manière de répondre aux besoins selon son domaine de compétences ;

- Comprendre le caractère multidimensionnel de la souffrance (sociale, psychologique, physique, spirituelle) ;
- Connaître les facteurs d'influence et de vécu douloureux d'un soin en situation palliative ;

- Contribuer à l'élaboration avec la personne et son entourage du projet de soins et de vie personnalisé.

› Communiquer

- Connaître et utiliser :

- › les modes de communication (verbale, non-verbale, paraverbale) et leur impact dans la relation au patient et à son entourage ;
- › les bases de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la reformulation ;

- Être attentif au vécu émotionnel des autres professionnels, des patients et de leurs proches ;

- Adapter sa communication verbale et non verbale à la situation d'un patient atteint d'une maladie grave et potentiellement mortelle ainsi que de ses proches.

› Collaborer en interne et en externe

- Adopter une posture et des modes de communication favorisant la coopération/collaboration dans une équipe pluriprofessionnelle ;
- Savoir prendre part à une délibération d'équipe, participer à une réunion collégiale ;

- Savoir mobiliser les ressources internes/territoriales en soins palliatifs pour obtenir le soutien des équipes expertes et recourir à des aides adaptées dans la prise en charge des patients et de leurs proches.

› Décoder et prévenir les risques des activités professionnelles sur sa propre santé

- Prendre soin de soi physiologiquement et psychologiquement ;
- Savoir mener une autoévaluation des risques associés à son activité professionnelle ;
- S'interroger sur son propre vécu, ses représentations et identifier ses ressources et limites.

Programme

Marché en cours d'achat



AFR 1.03

Public

Tout professionnel de santé de filières soin, rééducation et médico-technique chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

A déterminer

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Etre tuteur de stagiaires paramédicaux

Contexte

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux ont fait l'objet en 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage.

Suite aux comités de suivi des formations, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24 décembre 2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière,

Ces recommandations mettent en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national. Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.

Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique, pour garantir une formation de qualité, certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation, mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques.

Objectifs

- › **Accompagner** les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle.
- › **Se positionner** en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.
- › **Renforcer** ses compétences en pédagogie.
- › **Analyser** ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
- › **Favoriser** une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.04

Assistant de soins en gériatrie

Public

Aides-soignants ou aides médico-psychologiques en situation d'exercice effectif auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

20 ou 21 jours selon organisme

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 01/06/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Contexte

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

Son intervention s'effectue dans le cadre d'une équipe pluriprofessionnelle, sous la responsabilité d'un professionnel paramédical ou d'un travailleur social, soit au domicile au sein d'un SSIAD, soit en établissement, en EHPAD, notamment dans les unités spécifiques, ou éventuellement à l'hôpital dans les services de soins de suite et réadaptation cognitivo-comportementaux et les USLD.

Les activités exercées au quotidien par l'assistant de soins en gériatrie relèvent des quatre registres suivants :

- › **accompagnement, soutien et aide individualisée ;**
- › **soins quotidiens ;**
- › **réhabilitation et stimulation des capacités ;**
- › **communication et relation à l'environnement.**

Objectifs

La formation d'adaptation à la fonction d'assistant de soins en gériatrie apporte aux professionnels visés les savoirs et savoir-faire relatifs à la maladie d'Alzheimer permettant un accompagnement adapté des personnes atteintes de cette maladie, au regard des référentiels d'activités et de compétences définis. Cette formation est soumise à des critères définis dans l'arrêté du 23 juin 2010.

Programme

Les domaines de formation (DF) sont les suivants.

DF1 (35 h)

- › Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.

DF2 (21 h)

- › Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.

DF3 (28h)

- › Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues.

DF4 (28 h)

- › Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.

DF5 (28 h)

- › Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.05

Public

Ensemble des professionnels des établissements sociaux et médico-sociaux

Organisé par

Capitan

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 05/06/2027
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

Sensibilisation à la qualité selon le nouveau référentiel HAS pour l'évaluation des ESSMS

Contexte

3 Chapitres, 42 objectifs et jusqu'à 157 critères composent le Référentiel d'évaluation de la HAS. A travers une approche ludique, l'ANFH vous propose une journée de sensibilisation afin d'appréhender de manière concrète les enjeux, les méthodes et les astuces de votre future évaluation.

Objectifs

- › **Se préparer** aux entretiens avec les évaluateurs et aux visites terrain
- › **Faciliter** l'appropriation du Manuel d'évaluation de la qualité des ESSMS
- › **S'exercer** à trouver des preuves
- › **Comprendre** l'articulation des 3 chapitres

Modalités pédagogiques

- › Une journée placée sous l'angle de l'apprentissage par le jeu, dans une dynamique de bienveillance et d'interactivité
- › Du « pratique-pratique » en priorité
- › Ateliers de production, mises en situation...
- › L'essentiel de ce qu'il faut savoir
- › Témoignages, résumés de textes réglementaires et/ou d'approches théoriques

Programme

1. Introduction aux nouvelles évaluations HAS (1H00) :

- › Ce qui change et ce qui ne change pas, le cadre législatif et réglementaire (1H00)

2. Identifier les séquences du planning d'évaluation (1H30) :

- › La visite et ses affichages obligatoires A partir d'une liste de preuves, les participants vont échanger sur la présence ou non d'indicateurs et preuves recherchés par les évaluateurs.
- › Les 3 chapitres et leur articulation et les acteurs de l'évaluation.
- › Détail de chaque chapitre Échange sur le choix des Accompagnés traceurs

Focus sur les critères impératifs du chapitre 2

- › Focus sur les critères impératifs du chapitre 3
- › Les plaintes et réclamations
- › La notion de maltraitance
- › Les événements indésirables
- › Le plan de continuité d'activités et plan de gestion des risques

3. Atelier « simulation et gestion des entretiens Chapitres 1, 2, et 3 (2H00) »

- › A travers un outil ludique, le "Trouve la preuve", les participants séparés en groupe de 4 à 5 participants vont rechercher le plus de preuves possibles sur un critère défini. Le jeu est ponctué de quiz, défis et cartes flash vocabulaire pour appréhender le vocabulaire des critères.

4. Atelier Comment être sûr d'échouer lors des évaluations (2H00) :

- › Les participants vont rechercher la recette de la réussite au travers des pires situations possibles.
- › Conclusion : Synthèse et évaluation de la formation. (30mn)»

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anhf.fr

› nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anhf.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anhf.fr



AFR 1.06

Public

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

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 26/09/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ce public et de partenaires externes

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

Jour 1 : connaissance des proches aidants

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

Jour 2 : communiquer et accompagner les proches aidants

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

Jour 3 : dispositifs d'aide et ressources territoriales

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

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.07

Public

Professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 12/09/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

Objectifs

- › **Connaître** la définition des violences intrafamiliales, leur contexte législatif et leur environnement juridique
- › **Identifier** les différentes formes de violences intra familiales, leurs processus et comprendre leurs répercussions
- › **Comprendre et acquérir** les connaissances nécessaires au repérage et à la prise en charge des enfants et adultes victimes
- › **Être en capacité** de repérer les mécanismes d'installation des rapports violents dans la famille.
- › **Savoir** écouter et communiquer pour permettre aux victimes de s'exprimer
- › **Connaître** les réseaux des partenaires professionnels internes et externes
- › **Conseiller** et orienter efficacement les victimes
- › **Participer** à l'élaboration d'un plan d'action applicable dans son établissement

Programme

Jour 1 : état des lieux des violences conjugales et intrafamiliales

Historique et définition des violences intrafamiliales

- › Évolution des mœurs et de la loi en matière de violences conjugales et intrafamiliales en France
- › Définition des violences intrafamiliales et familiales

Actualisation législative, statistiques et politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violences intrafamiliales

- › Le cadre légal et réglementaire de la lutte contre les violences intra-familiales
- › Profils socio-professionnels des victimes, auteurs et modes opératoires

Jour 2 : connaissances et savoir-faire dans l'évaluation et l'accompagnement

Repérage des violences conjugales chez les enfants et adultes victimes

- › Facteurs de risque individuels, contextuels et psychotrauma
- › Retentissement des violences conjugales
- › Répercussions des violences intrafamiliales chez l'enfant
- › Repérage des violences : évaluation clinique et outils spécifiques
- › Évaluation du danger
- › Enjeux de la révélation chez l'adulte
- › Enjeux de la révélation chez l'enfant
- › Évaluation du danger
- › Ressources locales

Jour 3 : prise en charge des adultes victimes de violences conjugales et des enfants victimes de violences intrafamiliales

Le parcours judiciaire des victimes

La prise en charge des victimes

- › Modalités de prise en charge des victimes : axes et objectifs thérapeutiques
- › Développement de moyens de prise en charge
- › Posture relationnelle et accompagnement
- › Outils et références pour les professionnels

Protocoles, procédures et articulations

Réseau, référents et partenaires locaux

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 1.08

Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 18/08/2027

› Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

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

Contexte

Près de 1700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France. Le cancer est la 3^e cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe Oncohématologie Adolescents et Jeunes Adultes). Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes. En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : Hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio chimiothérapies, soins de support... Les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

Objectifs

OBJECTIF GÉNÉRAL

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

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

› **Identifier** les spécificités de ce public

› **Connaitre** 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

› **Reconnaitre** 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

Jour 1

- › Identification des spécificités de ce public
- › Rappels des orientations des plans cancer 2 et 3 et de l'instruction DGOS du 30 mai 2016
- › La prise en compte des besoins médicaux et psychosociaux des Adolescents et Jeunes Patients
- › Comment favoriser les accès aux services spécialisés tout au long du parcours de soins?
- › L'importance d'un accompagnement adapté et individualisé (à toutes les étapes de prise en charge)
- › Les besoins d'informations, d'aide, de confiance, de respect, les questionnements et interrogations du jeune patient et de son entourage

Jour 2

- › Les compétences psychosociales et les techniques de communication adaptée au jeune patient et à sa famille
- › La conduite d'entretien, l'empathie, les attitudes de Porter
- › Le soutien psychologique apporté au jeune et à sa famille et la mise en œuvre de la relation d'aide
- › Les propositions de temps de rencontres entre jeunes et les ateliers d'ETP et d'animation
- › L'éprouvé psychologique du professionnel dans la durée et la gestion des situations complexes
- › Les relais possibles, espaces de parole, ressources disponibles dans l'accompagnement des professionnels

Jour 3

- › Les modalités permettant de trouver la bonne posture et d'adapter son attitude aux différents interlocuteurs
- › Quelle place donner à la famille dans la relation ?
- › La prévention et la gestion des situations difficiles (replis, colères, tensions, conflits, objections fortes)
- › Les mécanismes de protection des adolescents et jeunes patients et de leur entourage
- › Comment les reconnaitre 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

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.09

Public

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

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/09/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Annnonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

Contexte

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

Objectifs

› **Améliorer** la qualité de l'annonce et de l'accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale par les professionnels du soin et de l'accompagnement

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

Programme

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

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

d'annonce
› Quelle place donner à la famille dans la relation ?

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

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

personnalisé de soins et son ajustement

- › L'explication des directives anticipées et l'incitation des patients pour les rédiger

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

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

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.10

Public

Ensemble des personnels de la FPH de l'ensemble des établissements.

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

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

Contexte

Avec un nombre de patients en attente de greffe qui évolue deux fois plus vite que le nombre d'organes disponibles et un taux d'opposition au don très élevé (36,1% en 2023), le don d'organe et de tissus est un enjeu de santé publique majeur en France, chez l'adulte comme chez l'enfant. Dans les hôpitaux toutefois, les acteurs du prélèvement d'organes et de tissus semblent faire l'objet d'une perception assez négative de la part des autres équipes soignantes, ce qui n'incite pas à développer une « culture du don » dans les établissements de santé. Il apparaît surtout nécessaire de mieux outiller les professionnels face aux enjeux éthiques, juridiques, culturels et culturels du don, afin de faciliter l'abord des patients et de leurs proches sur ce sujet sensible qui nécessite une communication relationnelle particulière.

Objectifs

Intégrer les enjeux, le cadre réglementaire et éthique :

- › **Appréhender** les besoins nationaux en greffes, les pathologies et publics concernés
- › **Se familiariser** avec la réglementation ;
- › **Comprendre** l'impact du taux d'opposition : en France, mais également chez nos voisins européens ;
- › **Intégrer** les dimensions juridiques, éthiques, culturelles et religieuses liées au don.

Maîtriser le processus organisationnel :

- › **Connaître** les différents types de donneurs (décédés, vivants) ;
- › **Identifier** les étapes du parcours patient, le process et les interlocuteurs du circuit du don, les obligations réglementaires de son établissement.

Développer des compétences communicationnelles :

- › **Acquérir** des méthodes et des outils pour aborder sereinement les patients et les proches ;
- › **Développer** une communication empathique et respectueuse des divers contextes culturels ;
- › **Renforcer** les capacités à valoriser le don auprès de multiples interlocuteurs (patients et proches, collègues ...).

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.11

Public

Professionnels de santé amenés à recevoir des enfants : médical (généralistes, pédiatres, sage-femmes...), paramédical (infirmiers, puériculteurs, auxiliaires de puériculture, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes...), psychologues et professionnels exerçant des fonctions de coordination et/ou en relation avec les partenaires extérieurs.

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 ou 3 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Contribuer à la santé et à la protection des enfants

Contexte

Les connaissances en matière de développement de l'enfant ont évolué de manière significative au cours des dernières années. Il s'agit notamment, des avancées dans le domaine du dépistage néonatal (DNN), des troubles du neuro-développement, de l'efficacité des actions précoces de soutien à la parentalité ou du développement.

Objectifs

Actualiser les connaissances en matière de santé périnatale et du jeune enfant :

- › **Connaître** les examens médicaux obligatoires entre la naissance et 18 ans. Maîtriser les outils de dépistage et de prévention ;
- › **Identifier** les acteurs clés du champ de la santé de l'enfant, notamment les PMI et renforcer les coopérations inter-structures ;
- › **Communiquer** de manière adaptée des informations aux parents et aux personnels encadrants concernant les bonnes pratiques de préventions, le développement et les apprentissages de l'enfant ;
- › **Connaître** et s'approprier les perspectives numériques (carnet de santé dématérialisé, espace numérique de santé, Dossier Médical Partagé, <https://www.monespacesante.fr>, etc.).
- › **Repérer** les maltraitances sur mineurs et connaître les conduites à tenir face aux situations à risque de violence ou de négligence ;
- › **Intégrer** une culture du travail en réseau en lien avec les structures de protection de l'enfance.

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 1.12

Public

Tout professionnel de santé, psychologues et personnels (travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.) susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire
Au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico-sociaux

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement :** fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché :** 10/08/2027
- › **Dates :** voir calendrier en annexe

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

Contexte

Les premières manifestations d'une crise suicidaire sont difficiles à cerner et les troubles ne sont pas systématiquement visibles. Les facteurs de risques sont variables. Il est donc difficile de prévenir le passage à l'acte. Dans cette formation, nous vous donnons les clés pour repérer les facteurs de risques et évaluer la crise suicide et le risque de passage à l'acte et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

Objectifs

- › **Acquérir** des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge
- › **Repérer** des signes de risque suicidaire chez un individu
- › **Utiliser** des techniques relationnelles pour adapter sa communication
- › **Évaluer** la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire
- › **Orienter** vers les ressources adaptées - éviter un risque de rupture de prise en charge
- › **Inscrire** ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs

Programme

Jour 1

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

Jour 2

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



AFR 1.13

Public

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

A déterminer

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Les groupes seront mis en places en fonction des demandes.

Mobiliser l'Humour en situation professionnelle

Contexte

Les professionnels des secteurs sanitaires et médico-sociaux tissent les liens avec les usagers, instaurant une relation d'aide, d'accompagnement ou de soin. La densification des soins, les exigences réglementaires, les contraintes organisationnelles impactent cette relation et peuvent générer des tensions avec les usagers, leur entourage ou entre professionnels. Dans ce contexte, l'humour est une habileté qui peut faciliter l'entrée en relation, aider à contourner des défenses, à désamorcer des crises et améliorer la cohésion d'équipe. Utilisé à bon escient, l'humour apporte ses bénéfices aux usagers comme aux professionnels, instaurant une relation authentique et de qualité.

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

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 1.14

Public

Les infirmiers ayant intégré depuis peu la psychiatrie en secteur enfants/adolescents
Et diplômé.es du référentiel de formation en soins infirmiers actuel (arrêté du 31 juillet 2009 modifié)

Organisé par

Infor Santé

Durée

7 heures en e-learning
+ 3 jours (2 + 1 jour)

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 2028
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Prise en soins des enfants et adolescents en psychiatrie (IDE) - blended-learning

Contexte

À l'issue des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie en Septembre 2021, une ambition interministérielle retient pour la santé mentale en France d'agir le plus précocement possible, augmenter l'efficacité des circuits de repérage, de prise en charge et de suivi des troubles psychiques des enfants et des jeunes. Pour réaliser cette ambition, les professionnels de la psychiatrie et de la santé mentale mettent également en évidence l'importance des prises en charge globales intégrant tous les aspects de vie de l'enfant et du jeune (milieu familial, milieu scolaire, etc.), les demandes de recours étant de plus en plus complexes, avec des intrications médicales, sociales, familiales, scolaires qui confrontent les équipes à des enjeux dépassant le cadre médico-psychologique. Aussi, l'objectif global de ce module est d'apporter les compléments théoriques et cliniques à l'appui des infirmiers exerçant depuis peu en pédopsychiatrie pour accompagner au plus près du quotidien la construction et le développement psychique des enfants et adolescents et favoriser leur implication dans le projet coordonné de soins personnalisés.

Objectifs

- › **Appréhender** les savoirs fondamentaux de la pédopsychiatrie et les mettre en lien avec la pratique
- › **Développer** son approche clinique et sa posture
- › **Améliorer** la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge en sachant les situations nécessitant une intervention rapide
- › **Savoir** inscrire sa pratique dans une approche partagée et plurielle du prendre soin
- › **Identifier** ses potentiels et limites pour faire progresser son projet professionnel

Programme

5 modules en e-learning : 7 heures

Un accompagnement tutoral adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance.

- › M1 - les principales théories du développement de l'enfant et de l'adolescent
- › M2 - les symptômes en pédopsychiatrie
- › M3 - l'environnement réglementaire et juridique en pédopsychiatrie
- › M4 - la démarche diagnostique et les protocoles de soins
- › M5 - l'organisation des soins dans le champ médico-social

Jours 1 & 2 en présentiel

- › Les psychopathologies et les principaux troubles
- › L'environnement juridique et réglementaire
- › La question de la contention en pédopsychiatrie
- › L'organisation de la pédopsychiatrie et de la prise en charge des enfants, les acteurs et l'offre de soins
- › Le cadre de la consultation et la relation thérapeutique
- › La démarche d'observation et d'évaluation
- › Les réponses thérapeutiques et la communication / les attitudes liées à l'entretien en pédopsychiatrie (repérage et recueil des besoins)
- › L'éthique et la juste distance relationnelle
- › Les activités de médiations et les ateliers thérapeutiques adaptés
- › Analyse des situations pour

prévenir, évaluer et traiter la douleur

- › La prévention et la gestion des crises de violence
- › La prévention et la gestion des cas de maltraitance et/ou d'abus sexuels
- › La prévention et la gestion des comportements problématiques

Intersession

Jour 3 en présentiel

- › La relation parents/enfants et le programme d'éducation thérapeutique
- › La mise en œuvre du projet pédagogique personnalisé intégré au projet personnalisé de soins
- › Démarche de prise en soins et de prévention organisée en réseau
- › La place et la posture des soignants / éducateurs, leur rôle au sein de l'équipe, leur complémentarité

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.15

Public

IDE

AS

Tous professionnels de soins impliqués dans les prises en charge du sujet âgé en psychiatrie

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 11/12/2027

› Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Prise en soins des personnes âgées en service de psychiatrie

Contexte

Cette formation s'inscrit dans un contexte de vieillissement de la population et de besoins de plus en plus complexes dans les prises en soins en santé mentale des personnes âgées souffrant de troubles psychiatriques. L'offre propose aux professionnels soignants exerçant en psychiatrie d'acquérir et de consolider leurs connaissances autour des principaux troubles psychiatriques rencontrés chez les personnes âgées, d'approfondir les savoirs méthodologiques et pratiques à l'observation et au raisonnement clinique, de développer une posture et une approche de prises en soins qui accorde sa pratique et ses outils aux modalités de prise en charges globale et pluridisciplinaire.

Objectifs

- › **Connaître** les principales pathologies psychiatriques du sujet âgé, quels en sont les signes, symptômes, comportements
- › **Développer** la posture, la démarche d'observation, le raisonnement clinique appropriés aux besoins du sujet

- › **Développer** les habiletés relationnelles adaptées aux personnes et à la situation ; savoir se prémunir des risques relationnels et sources d'épuisement émotionnel
- › **Repérer** les urgences somatiques cachées par des troubles d'allure psychiatrique
- › **Connaître** les orientations thérapeutiques de la prise en soins, médicamenteuses, non médicamenteuses et les conduites
- › **Savoir** prévenir, identifier et réagir face aux comportements problématiques, savoir déceler et désamorcer les évolutions vers une situation de crise
- › **Être sensibilisé** à l'approche de la sexualité des personnes âgées
- › **Développer** les approches de prise en soins, en inscrivant sa pratique et ses outils au sein d'un travail en équipe, en cohérence avec les réglementations, chartes, recommandations et bonnes pratiques en vigueur
- › **Connaître** les partenaires et les acteurs du réseau gérontologique, inscrire sa pratique en collaboration

Programme

Jour 1

- › Le normal et le pathologique : le vieillissement physiologique
- › Les principaux troubles rencontrés
- › Les différents symptômes
- › Les facteurs favorisant et/ou déclencheurs des troubles
- › Les facteurs apaisants, rassurants, sécurisants en particulier pour la personne âgée
- › L'autonomie – la dépendance
- › La douleur
- › L'évaluation des symptômes

Jour 2

- › Les traitements médicamenteux avec leurs indications
- › Les différentes thérapies non médicamenteuses
- › La contention et l'isolement

Jour 3

- › Comment protéger une personne et les autres patients lors de situation d'agressivité
- › Les différentes crises, les identifier, les repérer, les prévenir, les gérer et savoir les évaluer
- › Les risques auto-agressif, hétéro-agressif
- › Le risque médical
- › Travail intersession : exposer une situation clinique illustrant un ou plusieurs troubles du comportement chez une personne âgée, présenter un recueil d'informations sur cette personne, les différentes interprétations de ces troubles retrouvées dans le dossier du patient, les actions prévues et l'atteinte des objectifs.

Jour 3

- › Les différents modes de communication : verbal, non verbal
- › La gestion du stress et des émotions
- › Les mécanismes de projection, comprendre ses représentations de soignant
- › Conseils, techniques et outils d'aide sur les attitudes à adopter ou à proscrire
- › La sexualité chez la personne âgée, sexualité et démence, comportements sexuels inappropriés
- › Les spécificités de la prise en soins en psychiatrie des personnes âgées
- › Les différents secteurs : le sanitaire, le médico-social, le social
- › Le projet d'accompagnement
- › Les transmissions

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 1.16

Public

AS, AMP, IDE
Tous professionnels du soin confrontés à la complexité de la prise en soins des personnes handicapées psychiques, polyhandicapées

Organisé par

Demeter Santé

Durée

2 jours consécutifs

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 11/12/2027
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS

Contexte

La prise en soins des personnes en situation de handicap psychique et de polyhandicap en Foyers d'Accueil Médicalisé (FAM) et Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS) en France est un enjeu majeur du secteur médico-social. Cette formation vise à approfondir et actualiser les connaissances autour des spécificités du handicap psychique et du polyhandicap. Les participants exploreront les caractéristiques distinctes, le cadre réglementaire ainsi que les dimensions éthiques. Elle aborde la posture soignante, les techniques d'observation, le raisonnement clinique et les habiletés relationnelles nécessaires à une prise en soins efficaces. Un accent particulier est mis sur l'accompagnement des usagers dans leur quotidien, en mettant en avant des stratégies pour favoriser leur bien-être, leur rééducation et leur maintien d'autonomie, en relation avec les familles.

Objectifs

- › **Identifier** les principales spécificités du handicap psychique et du polyhandicap
- › **Appliquer** une méthode structurée d'observation clinique pour évaluer les besoins de la personne
- › **Adapter** son approche relationnelle et ses méthodes de prise en soins en fonction de la personne et de la situation
- › **Repérer** les urgences somatiques cachées par des troubles liés au handicap psychique et/ou polyhandicap
- › **Connaître** les principales mesures thérapeutiques associées à la prise en soins de ces personnes et les vigilances appropriées
- › **Mettre en œuvre** des stratégies préventives face aux comportements problématiques
- › **Collaborer** efficacement au sein de l'équipe pluridisciplinaire

Programme

Jour 1

- › Accueil et présentation
- › Connaissance du handicap psychique et du polyhandicap :
 - différences et caractéristiques
- › Observation et raisonnement clinique :
 - méthodes et outils, cas pratique
- › Habiletés relationnelles et risques relationnels :
 - techniques de communication avec les résidents
 - la Communication Alternative Améliorée (CAA)
 - prévention de l'épuisement émotionnel

- › Identification des urgences somatiques et prévention :
 - symptômes trompeurs
 - diagnostic différentiel
 - protocoles d'intervention
- › Mesures thérapeutiques et vigilances associées :
 - aperçu des médicaments couramment utilisés et des thérapies non médicamenteuses
- › Comportements problématiques :
 - prévention et réponses

Jour 2

- › Accompagnement dans la vie quotidienne :
 - Environnement sécurisé et accessible, répondant aux besoins spécifiques
 - le corps et la vie quotidienne
 - le rapport au temps, le rapport à l'espace
 - qualité de vie, bien-être

- › Sensibilisation à la sexualité des personnes handicapées psychiques / polyhandicapées :
 - mythes et réalités
 - besoins physiologiques et psychologiques
 - impacts des troubles sur la sexualité
- › Le travail en équipe en milieu médico-social
- › La place de la famille dans les prises en charge :
 - objectifs, enjeux et difficultés
 - transmission d'informations aux proches
- › Atelier pratique
- › Clôture et évaluation de la formation

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 1.17

Public

AS, IDE, Cadre de santé
Professionnels impliqués
dans le processus de prise
en soins en équipe
psychiatrie

Organisé par

AFAR

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 11/12/2027
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Cohésion d'équipe en psychiatrie : Synergies autour de la prise en soins

Contexte

Promouvoir au sein des équipes en psychiatrie les synergies autour de la prise en soin et la collaboration pluridisciplinaire constitue l'un des facteurs clés pour garantir la qualité des soins tout au long du parcours patient et pour assurer aux professionnels une meilleure qualité de vie au travail.

Cette formation propose d'ouvrir le soignant aux différentes approches et outils lui permettant de construire et d'inscrire son rôle en cohérence et en continuité avec le processus de soin, de savoir coopérer au sein d'une équipe. Elle encourage, à partir des modalités de mise en action du travail en équipe, à développer sa capacité à gérer les périodes de crise dans le parcours de soin du patient en tenant compte des difficultés rencontrées par l'utilisateur, son entourage et l'équipe pluriprofessionnelle. Elle propose également de renforcer les pratiques d'analyse et de traçabilité qui permettront aux soignants d'identifier les axes de progression à engager.

Objectifs

- › **Comprendre** l'importance d'une vision globale et des contextes qui nécessitent les synergies de chacun dans la prise en soins
- › **Faire équipe** avec une éthique fondée sur des actions conjointes et coordonnées autour du projet de soins ; valoriser le tissage des liens entre les différents professionnels
- › **Favoriser** l'alliance et l'engagement du patient dans le processus de soins, de l'accueil jusqu'à la sortie de l'hôpital
- › **Faire émerger** les synergies en ambulatoire pour déployer le plan d'accompagnement du patient, avec sa demande, ses besoins, ses ressources
- › **Renforcer** les synergies avec les familles et utiliser leurs ressources
- › **Intensifier** les synergies dans les moments de confusion et d'agitation, de refus et d'opposition, de frustration, d'imprévisibilité et d'emprise, et dans les épisodes de crise suicidaire.

Programme

Jour 1

Les synergies qui sont le résultat d'une vision globale du projet du patient

L'éthique, la demande, les ressources et les symptômes du patient comme socle de la mise en œuvre :

- › Le contexte soulignant la nécessité des synergies
- › L'éthique de l'équipe et ses déclinaisons centrées sur le projet de soins
- › La patient acteur de soins construits à partir de sa demande
- › Les synergies autour des symptômes et de l'histoire de vie.

Jour 2

Les synergies dans le parcours de soin Dès l'accueil, adopter ensemble un « aller vers une réhabilitation orientée rétablissement » :

- › Le développement des synergies pendant l'hospitalisation
- › L'entretien motivationnel non directif centré sur le patient
- › Les synergies en ambulatoire pour déployer le Plan d'Accompagnement Personnalisé
- › Le partenariat et les synergies avec les familles et les proches.

Jour 3

L'intensification des synergies dans les moments de flottement, de tension et de crises

Désamorcer l'agitation, négocier les refus, faire face à la frustration, protéger du suicide :

- › Chaque situation sera abordée dans la perspective de faciliter le repérage des risques, de désamorcer les tensions, de prévenir les montées en tension, sous la forme d'atelier de rédaction collective de transmission ciblée, de démarche de CREX
- › Les synergies dans les moments de :
 - confusion et d'agitation
 - refus et d'opposition
 - frustration
 - crise suicidaire.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation
› **formation.nordpasdecalsais@anhf.fr**

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› **e.dupe@anhf.fr**
Violette SKIBINSKI
› **v.skibinski@anhf.fr**
Timéa PETTIROSSI
› **t.pettirossi@anhf.fr**



Évolution professionnelle

AFR 2.01

Public

Infirmiers ayant intégré la psychiatrie avec une ancienneté de moins de 2 ans et diplômés du référentiel de formation en soins infirmier actuel

Organisé par

Infor Santé

Durée

14 heures en e-learning + 4 jours en présentiel (2 + 2 jours)

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 2028
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie (blended-learning)

Contexte

La conception de ce dispositif s'appuie sur quatre éléments de contexte majeur, soulevés par les équipes RH et les professionnels des EPSM :

- › la part des enseignements de spécialité qui ont été fortement réduits dans les maquettes du diplôme IDE actuel ;
- › la perte accélérée de la transmission intergénérationnelle des savoirs et pratiques mis en œuvre au sein des établissements due aux nombreux départs en retraite des infirmiers du secteur psychiatrique en charge d'assurer la formation des nouvelles recrues ;
- › la diversification des lieux d'exercice professionnel avec un développement des prises en charge en ambulatoire et un travail important de psychiatrie de liaison ; cette évolution nécessite des professionnels qualifiés dans la spécialité ;
- › le rôle de l'infirmier en soins psychiatriques évolue vers un rôle d'acteur pivot pour la coordination du parcours de soins.

Objectifs

- › **Apporter** les compléments théoriques et cliniques pour favoriser la réussite de la professionnalisation des nouveaux infirmiers recrutés en secteur psychiatrique.
- › **Consolider** les savoirs fondamentaux de la spécialité et les mettre en lien avec la pratique.
- › **Développer** la posture et le raisonnement clinique.
- › **Améliorer** la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge, en sachant détecter les situations nécessitant une intervention rapide.
- › **Savoir inscrire** sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche pro-active dans l'analyse et la qualification des situations observées.
- › **Identifier** ses potentiels et ses limites pour faire progresser son projet professionnel.

Programme

6 modules en e-learning (14 h)

- › M1 – Signes et symptômes en psychiatrie.
- › M2 – Mode d'hospitalisation, modalités de soins en psychiatrie/droits des patients/ responsabilité professionnelle dont soins sans consentement en psychiatrie.
- › M3 – Traitement médicamenteux en psychiatrie.
- › M4 – Prévention et gestion des risques en psychiatrie. Alternative aux mesures d'isolement et de contention.
- › M5 – Spécificités des prises en soins infirmier(e)s, contrat de soins, parcours de soins, approche pluridisciplinaire des prises en charge

en psychiatrie, activités à médiation thérapeutique.

- › M6 – Relation de soins, relation d'aide.

Un accompagnement tutorial adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance.

4 regroupements en présentiel (28h)

Jour 1 & 2 en présentiel :

- › Les psychopathologies, les principaux troubles et les signes cliniques associés
- › Quelle attitude soignante adopter face aux symptômes et à leurs origines ?
- › Travailler sa posture soignante
- › La communication et la relation de soin face aux troubles

psychiques du patient

- › Le raisonnement clinique : mise en œuvre
- › S'approprier l'alliance thérapeutique
- › La prise en charge des patients complexes dans le parcours de soin : comment l'aborder ?

Intersession

Jour 3 & 4 en présentiel

- › Les situations de passage à l'acte
- › Les situations à risques
- › Se préserver / se protéger
- › Isolement contention
- › Quelle posture réflexive dans la mise en œuvre du projet de soins ?
- › Se positionner face à la prise en soin
- › « Usager au centre »

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr



AFR 2.02

Public

Aides-soignants exerçant leurs missions en psychiatrie

Organisé par

Infor Santé

Durée

4 heures en e-learning
+ 3 jours en présentiel
(2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 2028
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Évolution professionnelle

Accompagner la professionnalisation des AS en psychiatrie (blended-learning)

Contexte

Cette formation vise à permettre aux aides-soignants exerçant leurs missions en psychiatrie de développer les compétences cliniques, techniques et relationnelles spécifiques à la prise en soins en santé mentale, dans le cadre de leur fonction, en collaboration avec l'infirmière et l'équipe pluridisciplinaire. Elle vise à favoriser l'analyse de ses pratiques soignantes pour améliorer sa posture dans la relation de soin, la relation d'aide et les médiations thérapeutiques. Elle encourage à mobiliser les techniques et outils de communication nécessaires à la collaboration dans la prise en soins et aux démarches de transmission.

Objectifs

- › **Consolider** les connaissances sur les pathologies rencontrées en psychiatrie
- › **Développer**, outiller les observations cliniques spécifiques de l'AS autour de l'attention aux besoins des patients
- › **Développer** la collaboration IDE/AS
- › **Renforcer** les habiletés relationnelles spécifiques aux AS
- › **Valoriser** leur juste place et favoriser la reconnaissance de leur champ de compétences
- › **Aborder** la question de la responsabilité professionnelle du point de vue juridique, savoir interroger son cadre de responsabilité et limites de compétence
- › **Développer** les principes d'intelligence collective
- › **Amener** sa participation aux activités occupationnelles
- › **Connaître** les principes de réhabilitation psycho-sociale (acteurs, types de suivi et leurs spécificités).

Programme

1 module e-learning (4 heures)

- › Chapitre 1 : l'environnement des prises en soin en psychiatrie d'aujourd'hui
- › Chapitre 2 : les missions et le rôle de l'aide soignant
- › Chapitre 3 : les connaissances cliniques
- › Chapitre 4 : le processus relationnel soignant/soigné et la prise en soins relationnelle
- › Chapitre 5 : observation, transmissions ciblées et travail d'équipe

Un accompagnement tutoral adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance.

Jours 1 & 2 en présentiel

- › Reprise des psychopathologies et principaux troubles et signes cliniques associés / Les comportements
- › Repères sur les médicaments (observations, vigilances sur les effets)
- › Les observations cliniques spécifiques de l'AS / Les besoins
- › La collaboration IDE/AS et l'intelligence collective
- › Les compétences relationnelles spécifiques à la psychiatrie
- › Rôle, missions et responsabilités de l'AS

Intersession

Jour 3 en présentiel

- › Les activités flash occupationnelles
- › Animation flash et qualité de vie : intégrer les animations dans l'accompagnement au quotidien
- › L'animation flash comme support à la relation d'aide et outil d'accompagnement
- › Vers l'autonomie du patient
- › La réhabilitation psychosociale
- › Les troubles mentaux et le processus de chronicisation : impact des troubles psychiques sur l'insertion et inversement
- › Focus : EMPOWERMENT



Évolution professionnelle

AFR 2.03

Cléa Numérique

Public

Tout agent de la FPH, en priorisant les agents de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de sécuriser son parcours professionnel ou son projet de formation

Organisé par

AFP2i

Durée

6 heures

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 19/12/2028

› Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

À l'ère du digital, savoir naviguer dans un environnement technologique est devenu essentiel tant sur le plan professionnel que personnel.

La certification Cléa Numérique s'inscrit dans cette dynamique en offrant un cadre de référence clair pour évaluer et certifier les compétences numériques, quel que soit votre niveau d'expérience.

Objectifs

- › **Identifier** son environnement et utiliser les outils associés:
 - Identifier son environnement numérique
 - Accéder aux outils de son environnement numérique
- › **Acquérir** et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé :
 - Utiliser les outils de son environnement numérique pour trouver l'information recherchée
 - Collecter des informations relatives à son activité professionnelle dans un environnement numérique
- › **Interagir** en mode collaboratif :
 - Échanger de l'information
 - Réaliser/contribuer à une production commune à partir d'outils de travail collaboratif
 - Partager les bonnes pratiques
- › **Appliquer** les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique :
 - Veiller à la production des ses outils, information/production et de ses données au quotidien
 - Identifier les risques de malveillance et mettre en place les moyens de s'en prémunir
 - Protéger son e-réputation et celle de son entreprise

Programme

La démarche de certification se déroule en 3 temps.

1. Un entretien individuel exploratoire (1h)

- › Le formateur balaye l'intégralité du parcours professionnel de l'agent, regarde s'il a un projet et lui explique le déroulement de la certification.

2. Passage de l'évaluation (4h)

- › Exercice de mise en situation professionnelle, permettant de mesurer les connaissances et compétences professionnelles.
- › Tests de validation des compétences sur poste informatique.

3. Entretien individuel de restitution des résultats (1h)

- › Restitution, analyse des écarts pour atteindre la maîtrise de toutes les compétences, préconisation de parcours de formation.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Évolution professionnelle

AFR 2.04

Cléa

Public

Tout agent de la FPH, en priorisant les agents de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de sécuriser son parcours professionnel ou son projet de formation.

Organisé par

AFP2i

Durée

6 heures

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 19/12/2028

› Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

Vous envisagez de changer de fonction, d'évoluer dans votre établissement, de suivre une formation mais il vous manque un « petit plus » qui prouve votre valeur ? Et si vous passiez votre certification CléA ?

La certification CléA vous permet d'identifier vos points forts dans les 7 domaines du socle de connaissance et de valider vos acquis, tout en vous offrant une reconnaissance officielle de votre savoir-faire. Car, même sans qualification formelle, vos compétences sont bien réelles et solides. CléA, c'est la reconnaissance officielle de votre valeur professionnelle.

Objectifs

- › **Certifier** l'ensemble des connaissances et compétences professionnelles du référentiel qu'un individu doit maîtriser afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle. Les 7 domaines concernés sont :
 - Savoir communiquer en français
 - Calculer, raisonner
 - Utiliser un ordinateur
 - Travailler en équipe
 - Travailler en autonomie
 - Apprendre à apprendre tout au long de la vie
 - Maîtriser les règles de base (hygiène, sécurité, environnement)
- › **Établir** un plan d'action afin d'acquérir les connaissances et les compétences non acquises lors de l'évaluation préalable.

Programme

La démarche de certification se déroule en 3 temps.

1. Un entretien individuel exploratoire (1h)

- › Le formateur balaye l'intégralité du parcours professionnel de l'agent, regarde s'il a un projet et lui explique le déroulement de la certification.

2. Passage de l'évaluation (4h)

- › Exercice de mise en situation professionnelle, permettant de mesurer les connaissances et compétences professionnelles.
- › Tests de validation des compétences sur poste informatique.

3. Entretien individuel de restitution des résultats (1h)

Restitution, analyse des écarts pour atteindre la maîtrise de toutes les compétences, préconisation de parcours de formation.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 2.05

Public

Agent(e) hospitalier(ière) souhaitant intégrer une école IFSI-IFAS

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché :** 15/12/2028

› **Dates :** voir calendrier en annexe

Évolution professionnelle

PRÉPARER ET SÉCURISER SON ENTRÉE EN ÉCOLE IFSI-IFAS

Module 1 : Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle

Objectifs

- › **Identifier** et évaluer ses motivations à l'engagement en formation
- › **Connaître** et comprendre les impacts financiers d'une entrée en formation, d'un départ en stage
- › **Savoir** prévoir son organisation personnelle au regard de la formation : autonomie, indépendance et la vie familiale
- › **Connaître** les attendus de la formation et les mettre en regard de ses capacités d'organisation personnelle
- › **Savoir** identifier les nouvelles tâches qui seront à réaliser à l'issue de la formation et en mesurer les impacts (en termes de niveau de responsabilité par exemple)

Programme

La motivation comme facteur de réussite

- › L'importance de la motivation avant de s'engager en formation
- › Identification des différentes catégories de motivation : (personnelles, professionnelles, financières, sociales)
- › Échanges sur ses motivations avec le groupe

Organisation personnelle

- › Gestion des contraintes familiales et professionnelles.
- › Identification des impacts, recherche de solutions
- › La préparation aux changements pour soi et ses proches en termes d'organisation et de temps
- › Plan d'action et anticipation (aspects financiers, transports, logistiques)

Les attendus de la formation

- › Les contenus principaux des formations en soins infirmiers (IFSI) et en aide-soignant (IFAS) :
- › Les unités d'enseignement,
- › Les compétences visées
- › Le déroulement des certifications (diplôme d'état).

- › Les différents blocs de compétences

- › Les modalités d'entrée

L'organisation de la formation

- › L'organisation de la formation (durée, calendrier, planning, rythme, temps de travail personnel, stages)
- › La mobilisation des capacités organisationnelles nécessaires : gestion du temps, autonomie, travail en équipe pluridisciplinaire.
- › Concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Nouvelles tâches & responsabilités

- › Les responsabilités accrues à l'issue de la formation (gestion des soins, prise de décisions cliniques, éthique professionnelle)
- › La préparation à ces responsabilités

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Évolution professionnelle

AFR 2.06

Public

Agent(e) hospitalier(ière) souhaitant intégrer une école IFSI-IFAS

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 15/12/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

PRÉPARER ET SÉCURISER SON ENTRÉE EN ÉCOLE IFSI-IFAS

Module 2 : Les temps d'apprentissage

Objectifs

- › **Connaître** ce qu'est la FOAD – le travail à distance et s'approprier les outils en lien avec cette modalité
- › **Apprendre** à s'organiser pour travailler à distance
- › **S'approprier** les méthodes pour produire des écrits en lien avec une formation soignante
- › **Évaluer** son niveau sur les différentes matières (français, informatique et en anglais, uniquement pour les IDE) au regard du niveau des attendus, en fonction de la nature de la formation visée
- › **Élaborer** un plan d'action pour acquérir les compétences manquantes, et se mettre en lien avec le service RH de son établissement pour son déploiement
- › **Savoir identifier** les principaux dispositifs /outils permettant d'accompagner à l'acquisition de ces compétences
- › **Prendre** conscience de ces forces - pouvoir être rassuré

Programme

SÉQUENCES

La FOAD

- › Découverte des principes de la FOAD
- › Les avantages de la FOAD et les défis à relever
- › Le matériel nécessaire
- › Exploration de plateformes de formation à distance
- › Manipulation d'outils de communication (visioconférence, messagerie, chat, forum, et...)

L'organisation

- › Principaux défis à relever
- › Méthodes et outils pour s'organiser
- › Les outils de suivi
- › Le travail en autonomie
- › L'aménagement de l'espace de travail

Produire des écrits

- › Les attendus rédactionnels pour l'entrée en formation de soignants
- › La lettre de motivation
Rédaction du projet professionnel
- › Analyse de situation professionnelle ou personnelle
- › Méthodes et outils

Évaluation des connaissances

- › Positionnement sur les connaissances générales (français, maths, informatique, etc..)
- › Dispositifs et outils permettant l'acquisition de compétences nécessaires pour intégrer une école IFSI-IFAS
- › Établir un plan d'action

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 2.07

Public

Agent(e) hospitalier(ière) souhaitant intégrer une école IFSI-IFAS

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 15/12/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Évolution professionnelle

PRÉPARER ET SÉCURISER SON ENTRÉE EN ÉCOLE IFSI-IFAS

Module 3 : Les compétences « cœur métier soignant »

Objectifs

- › **Comprendre** le déroulement d'une formation en IFSI ou IFAS
- › **Comprendre** les bases du raisonnement clinique en fonction de la nature de la formation visée
- › **Identifier** et adapter sa posture, son savoir-être en formation et en stage
- › **Identifier** les compétences clés du métier d'infirmier ou d'aide-soignant
- › **Prendre** conscience de ses acquis
- › **Adopter** les bonnes pratiques pour un stage réussi
- › **Gérer** le stress, la charge de travail et les responsabilités confiées

Programme

SÉQUENCES

La formation IFSI ou IFAS

- › Les contenus principaux des formations en soins infirmiers (IFSI) et en aide-soignant (IFAS) :
- › Les différents blocs de compétences

Compétences clefs

- › Les compétences clés du métier d'infirmier et d'aide-soignant
- › Compétences des infirmiers (IFSI) : Soins cliniques Sciences biologiques et médicales,
- › Relation d'aide et éthique, Travail en équipe, Gestion des soins et prévention
- › Compétences des aides-soignants (IFAS) : Soins de base, Relation soignant-soigné,
- › Accompagnement quotidien
- › La responsabilité, l'engagement

Les bases du raisonnement clinique

- › Le raisonnement clinique, qu'est-ce que c'est ?
- › Les piliers fondamentaux du raisonnement clinique
- › Les différentes étapes du raisonnement clinique (recueil d'informations, analyse, décision).
- › Différences dans le raisonnement clinique selon les formations visées (infirmier vs aide-soignant).
- › Les outils utilisés pour soutenir le raisonnement clinique (fiches de suivi, outils informatiques).
- › Le modèle clinique trifocal : outil d'orientation et raisonnement clinique
- › Différence entre soins infirmiers

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Évolution professionnelle

AFR 2.08

Public

Les aides soignants titulaires d'un diplôme délivré avant la réingénierie du diplôme d'État de 2021

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : en cours d'achat

› Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Formation d'actualisation des compétences des AS diplômé/es avant la réingénierie du DE de 2021

Objectifs

- › **Rechercher et analyser** les informations permettant d'identifier l'état général de la personne, d'adapter ses activités en fonction de son âge et de son milieu de prise en soins
 - Mesurer les paramètres permettant d'apprécier l'état de santé de la personne;
 - Relever et analyser les données issues de ces mesures par rapport à des normes;
 - Alerter en cas d'écart observé et tracer la donnée avec exactitude
- › **Mettre en œuvre** les nouveaux soins autorisés en situation aiguë, évaluer et réajuster
 - Mettre en œuvre les soins personnalisés en situation aiguë en collaboration avec l'infirmier et en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle à partir de l'évaluation de la situation;
 - Évaluer la qualité du soin réalisé;
 - Identifier les éléments à réajuster;
 - Réajuster son intervention
- › **Identifier et analyser** les différentes situations à risque lors de l'accompagnement de la personne et les actions de prévention adéquates
 - Identifier les signes pouvant évoquer des fragilités potentielles ou des vulnérabilités dans les différents domaines de la vie quotidienne et transmettre les informations nécessaires dans le cadre d'une collaboration pluriprofessionnelle;
 - Repérer les situations à risque, en particulier la maltraitance, pour la personne, pour les intervenants ou pour les proches aidants et alerter;
 - Proposer des mesures de prévention dans le champ d'intervention et dans le cadre d'une collaboration pluriprofessionnelle;
 - Évaluer les mesures mises en œuvre le cas échéant.

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Évolution professionnelle

AFR 2.09

Public

Agents de service de bionettoyage exerçant en établissements de santé ou en établissement sociaux médicaux et ne possédant pas de diplôme en lien avec le métier exercé

Organisé par

AFPA

Durée

35 jours en continu de formation et 5 jours en continu de préparation à l'examen + passage examen

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché :** 13/08/2028

Formation au bionettoyage en établissement : titre professionnel Agent de Bionettoyage

Contexte

Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle par la mise en œuvre d'une formation certifiante et professionnalisante

Objectifs

- › **Identifier** l'ensemble des travaux et les procédures de bionettoyage spécifiques
- › **Connaître** les règles de sécurité en lien avec les activités de bionettoyage
- › **Connaître** les risques infectieux et de contamination en lien avec son activité et les bonnes pratiques
- › **Acquérir** les techniques professionnelles de bionettoyage
- › **Acquérir** les techniques professionnelles de bionettoyage selon des lieux spécifiques
- › **Savoir communiquer** dans le cadre professionnel et se questionner sur sa posture professionnelle
- › **Participer** à la démarche qualité et au développement durable de son établissement
- › **Accompagner** à la préparation au titre professionnel « agent de propreté et d'hygiène

Programme

Module 1 Formation au bionettoyage de 245h :

- › Identifier l'ensemble des travaux et les procédures de bionettoyage > 14h
- › Connaître les règles de sécurité en lien avec le bio nettoyage > 14h
- › Connaître les risques infectieux et de contamination et les bonnes pratiques > 14h
- › Savoir communiquer dans le cadre professionnel > 14h
- › Prévention des risques liés à l'activité physique > 14h
- › Manipuler les Produits de Nettoyage en respectant les règles de sécurité > 21h
- › Réaliser l'entretien courant et le bio nettoyage des locaux > 21h

- › Réaliser l'entretien courant et le bio nettoyage des sanitaires > 21h
- › Réaliser l'entretien courant et le bio nettoyage des chambres de patients > 21h
- › Mettre en œuvre les techniques de bio nettoyage selon les lieux spécifiques (bloc opératoire, réanimation, imagerie... > 28h
- › Réaliser le lavage des vitres > 14h
- › Réaliser des prestations de nettoyage et de remise en état mécanisés > 28h
- › Être acteur de la qualité > 21h

Module 2 Titre professionnel « agent de propreté et d'hygiène » reconnu au RNCP de 35h :

- › Se préparer à la certification par les mises en situations professionnelles
- › Se préparer à l'entretien technique et l'entretien final
- › Se familiariser avec le plateau technique de l'examen
- › Passer le titre professionnel Agent de Propreté et d'hygiène

Module 3 Tirer des enseignements en cas de non validation du titre optionnel 3h30

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anfh.fr

› formation.nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr



Encadrement et management des équipes

AFR 3.01

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT Actualités juridiques de l'environnement sanitaire et médico-social public pour les encadrants

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Comprendre** les éléments essentiels sur l'environnement hospitalier
- › **Comprendre** les éléments essentiels relatifs à la gouvernance hospitalière
- › **Comprendre** l'impact des GHT
- › **Identifier** les fondements institutionnels de la hiérarchie afin d'établir des relations hiérarchiques constructives avec son N+1

Programme

Jour 1

Clarifier le contexte du secteur de la Santé

- › Les lois de modernisation de la santé
- › Les politiques nationales, régionales, locales
- › Les dimensions stratégiques des enjeux

Appréhender les évolutions du financement du secteur

- › Le système de financement
- › Les notions de base sur les financements
- › Les outils de pilotage

Comprendre les grands principes d'organisation de l'activité

- › La question des coopérations
- › Le GHT et les principes de coopération
- › Les différentes formes de convention
- › Les différents acteurs du territoire

Jour 2

Connaitre les évolutions de la gouvernance des structures sanitaires et médico-sociales

- › La gouvernance interne de l'hôpital
- › Du projet d'établissement au projet médical
- › Les instances de gouvernance

- › L'évolution des GHT
- › Les instances représentatives des personnels

Se positionner en tant que manager dans l'institution

- › Les fondements institutionnels de la hiérarchie
- › Hiérarchie versus autorité
- › Les missions du manager
- › Les attentes des équipes
- › Les attentes des pairs

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation
› **formation.nordpasdecals@anhf.fr**

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› **e.dupe@anhf.fr**
Violette SKIBINSKI
› **v.skibinski@anhf.fr**
Timéa PETTIROSSI
› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 3.02

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT Actualités des droits des usagers pris en charge en FPH pour les encadrants

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Connaitre** les droits du patient
- › **Comprendre** l'application de la confidentialité et du secret professionnel
- › **Connaitre** les principes de laïcité dans les équipes et les services

Programme

Jour 1

Maîtriser le consentement, le refus de soins

- › Consentement et liberté de l'usager

Maîtriser la loi Clayes Léonetti et les directives anticipées

- › La loi du 22 avril 2005
- › Les directives anticipées

Maîtriser le devoir d'information

- › Le devoir d'information et son évolution
- › L'accès au dossier
- › Le champ des documents communicables et non communicables
- › La responsabilité sur les écrits
- › L'information sur les dommages liés aux soins

Respecter la confidentialité

- › Le secret professionnel
- › Le secret vis-à-vis de l'extérieur
- › Le secret des soignants et les interventions de police et de justice

Jour 2

Savoir se situer dans les échanges

- › Le patient, la famille et le secret
- › La personne de confiance
- › Les personnes sous tutelle
- › Les secrets entre membres de l'équipe
- › Les exceptions au secret professionnel

Rappeler le cadre légal lié à la laïcité et son évolution

- › Le principe de laïcité dans

les textes : la loi du 09 décembre 1905, la circulaire du 02 février 2005, la circulaire de 2017, les guides ministériels, laïcité et gestion du personnel

Savoir se positionner, concilier service public et respect des croyances

- › L'interdiction de récusation des fonctionnaires
- › La liberté de choix du médecin et ses limites
- › Les refus de soins liés à des croyances
- › Les décès et les demandes inaccessibles
- › Les outils de régulation des pratiques

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anfh.fr

› nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr



Encadrement et management des équipes

AFR 3.03

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
1 jour

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT La qualité dans la FPH pour les encadrants

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Comprendre** l'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et d'une démarche qualité
- › **Appréhender** le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité

Programme

Comprendre le contexte de développement

de la démarche d'amélioration continue de la qualité / gestion des risques

- › Les principales définitions : qualité, risques, management de la qualité, client, fournisseur, évaluation...
- › Les évolutions récentes
- › La certification
- › Les enjeux de la qualité et de la gestion des risques

Permettre une appropriation des concepts fondamentaux de la démarche d'amélioration continue de la qualité

- › Les principaux concepts et outils
- › Les fondamentaux du management de la qualité et des risques
- › La gestion du changement

Organiser la gestion des risques dans sa dimension polaire, transversale et institutionnelle

- › Le dispositif de Management de la Qualité et des Risques
- › L'organisation et le pilotage de l'évaluation
- › La politique et le programme de gestion des risques

Déployer une culture de l'évaluation

- › Notions introductives
- › Le Développement Professionnel Continu
- › L'accréditation des spécialités à risques
- › L'évaluation des pratiques professionnelles

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation
› **formation.nordpasdecalais@anhf.fr**

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› **e.dupe@anhf.fr**
Violette SKIBINSKI
› **v.skibinski@anhf.fr**
Timéa PETTIROSSI
› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 3.04

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT Communication et accompagnement du changement pour les encadrants

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement.

À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité

ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Acquérir** les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues
- › **Animer** un groupe de travail
- › **Accompagner** les changements dans la FPH

Programme

Jour 1

Développer des relations saines, confortables et adaptées aux situations

- › Les états du moi
- › La structuration du temps et les jeux psychologiques
- › Les positions de vie
- › La démarche de CNV
- › L'assertivité

Comprendre son fonctionnement émotionnel dans la communication interpersonnelle

- › Les émotions
- › Les liens émotions/relations aux autres
- › Les 5 axes de l'intelligence émotionnelle

Développer

une communication managériale efficace

- › Qu'est ce que la communication pour un manager
- › Les enjeux de la communication
- › La communication et/ou l'information
- › Les différents savoir faire
- › La communication en situation de crise

Jour 2

S'affirmer dans sa prise de parole

- › La posture d'orateur
- › Les éléments clés de la communication
- › Les étapes de la prise de parole
- › Le juste comportement durant les échanges

Conduire une réunion

- › Qu'est-ce qu'une réunion ?
- › Les 4 fonctions de la réunion
- › Les différents types de réunion
- › Les conditions de réussite d'une réunion
- › L'animation d'une réunion

Jour 3

Repérer ce qui se transforme, évolue dans son environnement

- › Qu'est-ce que le changement ?
- › Les caractéristiques du changement
- › Les facteurs de changement
- › Les impacts du changement

Comprendre les mécanismes individuels et collectifs face aux changements

- › Les phases du changement organisationnel
- › Les différents styles de résistance au changement
- › L'apport des neurosciences
- › La gestion des besoins reliés aux émotions

Manager les Hommes et le changement

- › Qu'est ce que manger le changement ?
- › Les enjeux du management
- › L'importance de la communication dans le changement
- › L'adhésion

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Encadrement et management des équipes

AFR 3.05

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT Gestion et conduite de projet pour les encadrants

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Mettre** en œuvre les outils de conduite de projet
- › **Identifier** les facteurs clés de succès
- › **Animer** un groupe projet
- › **Faire** un reporting
- › **Mettre** en place une évaluation adaptée
- › **Savoir** rédiger un compte rendu, un relevé de conclusion

Programme

Jour 1

Comprendre la démarche projet

- › La notion de projet
- › L'approche de la démarche projet
- › Les différents types de projet
- › La place des différents projets
- › La spécificité des projets d'engagement collectif
- › Les instances de gouvernance du projet
- › Les 3 phases d'une démarche projet

Engager la démarche projet

- › Le cadrage : clarification de l'idée de départ, Faisabilité, les scénarii possibles

Jour 2

Appréhender le management de projet

- › La conduite de projet : la planification, le pilotage, l'animation des groupes projet, le plan de communication

Conclure le projet

- › Le point sur les réalisations
- › Capitalisation de l'expérience
- › Communication des résultats

TRAVAIL INTERSESSION :

- › Élaboration d'une fiche projet

Jour 3

Présenter le projet

- › Lecture critique des projets
- › Identification des leviers, contraintes et freins

Se mettre en mode projet

- › Articulation de : pluridisciplinarité, multi-compétences, temps limité, objectif à atteindre, exigences spécifiques

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation
› **formation.nordpasdecalsais@anhf.fr**

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› **e.dupe@anhf.fr**
Violette SKIBINSKI
› **v.skibinski@anhf.fr**
Timéa PETTIROSSI
› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 3.06

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Encadrement et management des équipes

PARCOURS ENCADRANT Gestion des situations difficiles pour les encadrants

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Permettre** aux managers de prévenir, anticiper et de gérer les situations difficiles
- › **Aborder** le management du risque RPS

Programme

Jour 1

Faire le diagnostic des difficultés relationnelles rencontrées

- › Les difficultés difficiles rencontrées
- › Les conflits en situation de travail
- › Les enjeux des conflits

Comprendre la dynamique du conflit

- › Qu'est-ce que le conflit ?
- › L'approche psychodynamique du conflit

Repérer l'impact des différents types de personnalités dans le conflit

- › Les concepts clés
- › Les 5 grands traits de personnalité
- › L'élargissement de sa palette de réponses aux personnalités difficiles

Jour 2

- › Développer les compétences relationnelles clés prévenant les conflits
- › Les enjeux de la relation
- › Les 6 postures managériales à promouvoir
- › L'intelligence relationnelle
- › Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole
- › La communication efficace
- › L'accueil de l'émotion dans la relation

Construire des stratégies de sorties

- › Le passage de la peur des conflits à l'art de gérer les différences et de créer des passerelles
- › Les acteurs institutionnels de la négociation et médiation
- › Les méthodes et outils de la délibération collective

- › Les techniques de désamorçage de situations conflictuelles

TRAVAIL INTERSESSION :

- › Expérimenter 2 ou 3 outils techniques de prévention, résolution de conflit/tension

Jour 3

- › Présenter les expérimentations
- › Présentations des situations et expérimentations
- › Identifications des leviers, contraintes et freins

Se mettre en posture de co-développement

- › Le co-développement

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anfh.fr

› nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr



AFR 3.07

Public

Tout encadrant ou référent planning
Référent temps de travail

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/09/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT

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

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

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

Jour 1

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

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

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

- › L'Obligation Annuelle de Travail (OAT) - les principes du décompte du temps de travail

- › La maquette organisationnelle et le calcul des effectifs requis
- › Utilisation intensive de l'outil Diagpers© à partir des situations de terrain des participants

Jour 2

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

- › 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

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

Remise outils méthodologiques réutilisables par les participants

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Encadrement et management des équipes

AFR 3.08

Public

Toute personne ayant à animer prochainement un ou plusieurs entretiens professionnels et de formation

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

0,5 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT La conduite de l'entretien professionnel

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Maîtriser** les étapes de l'entretien
- › **Développer** l'écoute active

Programme

- › Maîtriser les étapes de l'entretien
- › Les rubriques de l'entretien professionnel : raison d'être, contenus attendus, points de vigilance
- › Développer l'écoute active

Une posture et des techniques :

- › Questionnement (ouvert, fermé, orienté ou non), relances, silences pleins,
- › Accusés de réception, reformulations
- › Mises en situation
- › Base de situations présentées par le formateur ou par les participant-e-s :
 - Démarrage de l'entretien
 - Présentation d'un message délicat
 - Conclusion de l'entretien
- › Restitution en plénière de chaque jeu de rôles
- › Le plan d'animation d'un entretien

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 3.09

Public

Toute personne ayant à animer prochainement un ou plusieurs entretiens professionnels et de formation

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

0,5 jour

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 13/12/2027
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT

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

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Savoir** définir le contenu de la valeur professionnelle
- › **Savoir** fixer et présenter des objectifs SMART

Programme

- › Savoir définir le contenu de la valeur professionnelle
 - › Connaître le champ lexical : compétence, savoir, savoir-faire, manière de servir, capacité d'expertise, capacité d'encadrement, critères des acquis de l'expérience (Exercices en sous-groupes)
 - › Savoir fixer et présenter des objectifs SMART
 - › La méthodologie d'élaboration d'objectifs SMART :
 - Qu'est-ce qu'un objectif ?
 - Qu'est-ce qu'un objectif SMART ?
 - Objectif de moyen et objectif de résultat
 - Quelques astuces méthodologiques
- ### Méthodes
- › Quiz : reconnaître un objectif SMART
 - › Premier exercice en plénière : transformer un vœu en objectifs SMART (débriefing en plénière)
 - › Élaboration en binôme d'objectifs SMART
 - › Mises en situation
 - › S'exercer à l'animation (présentation d'objectifs individuels ou collectifs).
 - › Jeux de rôles de 10 à 15 minutes à partir des cas définis en binôme et/ou proposés par l'animateur

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 3.10

Public

Toute personne ayant à animer prochainement un ou plusieurs entretiens professionnels et de formation

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

0,5 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Encadrement et management des équipes

PARCOURS ENCADRANT

La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Clarifier** les messages clés
- › **Définir** et utiliser son approche rédactionnelle

Programme

Clarifier les messages clés

- › Présentation et mise en application de deux outils « tout-terrain » facilitant la préréaction des entretiens professionnels
- › Exercices en sous-groupe puis en individuel à partir d'une matrice d'analyse monoposte ou multipostes :
- › Définition des champs de compétences (exercice en collectif) et des niveaux atteints par les membres de sa propre équipe (exercice en individuel)
- › Exposés des messages clés de chaque participant en plénière

Définir et utiliser son approche rédactionnelle

- › Ateliers, cas pratique sur base de situations présentées par le formateur ou par les participant-e-s
- › Les 4 approches rédactionnelles (approche structurée, approche par feed-back positif, approche par objectif de développement) : Rubriques, contenus, avantages et limites
- › Quelques astuces méthodologiques

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Encadrement et management des équipes

AFR 3.11

Public

Toute personne ayant à animer prochainement un ou plusieurs entretiens professionnels et de formation

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

0,5 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT La préparation d'un entretien professionnel délicat

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Définir** le niveau d'autonomie de son collaborateur
- › **Animer** un entretien « délicat »

Programme

Définir le niveau d'autonomie de l'agent

- › Les 4 niveaux d'autonomie face à une situation problème :
 - Exposé didactique
 - Exercice « quel est le niveau d'autonomie de votre interlocuteur »
 - Les modalités de réponses du manager
 - Animer un entretien « délicat »
- › Exposé didactique : peut-on cadrer, recadrer son interlocuteur en entretien professionnel ?

S'entraîner à répondre à la posture et aux messages de son interlocuteur :

- Phase 1 : définir l'objectif de son entretien. Préparation en binôme et restitution en plénière.
- Phase 2 : Mises en situation sur base de situations présentées par le formateur ou par les participant-e-s.
- Phase 3 : Restitution en plénière de chaque jeu de rôles : structure, tonalité, compréhension des messages, atteinte de l'objectif initial

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 3.12

Public

Manager

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Encadrement et management des équipes

PARCOURS ENCADRANT Du manager au leader

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Permettre** aux managers d'asseoir leur autorité
- › **Permettre** aux managers d'adapter leur management afin de développer les compétences de leur équipe et renforcer leur leadership

Programme

Jour 1

Définir la notion de leadership

- › La notion de leadership hors et dans le management
- › Les différents styles de management, les styles émergents dans un contexte de crise et/ou en mutation

Identifier les enjeux du leadership pour l'encadrement

- › L'importance et les apports du leadership dans un contexte chaotique, en crise, en mutation
- › Les enjeux du leadership pour l'encadrement
- › Les enjeux pour l'équipe

Jour 2

S'outiller pour développer son leadership

- › Les qualités et potentiels à promouvoir
- › Les compétences relationnelles et en communication
- › La fonction de la vision du manager dans le leadership du dirigeant et du manager
- › La posture réflexive et le développement identitaire du manager

Développer la qualité de vie au travail

- › Les signes de plaisir au travail
- › La qualité de vie et la reconnaissance au travail
- › Le développement d'un leadership humaniste et éthique
- › Les méthodes innovantes et valorisantes

Maintenir une équipe impliquée et mobiliser

les compétences individuelles

- › Les notions de motivation, d'implication et de performance
- › Le développement des compétences individuelles et collectives
- › Les espaces de discussion sur le travail, les apports du coaching pour une équipe performante

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 3.13

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT Optimiser son temps de travail pour les encadrants

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Prendre** conscience de sa relation au temps
- › **Identifier** ses priorités pour mieux gérer son temps
- › **Améliorer** ses méthodes d'organisation du travail
- › **Savoir** déléguer de manière juste et efficace

Programme

Jour 1

Analyser son mode d'organisation personnel

- › La vision du temps comme une denrée rare
- › Le repérage et l'analyse des activités
- › Les différentes approches et théories de la gestion du temps
- › Le repérage des dérangements les plus fréquents, les voleurs de temps

Optimiser son temps dans 5 dimensions

- › L'identification des objectifs à atteindre
- › La délégation d'activités
- › La valorisation de sa communication
- › L'organisation de ses supports de planification d'activité
- › L'identification des freins psychologiques

Jour 2

Autodiagnostiquer sa propre gestion

- › Description de sa gestion du temps
- › Analyse et piste d'amélioration

Savoir prioriser entre l'important, l'urgent et s'organiser

- › Clarification des objectifs de sa fonction au sein de son établissement
- › Méthode de priorisation des tâches dans le temps
- › Outils d'organisation du temps
- › Aménagement spatial de travail vers un bureau lisse

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation
› **formation.nordpasdecals@anfh.fr**

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› **e.dupe@anfh.fr**
Violette SKIBINSKI
› **v.skibinski@anfh.fr**
Timéa PETTIROSSI
› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 3.14

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT Le management à distance

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Identifier** les contraintes et les opportunités liées à la distance
- › **Structurer** sa démarche de management à distance
- › **Identifier** les outils de management à distance
- › **Planifier**, optimiser les temps d'échange avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement
- › **Savoir** animer une équipe en réseau

Programme

Jour 1

Identifier son positionnement de manager

- › Définir sa place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe
- › Définir son rôle de manager à distance

Comprendre ce qu'est manager à distance

- › Les enjeux du management à distance
- › La distance : un mode de management
- › La balance risques / bénéfices de la distance
- › La question centrale de la mobilisation des compétences des collaborateurs

Repérer ce qui évolue, ce qui se transforme dans la pratique managériale

- › Le concept de changement
- › Les caractéristiques du management actuel
- › Les impacts - individuels et collectifs
- › Les impacts sur les organisations
- › Les outils mobilisés

Jour 2

Manager à distance au sein de l'équipe

- › Renoncer à la recherche d'un état idéal
- › Acceptation de l'évolution permanente
- › Développer une vision commune du sens du travail "pourquoi et pour quoi"
- › La discussion sur le travail : susciter le débat pour construire et bouger le cadre

Savoir contrôler, négocier et arbitrer

- › Les indicateurs, signaux d'alarmes
- › La gestion des tensions et des conflits
- › Les comportements qui engendrent les conflits
- › La gestion des émotions
- › La communication : un élément de régulation
- › La négociation
- › Les stratégies de sortie du conflit

Développer les compétences relationnelles clés favorisant le travail en équipe et la coopération

- › Les enjeux de la relation
- › L'intelligence relationnelle
- › La communication interpersonnelle
- › Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole
- › Comprendre les mécanismes individuels et collectifs dans l'animation d'équipe à distance
- › Le processus du changement individuel
- › Les réactions en cas de stress
- › Le système de représentation comme interprétation personnelle de la réalité
- › Les forces de résistance lorsque le changement se heurte à la culture en place.
- › L'impact de la dynamique des groupes dans la mise en place des mécanismes de résistance
- › Élaborer un plan d'actions individuel

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation
› **formation.nordpasdecalais@anfh.fr**

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› **e.dupe@anfh.fr**
Violette SKIBINSKI
› **v.skibinski@anfh.fr**
Timéa PETTIROSSI
› **t.pettirossi@anfh.fr**



Encadrement et management des équipes

AFR 3.15

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

PARCOURS ENCADRANT Le management intergénérationnel

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Décrypter** les caractéristiques propres à chaque génération
- › **Manager** différentes générations
- › **Identifier** les évolutions du comportement au travail
- › **Identifier** les différents types de management
- › **Gérer** les tensions
- › **Développer** la cohésion autour de projets

Programme

Jour 1

Appréhender les générations au travail

- › La génération : définition, concepts, représentations
- › Les évolutions de l'environnement
- › La nature des différences et incompréhension
- › Les générations au travail
- › La relation du travail

Cartographier les différentes générations au travail

- › Le regroupement des professionnels par génération, fonction, métier
- › L'équilibre ou le déséquilibre
- › Les relations entre les différents groupes

Manager les différences générationnelles

- › Les impacts managériaux
- › Les ruptures managériales
- › La mobilisation de chaque génération
- › Valorisation de l'expérience des différentes générations

Jour 2

Intégrer la dimension inter générationnelle dans son management

- › L'évolution des conceptions et des représentations de : l'autorité, l'autonomie, le contrôle ...
- › Les situations managériales intergénérationnelles : tutorat, transfert d'expériences...
- › Les différents niveaux d'autonomie à la lumière des nouvelles générations

Développer son mode de management au bénéfice d'un pont générationnel

- › Les besoins cachés.
- › La communication intergénérationnelle et notamment avec les Y
- › Les pièges à éviter

Construire un pont générationnel

- › La posture managériale : du manager au manager coach
- › Les enjeux managériaux
- › La dynamique de groupe de la différence.
- › Constitution de la collaboration
- › La valorisation et la reconnaissance

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation
› **formation.nordpasdecals@anfh.fr**

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› **e.dupe@anfh.fr**
Violette SKIBINSKI
› **v.skibinski@anfh.fr**
Timéa PETTIROSSI
› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 3.16

Public
Manager

Organisé par
Marché multi-attributaire

Durée
1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Encadrement et management des équipes

PARCOURS ENCADRANT Éthique et posture du manager

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. À titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

- › **Adapter** son style de management
- › **Asseoir** sa légitimité
- › **Appréhender** l'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement
- › **Savoir respecter** et faire respecter les règles déontologiques définies par le Code général de la fonction publique

Programme

Définir l'éthique managériale

- › L'éthique, discipline philosophique.
- › L'éthique, la morale, la déontologie, la loi.
- › La souffrance éthique : définition, contexte d'émergence et prise en compte.
- › L'éthique managériale et le management éthique

Identifier les caractéristiques d'un manager éthique

- › Les représentations de son rôle et de son rapport au travail : rapport à l'autorité, rapport au temps, rapport à l'émotionnel, rapport à l'incertitude.
- › L'éthique liée aux caractéristiques personnelles du manager : authentique, fiable, constructif, sens de l'équité, capacité d'aimer, courage...

- › L'éthique dans la manière de manager, posture et relation : qualité de communication et empathie, souci de l'autre, care.
- › Les modèles de leadership incarnés ou investis : transformationnel, authentique...
- › Les valeurs personnelles et professionnelles portées.
- › Les valeurs perçues et/ou attendues par la hiérarchie, par les subordonnés.

Se positionner en tant que manager

- › La place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe
- › Les attentes vis-à-vis du manager
- › Le rôle de manager

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 4.01

Public

Tout public

Organisé par

Nonaka Conseil

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 21/11/2026
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente

Contexte

Cette formation aide à sortir des blocages relationnels auxquels vous pouvez être confrontés au quotidien. Vous serez invités à identifier vos besoins et celui des autres.

Les outils que nous vous transférerons vous aideront à voir le réel autrement et à mieux vous connecter à vos besoins et à ceux des autres. C'est ainsi que la communication pourra s'apaiser et se centrer autour de la bienveillance. Ce pas de côté n'est pas uniquement de l'ordre de l'enseignement. Vous serez invité à l'expérimenter. C'est la raison pour laquelle nous transmettons les outils et principes fondamentaux de la CNV en utilisant le jeu et des techniques de dramathérapie.

Objectifs

- › **Développer** une communication bienveillante en utilisant des techniques de la Communication Non Violente (CNV).
- › **Comprendre** ce qu'est « communiquer ».
- › **Appréhender** les freins à une communication de qualité.
- › **Clarifier** son mode de communication.
- › **Communiquer** de manière plus efficace et bienveillante dans le respect de soi-même et des autres.
- › **Mieux communiquer** dans un contexte tendu et/ou conflictuel en utilisant des techniques de la CNV.

Programme

Jour 1

- › Bienveillance, de quoi, parlez-vous ?
- › La présence Girafe.
- › La cartographie émotionnelle.

Jour 2

- › « Laisser pisser le chacal » pour grimper à la verticale de la girafe.
- › À la loupe, par-delà les filtres.
- › Vers l'horizon de l'autre.

Jour 3

- › Les différentes façons de recevoir... Un scud !
- › Placer la bienveillance au centre de sa communication en situation professionnelle.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 4.02

Public

Tout public de la FPH :
soignants, médecins,
cadres, personnels
administratifs et techniques

Organisé par

Santé Académie

Durée

3 jours consécutifs

Renseignements complémentaires

- › **Financement :** fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché :** 2029
- › **Dates :** voir calendrier en annexe

Gestion du stress par auto hypnose

Contexte

Partant de l'expérience vécue sur le terrain, cette formation est basée sur l'expérimentation des outils proposés.

Les pratiques de découvertes, dès le premier jour, sont la base d'échanges réflexifs dans le groupe et avec l'intervenant. La progressivité des exercices pratiques tout au long de la formation permet aux participants de s'approprier individuellement les outils répondant à leurs besoins, guidés par les apports et le questionnement de l'intervenant.

Objectifs

- › **Identifier** le stress, comprendre ses mécanismes et manifestations
- › **Comprendre** le burn-out et découvrir des ressources pour le prévenir
- › **Appréhender** l'hypnose et l'autohypnose
- › **Distinguer** les usages individuel et professionnel de l'autohypnose, leurs limites.
- › **Appréhender** les impacts du sommeil et acquérir les outils d'autohypnose permettant d'améliorer sa qualité.
- › **Acquérir** des techniques d'autohypnose permettant de mieux gérer son stress, réguler ses émotions et prévenir l'épuisement professionnel.

Programme

Jour 1

Accueil et dynamique de groupe.

Identifier un état de stress et ses mécanismes.

- › Échanges, première expérimentation
- › Mécanismes de l'épuisement professionnel.

Intérêt de l'outil d'autohypnose.

- › Échanges réflexifs en groupe

Jour 2

Fondamentaux de l'hypnose et de l'autohypnose. Découvrir les outils.

La suggestion hypnotique.

- › Démonstration et exercices pratiques
- › Distinguer hypnose et autohypnose.
- › Exposé suivi d'expérimentation

Jour 3

- › Usage et limites de l'autohypnose : distinguer contexte individuel et usage professionnel.
- › Approche réflexive
- › Autohypnose et sommeil
- › Échanges et expérimentation
- › Appropriation des outils applicables au quotidien pour gérer son stress et réguler ses émotions.
- › Récapitulatif des outils, pratique en simulation

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 4.03

Public

Tout public

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

A déterminer

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

Contexte

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples, nous constatons une forte accélération de nos rythmes de vie, une saturation d'informations. C'est une course effrénée dans laquelle nous sommes engagés avec une sur-réactivité, un oubli de soi, un stress prolongé pouvant conduire à un épuisement professionnel.

La « pleine conscience », internationalement reconnue par la communauté scientifique pour son efficacité sur le bien-être physique et émotionnel, invite à vivre pleinement l'instant présent. Elle offre de nouvelles perspectives et propose des outils utilisables au quotidien, dans sa vie personnelle et professionnelle, pour gérer ses émotions, réduire le stress et prévenir le burn-out. S'initier à la méditation de pleine conscience permet de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler son stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnel.

Objectifs

- › **Comprendre** les fondements de la méditation de pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits
- › **Prendre** conscience de son état émotionnel et repérer les facteurs d'épuisement professionnel
- › **S'approprier** des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience et les intégrer au quotidien pour prévenir, accompagner et réduire l'épuisement professionnel

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 4.04

Public

Tout public

Organisé par

Alliance

Durée

2 jours (1+1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 30/03/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Organiser son travail pour gérer son temps

Contexte

La mobilisation liée à la gestion de la crise sanitaire a renforcé la nécessité de savoir organiser et prioriser ses missions. L'enjeu de l'organisation de son travail est de pouvoir assurer ses missions dans de bonnes conditions personnelles et professionnelles, en conscience de ses propres limites pour maintenir son niveau de fiabilité. L'objectif principal de cette formation est de renforcer son efficacité professionnelle par une gestion efficace de son temps et de son travail dans un souci d'amélioration de la Qualité de vie au travail.

Objectifs

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

Programme

Jour 1

Connaître et comprendre ses propres comportements par rapport au temps.

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

Faire un état des lieux et un diagnostic de son temps.

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

Organiser son temps au service de ses priorités.

- › L'importance des missions et des objectifs.
- › Hiérarchiser ses activités en distinguant l'urgence de l'importance.
- › Clarifier la valeur ajoutée et ses différents horizons temporels.
- › Recenser et clarifier tous ses engagements (agenda, check-

lists).

- › Les bonnes pratiques d'usage des outils : téléphone, courriels, ordinateur, bureau.

S'affirmer sereinement dans ses contacts professionnels.

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

Construire son plan d'actions de progrès.

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

Jour 2

Partager les expérimentations.

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

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

- › Partager des analyses réflexives et les leviers d'actions possibles.
- › Selon les problématiques et besoins : approfondissement ou apports complémentaires de techniques/outils/bonnes pratiques.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 4.05

Se préparer à la retraite

Public

Tout public proche de la retraite (maximum à 3 ans du départ à la retraite)

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

4 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 22/12/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Contexte

Le départ à la retraite est un tournant essentiel de la vie et engendre donc chez les futurs retraités des questions et craintes légitimes qu'il est important d'anticiper pour que cette étape soit abordée positivement.

Bien préparer sa retraite, c'est se donner autant de chances de la réussir.

Parallèlement à cet aspect « personnel » du départ en retraite, il est important également de penser au côté « professionnel » de ce changement et d'imaginer des solutions de transmissions de ses savoirs.

Objectifs

- › **Etre** au clair avec tous les aspects « administratifs » de la retraite.
- › **Etre** au clair avec les aspects « juridiques et fiscaux » de la gestion du patrimoine.
- › **Aborder** sereinement la transition vie professionnelle/retraite.
- › **Préserver** son capital santé.
- › **Mettre** en place des solutions de transmission de ses savoirs.

Programme

Jour 1 : les aspects liés à la transition vie-professionnelle/retraite :

- › La retraite, une autre manière de vivre !
 - Les dimensions psychologiques de la retraite : préparer cette nouvelle étape
 - L'organisation de sa nouvelle vie : construire son projet de vie de jeune retraité
- › L'atelier du bien vieillir
 - Bien vieillir et le plus longtemps possible : Comment entretenir sa forme physique et mentale ?
 - Les fondements personnels de ce nouvel équilibre de vie : bien dans sa tête, bien dans son corps
 - L'organisation de son départ et la transmission de ses savoirs
 - Analyse du poste
 - Valorisation du poste
 - L'organisation de sa nouvelle vie : construire son projet de vie de jeune retraité
- Analyser et gérer son nouveau capital temps
- Planifier et réaliser son nouveau projet pour vivre une retraite épanouie
- Se fixer un plan d'action

Jours 2-3-4 : les aspects administratifs de la retraite et la gestion de son patrimoine /de sa succession

- › Les dimensions administratives : calcul des droits à la retraite, constitution et vérification du dossier administratif
 - La retraite – le dossier
 - Les différents régimes (de base et complémentaires)
 - La retraite du brut au net
- › Les mise en pratique du calcul de la retraite
 - L'élaboration du budget prévisionnel et les produits de complément de retraite
 - Retraite et mutuelle santé
 - Les conventions obsèques
- › Les dimensions juridiques et financières de la retraite
 - Optimiser ses revenus
 - La gestion, l'évaluation et la transmission de son patrimoine

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 4.06

Formation de référent handicap

Public

Professionnels en charge de contribuer à la « politique handicap » de l'établissement et d'accompagner les agents en situation de handicap ou d'inaptitude physique pour un maintien dans l'emploi ou un reclassement professionnel.

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

A déterminer

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : en cours d'achat

› Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

Les établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux doivent atteindre le taux d'emploi légal d'au moins 6% de travailleurs en situation de handicap et mettre en place des plans d'actions afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi de ces professionnels.

En parallèle, les établissements rencontrent de plus en plus de difficultés à accompagner les personnels en restriction d'aptitude ou en inaptitude, par un aménagement des conditions de travail et/ou un reclassement. Ces deux dimensions se rejoignent dans la « politique handicap » ou « politique de maintien dans l'emploi » de l'établissement ; il revient au référent handicap de l'animer.

Assurer ces missions suppose des professionnels formés. A cet effet, l'objet de la consultation vise à sélectionner le prestataire qui sera en charge de réaliser, concevoir et animer la prestation de formation suivante : « Référent Handicap pour les agents de la FPH »

Objectifs

- › **Assurer** les missions de référent handicap en établissement de la FPH.
- › **Connaitre** les rôles et missions du référent handicap
- › **Connaitre** les enjeux et le contexte règlementaire dans ce domaine
- › **Identifier** les acteurs et partenaires.
- › **Contribuer** à la mise en place de la politique du handicap en établissement et à son animation
- › **Accompagner** et orienter les personnels en situation de handicap ou confrontés à une problématique d'inaptitude

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR 4.07

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Formation des référents égalité professionnelle

Objectifs

- › **Appréhender et comprendre** le cadre, les rôles et les missions du Référent Egalité.
- › **Contribuer** à la construction et au déploiement d'une politique Egalité concrète et opérationnelle.
- › **Développer** sa posture de facilitateur-trice en proximité.
- › **Comprendre** les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer.
- › **Se préparer** à l'action.

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 4.08

Public

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

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché :** 01/01/2028

› **Dates :** voir calendrier en annexe

Ressources humaines et qualité de vie au travail

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Contexte

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

MATIN

Introduction

- › Objectifs et programme, tour de table, règles

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 : Réagir en tant que témoin :

- › À partir d'une étude de cas, l'intervenant-e présente les mécanismes des violences.
- › Le groupe s'entraîne à identifier le type d'agissement et la réaction appropriée en fonction du niveau de gravité.

APRÈS-MIDI

Anti-sieste

- › Bataille de questions.

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.

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.

Conclusion :

- › Bilan, tour de table, formulaire d'évaluation.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anfh.fr

› nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr



AFR 4.09

Public

Responsables RH,
Cadres intermédiaires
Membres du CSE

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 12/2027
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.
- › **Dates** : voir calendrier en annexe
- › **Prérequis** : avoir participé au module 1, « Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes ».

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Module 2 : Construire et déployer un processus de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Contexte

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 œuvrant 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) :
 - La phase exploratoire ;
 - Les principes d'une enquête interne et ses étapes ;
 - Conduire des entretiens d'enquête ;
 - Rédiger un rapport d'enquête ;
 - Lancement d'une procédure disciplinaire.
- › **Prendre** soin de soi.

Programme

MATIN

Introduction

- › Objectifs et programme, tour de table, règles

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.

APRÈS-MIDI

Anti-sieste

- › Bataille de questions.

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.

Conclusion :

- › Bilan, tour de table, formulaire d'évaluation.



AFR 4.10

Public

Être maître de stage dans le cadre de l'apprentissage

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 11/07/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Ressources humaines et qualité de vie au travail

FORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE DE LA FPH

Module 1 : Formation des maîtres d'apprentissage de la FPH

Contexte

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. Nous construirons une affirmation du rôle des maîtres de stage, un meilleur positionnement et une amélioration significative de l'accompagnement.

Objectifs

- › **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.
- › **Guider** et d'accompagner les apprentissages.
- › **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.
- › **Accompagner** des apprentis en difficultés.
- › **Construire** un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

Programme

Jour 1

- › L'identification des acteurs de l'apprentissage et rôle de chacun
- › L'organisation de l'apprentissage
- › L'encadrement de l'apprenti
- › L'évaluation de l'apprenti

Cette réflexion a pour objectif d'amener les maîtres de stage à articuler leurs missions avec les différents acteurs de la formation, mettre en lumière et donner du sens à la complémentarité et coordination des uns et des autres impliqués dans la formation des apprentis

Les échanges qui suivront permettront d'affiner, compléter les représentations et connaissances des maîtres de stage sur leur rôle, préalable au processus de professionnalisation

Jour 2

- › Identifier les étapes clés de l'apprentissage
- › Identifier les acteurs et leur rôle dans le dispositif
- › Identifier le parcours de formation de l'apprenti
- › Identifier les conditions de recrutement du maître de stage
- › Identifier les conditions d'exercice de l'apprenti

Jour 3

Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression

- › Une nouvelle forme d'apprentissage qui ne s'enseigne pas : le savoir d'expérience se construit dans un esprit de recherche que développe l'exercice de l'analyse réflexive

Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti

- › La gestion des cas complexes et/ou difficiles
- › Les actions possibles
- › Accompagner des apprentis en difficultés

Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anfh.fr

› nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr



AFR 4.11

Public

Maître de stage dans le cadre de l'apprentissage dans la FPH

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

1 jour réparti en 2 sessions de 3h30

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 11/07/2027
- › La formation sera déployée selon les besoins des agents ayant réalisé le module 1.
- › **Prérequis** : avoir suivi le module 1

FORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE DE LA FPH

Module 2 : Accompagnement à la certification

Contexte

Nous accompagnerons les maîtres de stage dans leur parcours de certification dans une démarche pas à pas. C'est pourquoi nous proposons 2 sessions de 3heures 30 d'accompagnement associées à un suivi à distance en intersession. Le maître de stage pourra ainsi prendre le temps de la mise à distance réflexive, de l'élaboration et de la formalisation.

Nous terminerons l'accompagnement par une session consacrée à la soutenance orale

Objectifs

- › **Connaitre** les modalités de certification des maîtres d'apprentissage
- › **Se préparer** à sa certification
- › **Préparer** l'oral

Programme

- › Lire et comprendre le référentiel d'évaluation
- › Accompagnement à la rédaction du dossier de présentation du parcours professionnel
- › Aider les maîtres d'apprentissage à choisir et analyser deux situations professionnelles issues de la pratique de son métier et les présenter succinctement dans son dossier. Ces situations doivent être en lien avec le domaine de compétences « Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages »
- › **Outils d'accompagnement à la certification** :
 - › Méthode du récit des expériences professionnelles
 - › Aide à la rédaction : organisation méthodologique, syntaxe, orthographe...
 - › Analyse de la pratique de maître de stage : identification des situations prévalentes d'apprentissage
 - › Aide au choix des deux situations en lien avec le domaine de compétences « Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages »
 - › Rédaction des situations
 - › Préparation à l'oral :
 - Structurer sa présentation
 - Prise de parole en public
 - Gestion du stress
 - › Exercices d'entretiens: s'exercer à l'exercice questions/réponses

Modalités pédagogiques

En amont de la session le dossier :

- › Guide d'accompagnement du candidat sera transmis à chaque stagiaire

Compréhension partagée des attendus de la certification

- › Questions / Réponses

Analyse collective du dossier

« **présentation du candidat** »

- › Relever les points d'interrogation
- › Rassurer
- › Valoriser

Chacun individuellement renseigne les items de son dossier avec le soutien du formateur

- › Mise en commun et ajustement si besoin

Un suivi individuel en intersession est proposé par le formateur :

- › Par échange de mail (questions / réponses)
- › Par visio si le besoin d'accompagnement est plus conséquent

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 4.12

Public

Tous professionnels (médecins et ensemble des professionnels non médicaux)

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché :** 01/01/2028

› **Dates :** voir calendrier en annexe

› **Prérequis :** ne pas être en situation d'illectronisme. Disposer d'une connaissance et pratique courante des outils numériques, avec ou sans expertise.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anhf.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anhf.fr

Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA)

Contexte

Notre programme vise à l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur hospitalier en combinant théorie et pratique.

Introduction aux principes fondamentaux de l'IA, puis ateliers pratiques sur des outils spécifiques comme ChatGPT afin de montrer le potentiel pour améliorer tout un ensemble de tâches.

La formation met l'accent sur l'apprentissage actif, encourageant les participants à élaborer des plans d'action et des chartes de bonnes pratiques adaptés à leurs besoins.

L'objectif est de fournir aux professionnels de santé les compétences pour intégrer l'IA dans leur pratique, en repartant avec des outils directement applicables dans leur milieu professionnel.

Objectifs

- › **Comprendre** l'IA - Définitions, histoire et évolutions.
- › **Appréhender** les typologies de l'IA.
- › **Connaitre** le fonctionnement de l'IA, manipuler différents types d'IA.
- › **Fabriquer** une cartographie des solutions disponibles par catégorie.
- › **Anticiper** l'intégration de l'IA dans le milieu hospitalier.
- › **Questionner** les problématiques éthiques.
- › **Identifier** les principaux outils et les différentes situations où ces outils peuvent être utiles.
- › **Mettre en pratique** ces outils dans des situations du quotidien.
- › **Anticiper** et encadrer les pratiques via des outils réglementaire.

Programme

Introduction à l'intelligence artificielle (IA) :

- › Définitions de l'IA et son évolution historique.
- › Présentation des principaux concepts et terminologies.
- › Compréhension des typologies de l'IA
- › Exploration des différentes formes d'IA.
- › Analyse des caractéristiques et des applications de chaque typologie.

› Les implications de ces différentes formes d'IA dans le domaine de la santé.

Découverte des principes de fonctionnement de l'IA :

- › Explication des fondements de l'apprentissage automatique.
- › Présentation des algorithmes et des méthodes utilisés dans l'IA.

Manipulation pratique d'IA générales dans des exercices de la vie courante :

- › Mise en pratique des connaissances acquises à travers des exercices interactifs.
- › Utilisation d'assistants virtuels, chatbots.
- › Expérimentation avec des app d'IA.

Application de l'IA dans le contexte hospitalier :

- › Défis et opportunités liés à l'utilisation de l'IA dans les CH.
- › Étude de cas sur l'intégration réussie de l'IA dans des hôpitaux et des cliniques.

Manipulation d'IA spécifiques au domaine médical dans des exercices professionnels :

- › Utilisation de logiciels et d'outils d'IA spécialisés pour la prise de décision médicale.
- › Simulation de cas cliniques complexes mettant en œuvre des systèmes d'IA pour le diagnostic et le traitement.

Réflexion éthique sur

l'utilisation de l'IA en santé :

- › Débat sur les enjeux éthiques et sociétaux soulevés par l'adoption croissante de l'IA en santé.
- › Questions de confidentialité des données, responsabilité et transparence.
- › Proposition de lignes directrices pour une utilisation éthique et responsable de l'IA dans le secteur hospitalier.



AFR 4.13

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

Antidote Expertise

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

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

Contexte

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 Fonction Publique Hospitalière et son cadre juridique

- › Les types de responsabilités encourues
- › Les modes de règlement alternatif d'un conflit
- › Les voies de recours amiables et contentieuses
- › Documents de preuve et éléments de procédure
- › Les acteurs et leurs rôles respectifs : les magistrats, les auxiliaires de justice, la police-gendarmerie, l'assureur et ses services

Les mesures de prévention dans le cadre de la protection fonctionnelle

- › Les mesures de protection
- › Les mesures d'assistance
- › Les 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

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 4.14

Public

Directeurs en EHPAD
ou USLD
Cadres en EHPAD ou USLD
Personnels chargés
de la facturation en EHPAD
ou USLD

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

A déterminer

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Maîtriser la facturation et son environnement en EHPAD USLD

Objectifs

- › **Intégrer** les enjeux, les problématiques budgétaires et tarifaires des EHPAD et USLD
- › **Expliquer** le processus, depuis l'admission jusqu'au recouvrement
- › **Intégrer** les aspects réglementaires de la facturation et du recouvrement en EHPAD et en USLD

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 5.01

Public

Directeurs des achats

Organisé par

CKS Santé

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 2027
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

ACHATS DURABLES ET ÉCORESPONSABLES

Module 1 : Directeurs des achats

Contexte

Prérequis
Une connaissance des achats et de la réglementation de la commande publique inhérente à la fonction de directeur achats est nécessaire.

Objectifs

- › **Comprendre** les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés et les risques pour un établissement hospitalier.
- › **Organiser et structurer** une démarche achats responsables dans son GHT et vis-à-vis des parties prenantes externes.
- › **Piloter** son dispositif « Achats responsables ».
- › **Préparer** la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables.

Programme

- › Définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE, etc.).
- › Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- › Les achats responsables dans le programme PHARE.
- › Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- › Les achats responsables comme politique de prévention des risques (risque image, risque de défaillance, etc.).
- › L'achat responsable aux différentes étapes de l'achat.
- › Définir et élaborer une politique achats responsables et fixer des objectifs ambitieux et réalistes.
- › Les acteurs mobilisés.
- › Définir et mettre en œuvre une charte achats responsables avec ses fournisseurs.
- › Les bonnes pratiques d'une relation fournisseurs « responsable ».
- › Définir les indicateurs « achats responsables » : priorité selon son degré de maturité, modalités de suivi, fréquence d'évaluation, cible, destinataire de l'indicateur.
- › Mesurer ces indicateurs.
- › Construire des tableaux de bord pertinents.
- › Communiquer en interne et en externe sur l'atteinte des objectifs de sa politique achats responsables.
- › Construction de la feuille de route du directeur achats pour la mise en œuvre des achats responsables dans son GHT

A partir de cette journée de formation, les stagiaires complètent un document avec les actions à mener au sein de leur GHT à court, moyen et long terme :

- actions ;
- résultats attendus ;
- moyens de mise en œuvre ;
- responsable de l'action ;
- construction de l'argumentaire associé au déploiement de la politique achats responsables : quels messages à faire passer en fonction de la cible ? (Une cible à choisir parmi : acheteurs, direction financière, direction générale, cellule marchés).

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 5.02

Public

Acheteurs, prescripteurs, juristes

Organisé par

CKS Santé

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 2027

› Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

› **Prérequis** : connaissances générales du contexte organisationnel et législatif de l'achat public hospitalier.

Logistique-Achat- Cybersécurité

ACHATS DURABLES ET ÉCORESPONSABLES

Module 2 : Acheteurs, juristes, prescripteurs

Objectifs

- › **Comprendre** les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés.
- › **Maîtriser** les bonnes pratiques associées à une démarche achats responsables.
- › **Mettre en œuvre** une démarche achats responsables aux différentes étapes de l'achat.
- › **Réaliser** le suivi d'exécution de son marché et piloter ses fournisseurs RSE.
- › **Élaborer** sa feuille de route en matière d'achats responsables.

Programme

- › Définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE, etc.).
- › Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- › Les achats responsables dans le programme PHARE.
- › Les grands enjeux par famille achats pour un établissement hospitalier.
- › Articulation entre commande publique et achats responsables.
- › Zoom sur les enjeux sociaux et sociétaux associés aux achats responsables.
- › Les bonnes pratiques de l'accès des PME/TPE à la commande publique.
- › Les enjeux environnementaux dans les marchés.
- › Les enjeux éthiques et le devoir de vigilance.
- › Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- › Intégrer le développement durable à la phase d'élaboration de sa stratégie achats.
- › Les enjeux RSE associés aux différentes pièces de marché : RC – CCTP et CCAP.
- › Réaliser l'analyse des candidatures et des offres sur les critères RSE.
- › Le suivi d'exécution du marché.
- › Mesurer les indicateurs de performance contractuelle.
- › Le dialogue avec l'acheteur sur le suivi des dysfonctionnements.
- › Suivre et consolider les événements indésirables.
- › Que faire en cas de difficulté d'exécution ?
- › Mettre en place un plan de progrès.
- › Mesurer sa performance et remonter sa performance extra-financière.
- › En petits groupes : préparer la feuille de route des actions à mener.
- › Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage.
- › Mettre en place un dispositif efficace de suivi et d'animation de sa démarche.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR 5.03

Public

Tout agent de la fonction public hospitalière

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 12/06/2026

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes

Contexte

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

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

Objectifs

- › **Appréhender** la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- › **Prendre conscience** du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- › **Être en mesure** de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- › **Accompagner** l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigilance et de diffusion des bonnes pratiques.

Programme

Appréhender

la cybercriminalité :

- › Travail de groupe : « Dessinons internet ».
- › Exposé interactif sur les cybercriminels.
- › Jeu de cartes : « Simulation d'une cyberattaque ».

Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun

- › Analyse réflexive des pratiques professionnelles.
- › Exposé interactif sur la cybersécurité.

Être en mesure de détecter

les menaces :

- › Les e-mails malveillants.
- › Démonstration de hacking via un e-mail malveillant.
- › Exercice de représentation sur les critères suspects.
- › Entraînement par atelier pour trouver les e-mails malveillants.
- › Exposé interactif sur les pièces jointes.

Les arnaques et fraudes :

- › Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par e-mail et SMS.

Mots de passe

et authentification forte :

- › Démonstration de hacking lié au mot de passe.
- › Reformulation et synthèse par les apprenants.
- › Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anhf.fr

› nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anhf.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anhf.fr



AFR 5.04

Public

Tout public

Organisé par

Crisalyde

Durée

2 heures

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 03/06/2026
- › Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.

Cybersécurité : Webinaire de Sensibilisation à la cybersécurité : protection et prévention contre les cyberattaques

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cybermenaces sont encore peu connus. Ce webinaire, dont l'objectif est de sensibiliser les participants à la cybersécurité, vous apportera une connaissance de la cybercriminalité, vous permettra de savoir identifier les cybermenaces et les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Objectifs

- › **Appréhender** la cybercriminalité et ses conséquences pour les établissements de santé
- › **Sensibiliser** les agents aux risques numériques
- › **Connaître** les principaux types d'attaques
- › **Savoir** détecter les menaces liées aux emails malveillants et acquérir les bons réflexes
- › **Comprendre** les dispositifs cyberdéfense de l'ANFH

Programme

La cybercriminalité, ses objectifs et ses conséquences

- › Les acteurs de la cybercriminalité : les cybercriminels et leurs motivations
- › Les cybermenaces et leurs conséquences sur les établissements de santé

Les emails malveillants

- › Détecter les emails malveillants : les liens douteux et les pièces jointes piégées
- › Les bons réflexes suite à un e-mail malveillant

Les mots de passe et l'authentification forte

- › Les outils pour choisir de bons mots de passe et les retenir
- › L'authentification à deux facteurs

Les mises à Jour pour se protéger des cyberattaques

- › Les vulnérabilités des systèmes non mis à Jour
- › L'intérêt des mises à Jour pour garantir la sécurité des appareils

Présentation des dispositifs cyber de l'ANFH

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Actions de Formation Coordonnées inter- établissements

AFC



AFC 1.01

Public

Tous professionnels de la FPH, soignants (y compris médicaux) et non-soignants

Organisé par

Santé Académie

Durée

2 jours

Coût pédagogique

218 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : Plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : 26/02/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

Appréhender la mort dans le cadre professionnel

Contexte

Basée sur la connaissance de soi, la prise de conscience de ses propres représentations et la réflexivité, cette formation vise à permettre à tous les professionnels confrontés au décès des personnes accompagnées de mieux vivre et accompagner le deuil. Partant de l'expérience vécue sur le terrain, la progression se base sur les nombreux échanges et questionnements, guidés par les intervenantes expertes. Elle fournit de nombreux outils permettant de mieux comprendre et accompagner les personnes en fin de vie et leur entourage.

Objectifs

- › **Être capable** de verbaliser son ressenti dans le cadre professionnel par rapport à la mort et au deuil
- › **Définir** ses représentations de la mort et de la fin de vie
- › **Connaître** les différentes approches théoriques et ethnologiques de la mort ainsi que les rites associés
- › **Connaître** la législation mortuaire
- › **Être en mesure** d'accompagner les familles en situation de deuil
- › **Se préserver** de l'épuisement émotionnel en adaptant sa posture professionnelle vers un juste équilibre entre distance et proximité

Programme

Jour 1

État des lieux : Qu'est-ce que la souffrance ?

- › Accueil et création de la dynamique de groupe.
- › Brise-glace, Échange de représentations

Les représentations individuelles et collectives de la mort

- › Questionnaire individuel suivi de partage en groupe

Les croyances religieuses et les rites funéraires. Le cadre législatif mortuaire

- › Approche interrogative et participative, apports en complémentarité

Jour 2

Accompagner la souffrance, pendant et après le décès

- › Approche participative et réflexive basée sur les échanges dans le groupe

L'annonce du décès et l'accueil des proches

- › Jeux de rôles

Se préserver de l'épuisement émotionnel : besoins des soignants et juste proximité relationnelle

- › Échanges basés sur l'analyse de situations concrètes
- › Conclusion

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFC 1.02

Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la fonction publique hospitalière

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

2 jours

Coût pédagogique

218 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement** : Plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 13/09/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Bientraitance des personnes accueillies

Contexte

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'autoquestionnement, 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 et 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

Jour 1 : les concepts de maltraitance et de bientraitance et l'identification des facteurs de risque de maltraitance

Les concepts clés 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.

Jour 2 : L'évaluation des pratiques professionnelles et le développement d'une approche bientraitante :

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 clés du quotidien.



AFC 1.03

Public

L'ensemble des personnels des EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) et USLD (unités de soins de longue durée) : administratifs – encadrants – soignants dont médecins.

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

3 jours

Coût pédagogique

435 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : Plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : 25/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie

Contexte

Ce module de formation doit ainsi permettre aux participants de développer une démarche réflexive autour de la bientraitance et de la prise en soin des patients/résidents au sein de leur établissement.

Objectifs

- › **Mettre en œuvre** une procédure d'identification et de prévention de la maltraitance

Programme

Jour 1

- › L'identification des TPC chroniques et des TPC d'apparition récente.
- › L'évaluation du degré d'autonomie, des ressources et des potentiels pour adapter l'environnement à la personne.
- › La sollicitation des aidants/ familles et le recueil des informations nécessaires à l'élaboration du projet de vie/ projet de soins.
- › Le repérage et la mobilisation des interlocuteurs extérieurs.

Jour 2

- › La cohérence de la prise en soins : l'identification des TPC comme base préalable à une réflexion précédant l'action.
- › APP 1 : la pose de limite avec douceur et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
- › APP 2 : L'acceptation des refus et la capacité de partir pour mieux revenir et négocier.
- › APP 3 : la capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

Jour 3

- › Le choix des objectifs et des activités des Interventions Non Médicamenteuses : aussi rigoureux que pour le choix des interventions Médicamenteuses.
- › La préparation du cadre de l'activité / la faisabilité du microprojet.
- › La méthodologie de mise en œuvre des activités.
- › La mise en place d'INM dans son établissement avec un GAP ayant un rythme mensuel pour être garant de la pérennité des INM dans l'établissement.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFC 1.04

Public

Personnels soignants et éducatifs

Organisé par

Socialys

Durée

2 jours

Coût pédagogique :

236 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement** : Plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 01/08/2026

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Les écrits professionnels dans les établissements sociaux et médico-sociaux : quel sens, quels enjeux ?

Contexte

Chaque professionnel doit être en capacité aujourd'hui de rédiger des écrits accessibles, objectifs et argumentés. En effet les patients demandent de plus en plus souvent l'accès à leur dossier. Et à cela s'ajoute une culture du contentieux de plus en plus prégnante. Les enjeux relatifs aux différents écrits sont forts, aussi bien pour la personne soignée ou accompagnée, le professionnel et l'institution. Rédiger un document professionnel demande ainsi de faire preuve de méthode dans le choix des mots et dans la structuration des contenus. A partir d'exercices pratiques, du cadre légal et des recommandations de la HAS, cette formation permet de développer des techniques spécifiques aux écrits professionnels en secteur social et médico-social.

Objectifs

- › **Repérer** les difficultés rencontrées dans les écrits et prendre de la hauteur
- › **Repérer** les différents types d'écrits, clarifier leurs objectifs et leur articulation avec le processus de soins ou d'accompagnement
- › **Repérer** les différents styles d'écriture et les écueils à éviter pour aller vers une harmonisation des pratiques d'écriture
- › **Savoir structurer** ses écrits et réussir ses rédactions sans perdre de temps

Programme

Jour 1

- › Repérer les difficultés rencontrées dans les écrits et prendre de la hauteur.
- › Repérer les différents types d'écrits, clarifier leurs objectifs et leur articulation avec le processus de soins ou d'accompagnement.
- › Repérer les différents styles d'écriture et les écueils à éviter pour aller vers une harmonisation des pratiques d'écriture.
- › Savoir structurer ses écrits et réussir ses rédactions sans perdre de temps.

Jour 2

- › Comprendre les responsabilités juridiques relatives aux écrits professionnels et les modalités de gestion du dossier individualisé :
 - responsabilités ;
 - co-construction ;
 - mutualisation et traçabilité.
- › Intégrer les principes de rédaction et de co-construction des projets personnalisés.
- › Gagner en efficacité dans le suivi des accompagnements.
- › Maîtriser les écrits qui renforcent le bon déroulement des démarches Qualité :
 - la place des écrits dans les démarches Qualité et dans les relations avec les financeurs.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFC 1.05

Public

Tout personnel du secteur sanitaire et/ou médico-social travaillant auprès de personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou des pathologies dites apparentées.

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

2 jours

Coût pédagogique :

214 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement** : Plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 02/11/2026

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer

Contexte

Avec la stratégie nationale des maladies neurodégénératives portés par l'Etat, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie des personnes atteintes de la maladie Alzheimer est une priorité. Cette formation permet aux professionnels de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer en favorisant bien-être et autonomie. Cette formation est proposée dans le cadre du DPC des professionnels de santé concernés par l'orientation n°28 de l'arrêté du 31 juillet 2019 fixant la liste des orientations pluriannuelles prioritaires de DPC des professionnels de santé : «dépistage et prise en charge des maladies neurodégénératives».

Objectifs

- › **Appréhender et connaître** les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- › **Comprendre** les troubles du comportement au cours de la maladie.
- › **Gérer** les troubles du comportement.
- › **Comprendre et adapter** la communication.
- › **Maîtriser** les techniques de soins relationnels.

Programme

Évaluer et analyser ses pratiques professionnelles ainsi que ses connaissances de départ en lien avec la maladie d'Alzheimer.

- › Appréhender et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées :
 - La maladie d'Alzheimer ;
 - Les autres types de démences.

- › Comprendre et gérer les troubles du comportement au cours de la maladie :
 - Représentations sur les troubles du comportement ;
 - Mieux repérer et mettre en place une démarche de prévention face aux troubles psycho-comportementaux ;
 - Focus particulier sur les situations d'agressivité et de violence.

- › Comprendre et adapter la communication / maîtriser les techniques de soins relationnels :
 - Adapter l'accompagnement au quotidien en favorisant une démarche bientraitance ;
 - Présentation des méthodes préventives et de soutien ;
 - Construction d'un projet d'atelier thérapeutique.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFC 1.06

Public

L'ensemble des professionnels de santé du secteur sanitaire et médico-social

Organisé par

Ideage formation

Durée

2 jours

Coût pédagogique :

200 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement** : Plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 02/11/2026

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson

Contexte

La prise en soins des personnes âgées atteintes de la maladie de Parkinson impose la coordination des différents acteurs du soin. Cette juste coordination repose sur le partage d'un socle commun de connaissance permettant à chacun d'ajuster son action aux spécificités imposées par la maladie de Parkinson. Conscient de la nécessité de devoir dégager des actions concrètes adossées à la présentation d'éléments théoriques, le dispositif pédagogique alternera entre des phases d'apports de contenu et des phases de productions collectives permettant l'ajustement des pratiques de soins. Les méthodes pédagogiques favoriseront les échanges entre participants et souligneront le caractère transdisciplinaire de la prise en soins des personnes.

Objectifs

- › **Connaitre** la maladie de Parkinson, ses symptômes cliniques et identifier leurs conséquences sur la vie quotidienne
- › **Savoir communiquer** et mettre en œuvre une approche relationnelle adaptée aux différents profils des personnes atteintes d'une maladie de Parkinson
- › **Être en mesure** d'accompagner au mieux les personnes atteintes de la maladie de Parkinson à travers la réflexion autour des techniques de soin relationnel adaptées
- › **Développer** une procédure de gestion des troubles de la déglutition et pouvoir accompagner la fin de vie des personnes à travers la démarche palliative

Programme

Jour 1 Compréhension de la maladie de Parkinson et approche relationnelle :

Présentation de la maladie de Parkinson

- › Les symptômes cliniques détaillés de la maladie et leurs conséquences sur la vie des malades et de l'entourage
- › Les traitements médicamenteux et non médicamenteux de la maladie de Parkinson
- › L'évolution de la maladie et les conséquences possibles à long terme

La communication et l'approche relationnelle adaptée aux différents profils de malade de Parkinson

- › Les éléments clés d'une communication verbale et non verbale adaptée
- › L'adaptation de son approche relationnelle aux caractéristiques du malade
- › La gestion des situations difficiles (hallucinations, anxiété, affects dépressif)

Jour 2 L'accompagnement des personnes âgées atteintes d'une maladie de Parkinson

Les principes de l'accompagnement et des techniques de soin relationnel adaptées aux personnes atteintes d'une maladie de Parkinson

- › La spécificité de l'accompagnement au quotidien des personnes atteintes d'une maladie de Parkinson

Les techniques de soin relationnel adaptées au profil des patients/résidents et du type d'accompagnement (soins de nursing, soins infirmiers, aide aux repas

- › La gestion et la prévention des troubles de la déglutition chez les malades de Parkinson
- › La particularité des troubles de la déglutition chez le malade de Parkinson

- › Les principes de prise en charge et de prévention des troubles de la déglutition

L'accompagnement de fin de vie et la mise en place d'une démarche palliative auprès des personnes atteintes par une maladie de Parkinson :

- › La définition des notions cardinales de l'accompagnement de fin de vie et des soins palliatifs
- › L'importance de la mise en place d'une démarche palliative à toutes les phases de la maladie et particulièrement en fin de vie
- › La mise en place d'un questionnement éthique autour de certains soins.
- › Les grands principes d'un accompagnement de fin de vie de qualité

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anfh.fr

› nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr



AFC 1.07

Public

Public en contact avec la personne âgée

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

1 jour

Coût pédagogique :

110 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement** : Plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 02/10/2026

› **Dates** : voir calendrier en annexe

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

Contexte

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 personnes 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 selon les époques, les lieux et les cultures
- › Les caractéristiques du vieillissement humain
- › Les besoins fondamentaux chez la personne âgée

Comprendre et appréhender la communication usager-soignant et entre usagers

- › Atelier d'expérimentation en situation de travail avec le simulateur de vieillissement
- › Réfléchir aux besoins et attentes de la personne âgée : les temps de la toilette et des repas comme temps relationnels, la vie en établissement, l'accueil...
- › Réfléchir à une nouvelle prise en charge adaptée au quotidien des personnes accompagnées ainsi qu'aux professionnels,

- › Renforcer les gestes professionnels par la mise en œuvre de moyens facilitateurs et de conseils pratiques pour sécuriser la personne âgée en fonction de ses capacités,
- › Comprendre et mettre en lumière les difficultés d'interaction entre usagers : faire ressortir les pratiques aidantes (petits groupes d'usagers, médiation, objet adapté, calme, etc.)
- › Faire émerger des pratiques professionnelles bienveillantes.

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 contenant, de respect des limites (les siennes, celles de sa fonction, celles de l'autre...),
- › 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

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFC 1.08

Animation d'activités flash

Public

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

Organisé par

Cèdre Santé Évolution

Durée

2 jours

Coût pédagogique :

170 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

- › **Financement :** Plan de formation établissement
- › **Validité du marché :** 11/08/2028
- › **Dates :** voir calendrier en annexe

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Contexte

Un ensemble de recommandations institutionnelles et professionnelles préconisent des interventions non médicamenteuses en première intention.

Les activités de courtes durées (Flash) sont à proposer à la personne agitée ou apathique pour :

- › **Capter** son attention, faire baisser son agitation, lui conserver une place et un rôle et communiquer autrement avec elle...
- › **Apaiser** le stress, la peur ou la frustration pour le résident ou son entourage,
- › **Communiquer** avec les personnes au-delà des soins
- › **Favoriser** l'adaptation et lutter contre l'ennui ou l'isolement.

Objectifs

- › **Apprendre à différencier** les animations, activités thérapeutiques et activités Flash
- › **Définir** ce qu'est un temps d'animation pour des personnes atteintes de maladies d'Alzheimer ou d'une maladie apparentée
- › **Savoir élaborer** du matériel spécifique pour ces activités
- › **Apprendre à construire** concrètement des activités Flash adaptées aux patients/résidents et les animer.
- › **Connaître** les limites de l'animation en groupe
- › **Apprendre à évaluer** les activités d'animation et proposer des adaptations pour les futures animations

Programme

Objectif 1 :

- › Fédérer l'équipe autour d'un atelier créatif pour le projet activités Flash
- › Faire une enquête auprès des résidents pour recenser les activités plaisir et apaisantes des résidents
- › Faire Connaître et mettre en place les animations flash créatives
- › Réaliser un guide d'activité Flash

Objectif 2 :

- › Un temps d'animation pour établir et entretenir une communication avec une personne âgée
- › Un temps pour créer une relation de confiance
- › Faciliter l'expression des besoins et la construction du projet individualisé malgré un comportement déroutant ou une agitation
- › Les activités artistiques et cérébrales, physique et du quotidien

- › Comment bien organiser une activité pour une personne atteinte d'Alzheimer ?

Objectif 3 :

- › Le chariot d'activités flash (sans médicaments) sur les troubles aigus du comportement.
- › Le chariot d'activité flash
- › Principes et fonctionnements du Chariot Flash

Objectif 4 :

- › L'intérêt des activités Flash dans le quotidien des résidents
- › Les « symptômes psychologiques et comportementaux des démences » une gestion immédiate d'un trouble du comportement
- › Proposer et adapter l'activité aux personnes ayant des troubles comportementaux
- › Construire des ateliers et des techniques « flash »

Objectif 5 :

- › Les règles de fonctionnement et de participation pour une animation en groupe
- › L'animation de groupe permet et présente des risques
- › Développer des pratiques bienveillantes
- › Ce qui peut favoriser l'animation

Objectif 6 :

- › Évaluer l'impact sur la personne notamment les troubles du comportement
- › Partager en équipe les bénéfices de l'activité Flash
- › Élaborer un guide des ateliers Flash



AFC 1.09

Public

Public pluriprofessionnel.
Sont concernés :
les professionnels du soin,
de l'accompagnement et les
administratifs du sanitaire,
du médicosocial et du
social.

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

2 jours consécutifs

Coût pédagogique :

295 € par agent pour
un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement** : Plan
de formation établissement

› **Validité du marché** :
10/08/2027

› **Dates** : voir calendrier
en annexe

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

Contexte

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

En 2 jours, cette formation
résolument concrète permet
d'aller à l'essentiel :

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

**Jour 1 : 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

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation
› **formation.**
nordpasdecals@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› e.dupe@anhf.fr
Violette SKIBINSKI
› v.skibinski@anhf.fr
Timéa PETTIROSSI
› t.pettirossi@anhf.fr



AFC 1.10

Public

L'ensemble des professionnels des ESMS : ASH, AS, IDE, ASE, ASG, ES, ME...

Organisé par

Ideage formation

Durée

2 jours

Coût pédagogique :

225 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement** : Plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 17/08/2026

› **Dates** : voir calendrier en annexe

Sexualité des personnes accompagnées

Contexte

Le développement d'un accompagnement de plus en plus individualisé qui prend en compte la singularité des personnes accueillies impose de facto de se questionner sur la place accordée au besoin affectif et sexuel de celles-ci. Cependant ce sujet est encore tabou, il est rarement abordé, que ce soit avec le résident, les familles ou entre soignants et lorsque la sexualité est évoquée c'est trop souvent lors de situations difficiles engendrant fréquemment des réactions intenses tant de la part des soignants que de la part des familles. Or l'intimité et la sexualité ne doivent pas seulement être vues à travers les situations délicates qui peuvent en découler, ce sont avant tout des besoins qu'il est nécessaire de prendre en compte et qui doivent être abordés de manière sereine et constructive. Par conséquent, ce module de formation doit permettre aux participants de s'interroger sur la place accordée à l'intimité, à la sexualité et au désir des personnes accueillies en ESMS. Il sera aussi l'occasion d'ouvrir un espace de réflexion éthique et d'apporter

des réponses concernant la gestion de situations complexes. Il s'attardera notamment sur la gestion des comportements inadaptés ou sur les relations sexuelles entre des résidents dont la recherche de la notion de consentement est altérée en raison de troubles cognitifs importants.

Objectifs

- › **Appréhender** les différents concepts autour de la sexualité et identifier la particularité de la vie affective et sexuelle en fonction des caractéristiques des personnes accueillies.
- › **Etre en mesure** de gérer les situations complexes ou problématiques en lien avec les comportements sexuels des personnes accueillies.
- › **Développer** une démarche d'amélioration de la prise en compte de la vie affective et sexuelle des personnes accueillies.
- › **Pouvoir se positionner** face aux familles et les accompagner dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leur proche.

Programme

Jour 1

Les diverses composantes de l'intimité et de la sexualité

- › La dimension biopsychosociale de l'individu à travers la sexualité
- › Les aspects biologiques et psychologiques de la sexualité
- › La notion de norme sociale de la sexualité

La vie affective et sexuelle des personnes âgées et des personnes en situation de handicap

- › Les conséquences physiologiques et psychologiques du vieillissement et sur la sexualité
- › Les conséquences des divers types de handicap sur la vie sexuelle et affective des personnes
- › Les représentations sociales de la sexualité des personnes âgées et en situation

de handicap : un tabou de notre société ?

Réflexion sur les éléments de gestion des situations complexes en lien avec les comportements sexuels des résidents

- › La réflexion éthique autour des relations intimes incluant des résidents avec troubles cognitifs : la recherche du consentement
- › La compréhension des conséquences possibles d'une frustration sexuelle
- › Savoir réagir aux attitudes sexuelles inadaptées (désinhibition, avances sexuelles, comportements sexuels compulsifs...)

Jour 2

Les facteurs d'amélioration de la prise en compte de la vie affective et sexuelle des résidents en ESMS

- › Le droit des personnes accompagnées et le contexte légal du droit à la liberté
- › Le positionnement individuel et institutionnel à favoriser
- › L'importance du respect de l'intimité et de la vie privée des personnes accompagnées
- › La mise en œuvre d'une procédure d'évaluation de la notion de consentement chez les personnes atteintes de troubles cognitifs

Le positionnement face aux familles et l'accompagnement dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leur proche

- › Les conséquences des différentes formes de dynamiques familiales sur la relation avec les familles
- › L'accompagnement et la posture professionnelle auprès des familles

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anfh.fr

› nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr



AFC 1.11

Public

ASH, Aide-soignant, AMP

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

2 jours

Coût pédagogique :

250 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement :** Plan de formation établissement

› **Validité du marché :** 22/08/2026

› **Dates :** Voir calendrier en annexe

Soignant et travail de nuit en EHPAD

Contexte

Dans les EHPAD, le travail de nuit nécessite une prise en charge spécifique adaptée aux besoins de chaque résident. Les équipes se trouvent confrontées aux troubles du sommeil, douleurs, angoisses, mais aussi à des situations d'urgence qui peuvent être plus difficiles à résoudre la nuit.

Objectifs

Il s'agit de permettre aux professionnels d'appréhender les contraintes liées au travail de nuit mais aussi de pouvoir le valoriser de sorte que les stagiaires soient en mesure de :

- › **Connaitre** les spécificités du travail de nuit
- › **Savoir gérer** les incidences physiques, psychologiques et sociales pour le personnel soignant (travail sur les motivations et aptitudes)
- › **Savoir gérer** des situations stressantes la nuit (difficultés avec des résidents, problèmes matériels...)
- › **Acquérir** des outils pour prendre le relais (articulation du travail équipe de nuit/équipe de jour)
- › **Connaitre** les bases de la gestion de l'urgence la nuit, la conduite à tenir.

Programme

JOUR 1

- › Le métier de soignant de nuit
- › Mieux appréhender les relations avec les résidents la nuit, leurs besoins et échanger sur les pratiques professionnelles la nuit
- › Les difficultés inhérentes au travail de nuit
- › S'exprimer sur le sentiment d'isolement que l'on peut vivre pour être acteur d'améliorations
- › Identifier et mettre en œuvre des logiques d'actions de prévention des risques professionnels
- › Qualité de vie au travail vie : équilibre vie professionnelle et vie privée
- › Valoriser les aspects positifs du travail de nuit
- › Prendre en charge du résident la nuit avec les difficultés que cela implique

JOUR 2 :

- › Rechercher la complémentarité des équipes intervenant le jour et la nuit dans la perspective de la continuité des soins
- › Comprendre en quoi et pourquoi le travail de nuit est un travail spécifique : se positionner par rapport aux « travailleurs de jour »
- › Travailler sur la notion d'équipe
- › Élaborer son plan d'actions d'amélioration
- › Analyser et prendre en charge les situations dont la gestion est plus difficile la nuit

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFC 1.12

Public

Tout public

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

2 jours

Coût pédagogique :

204 € par agent pour un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

- › **Financement :** Plan de formation établissement
- › **Validité du marché :** 25/12/2027
- › **Dates :** voir calendrier en annexe

Droits des patients et des résidents

Objectifs

- › **Reconnaître** le malade en tant que « sujet » par une connaissance exacte de ses droits.
- › **Respecter** les droits et libertés des personnes et notamment le droit à l'information, dans le contexte de la qualité des soins et de la démarche éthique

Programme

Le cadre juridico-éthique et les enjeux de l'effectivité des droits des patients et des résidents

Les instances et les outils de la promotion des droits des patients et des résidents

Les droits à l'information, au consentement et au respect des volontés du patient et du résident

La place des tiers auprès des patients et des résidents

Dignité et respect des volontés de la personne face aux soins déraisonnables et à la fin de vie

Concilier sécurité et liberté d'aller et venir du patient et du résident dans ses pratiques professionnelles

- › Des 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

Respecter les autres libertés et droits des patients et des résidents dans ses pratiques professionnelles

- › La problématique de la vie privée
- › L'intimité et le maintien des liens affectifs, familiaux et sociaux et leurs limites
- › Liberté d'expression et d'opinion face à la laïcité et la neutralité à observer
- › Respect du secret et le partage d'informations entre professionnels
- › Le droit à l'image et risques des NTIC et des réseaux sociaux

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFC 1.13

Public

Professionnel soignant,
accompagnant et encadrant

Organisé par

Anaxis Santé

Durée

4 jours

Coût pédagogique :

485 € par agent pour
un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement :** Plan
de formation établissement

› **Validité du marché :**
21/03/2027

› **Dates :** voir calendrier
en annexe

Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et adolescent

Contexte

Au cours des périodes de la vie, les enfants et adolescent traversent des périodes où ils créent leur identité en explorant de nouveaux domaines, y compris sexuels, où ils traversent des périodes de transition physique, psychologique, émotionnelle et sociale où la construction de la personnalité se complète. La sexualité est une étape importante du développement de l'enfant et de l'adolescent.

Cette formation a pour objectif de permettre aux professionnels du secteur de l'enfance de comprendre et accompagner la sexualité des enfants et des adolescents et prévenir les conduites à risques.

Objectifs

- › **Réfléchir** à ce que renvoie la question de la sexualité des enfants et des adolescents aux professionnels
- › **Approfondir** le développement de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent au cours de la croissance
- › **Savoir** repérer les modes d'expression des besoins sexuels
- › **Savoir** repérer les situations inadaptées ou inquiétantes
- › **S'approprier** des outils ou des actions pour accompagner les enfants et adolescents
- › **Identifier et apporter** des solutions aux situations complexes
- › **Acquérir** une méthodologie pour prendre en compte la sexualité dans les projets d'accompagnement individuel et le projet d'établissement

Programme

Jour 1

- › Les attentes et les représentations des professionnels
- › Le développement de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent

Jour 2

- › Les modes d'expressions des besoins sexuels
- › Les situations inadaptées ou inquiétantes

Jour 3

- › Les outils et les actions d'accompagnement
- › Les solutions face aux situations complexes

Jour 4

- › Les actions de prévention en lien avec le projet d'accompagnement individuel et le projet d'établissement Bilan de la formation
- › Bilan de la formation

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFC 1.14

Public

Personnels soignants,
personnels médicaux,
personnels de direction.

Organisé par

Marché multi-attributaire

Durée

3 jours

Coût pédagogique :

435 € par agent pour
un groupe de 10 agents

Renseignements complémentaires

› **Financement :** Plan
de formation établissement

› **Validité du marché :**
14/06/2026

› Les groupes seront mis
en places en fonction
du nombre d'agents
recensés.

› **Prérequis :** exercice
professionnel
en psychiatrie

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

Contexte

Depuis quelques années déjà, la France œuvre
pour encadrer et prévenir les mesures de recours
à l'isolement et à 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 5^e version
du manuel de certification de la V2020 qui
contient un critère impératif sur la pertinence
du recours de mesures restrictives de liberté.

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

Objectifs

- › **Connaître** le cadre juridique de l'isolement
et de la contention.
- › **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

Jour1

Apports législatifs et cognitifs

- › Les connaissances législatives
et réglementaires.
- › Les droits des patients.

Identification et compréhension des situations de crise

- › Les signes précurseurs.
- › Les éléments favorisant
la survenue d'une crise.
- › Les situations permettant
d'apaiser une situation de crise.

Jour2

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

- › Les stratégies de désamorçage
et les outils de prévention
de crise.
- › Les espaces d'apaisement.
- › Le plan de prévention partagé.
- › Les actions de décentrage
et/ ou d'autorégulation
des tensions.

Jour3

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 pratiques
de situations de crise pour
améliorer ses pratiques.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Actions de formations uniquement déployables en INTRA



AFR INTRA 1.01

Public

Ensemble des professionnels de la FPH de l'ensemble des établissements (sanitaire, médico-social, social).

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires

Contexte

Tous les professionnels de santé sont susceptibles de rencontrer des personnes trans, sans pour autant y avoir été préparés. Certains d'entre eux témoignent de l'inconfort qu'ils ont pu ressentir vis-à-vis de l'accueil et d'une prise en charge de qualité. Ces situations amènent, de leur part, des questionnements. Par pudeur ou gêne, ces professionnels ont peu l'occasion de partager ces dernières avec leurs collègues. En dehors de certaines initiatives isolées, ce sujet de l'accueil et de prise en soin des personnes trans, est peu traité dans les établissements.

L'enjeu est triple :

- › Améliorer l'accueil et la prise en soin des personnes trans
- › Accompagner les professionnels dans l'évolution de leurs pratiques
- › Déconstruire les préjugés / stéréotypes attachés à la transsexualité.

Objectifs

- › **Découvrir** les facteurs individuels et culturels de la construction identitaire de genre et s'approprier la terminologie conforme aux situations des personnes trans et non binaires ;
- › **Identifier et interroger** ses propres préjugés et stéréotypes ;
- › **Actualiser** les bases juridiques du droit du patient (notamment la charte du patient) liées à la non-discrimination ;
- › **Développer** une relation éthique et adaptée facilitant l'accueil, l'accompagnement, la prise en soin, etc. ;
- › **Questionner** l'accueil/la prise en soin des publics trans et non binaires contribuer à construire ou faire évoluer les outils/documents/pratiques de son service ou établissement dans le respect des contraintes réglementaires de l'identitovigilance ;
- › **Connaître** les acteurs de son territoire (associations, structures d'accueil ...) et acquérir la capacité d'orienter les publics.

Programme

Marché en cours d'achat

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 1.02

Public

Tout professionnel d'une même équipe travaillant auprès d'adultes présentant des troubles sévères du spectre de l'autisme (TSA)

Organisé par

Ediformation

Durée

4 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché :** 19/02/2028

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles du spectre de l'autisme en établissement

Objectifs

- › **Prendre en compte** l'environnement institutionnel et de vie des personnes présentant un TSA sévère
- › **Connaitre et avoir** la capacité de mettre en place des évaluations formelles et informelles adaptées en fonction de l'activité évaluée
- › **Savoir analyser et comprendre** les résultats de l'évaluation
- › **Définir** les besoins spécifiques des usagers présentant des TSA sévères à la suite de l'évaluation
- › **Prendre en compte** les besoins spécifiques des résidents dans l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé
- › **Créer et mobiliser** les outils adaptés aux usagers
- › **Savoir analyser et évaluer** ses pratiques afin de les réajuster si besoin

Programme

- › Organisation de l'espace
 - activités indépendantes, activités d'apprentissage, etc
- › Prévisibilité dans le temps
 - schémas journaliers
 - schémas d'activités indépendantes et schémas d'activités autonomes
- › Le niveau d'autonomie et la compréhension de la personne présentant un TSA
- › L'apprentissage d'un moyen de communication expressive (CAA)
- › L'individualisation des stratégies éducatives et les aides visuelles
 - en fonction des résultats de l'évaluation (formelle ou informelle)
 - en fonction des buts à courts, moyens et long termes
- › L'individualisation du projet éducatif portant sur :
 - communication - expressive et réceptive
 - aptitudes dans le domaine des activités éducatives ou du travail
 - comportements
 - relations sociales
 - autonomie
 - loisirs
- › **Adapter l'environnement**
 - › Utiliser des grilles d'évaluations informelles
 - › Analyser les résultats
 - › Mettre en œuvre une structuration spatiale et une structuration temporelle
- › **Les systèmes de communication**
 - › Analyser une situation de communication pour une personne présentant un TSA
 - › Élaborer une grille d'évaluation
 - › Procéder à la cotation
 - › Choisir le système en fonction des résultats
- › **L'individualisation des stratégies d'accompagnement dans le domaine de l'autonomie**
 - › Structurer et organiser une situation d'évaluation dans le domaine de l'autonomie
 - › Analyse d'une activité pour une personne présentant un TSA
 - › Élaborer une grille d'évaluation
 - › Procéder à la cotation
 - › Évaluer le niveau d'indépendance du sujet (travail pratique avec un enfant/adulte ou à partir de vidéo)
 - › Choisir l'objectif en fonction des résultats
- › **Modalités pédagogiques**
 - › Des temps d'observations de situation spécifiques seront organisés tout au long de la formation afin de s'entraîner à l'analyse de l'environnement des résidents.
 - › Certaines situations vécues en établissement seront filmées afin de pouvoir les analyser en séance.

› (CS)



AFR INTRA 2.01

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences clés

Organisé par

AFP2i

Durée

6 heures

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 19/12/2028

Évolution professionnelle

FORMATION AUX SOCLES DE CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES CLÉS (4C)

Module 1 : positionnement de l'agent

Contexte

Dans votre métier, vous faites face à beaucoup de changements. Pour continuer à évoluer et à progresser, il est essentiel de maîtriser certaines compétences de base : communiquer (par écrit et à l'oral), utiliser correctement le numérique, travailler en équipe, organiser votre temps et votre espace de travail.

Ces compétences vous aident non seulement à évoluer professionnellement (par exemple, en suivant des formations ou en passant des concours), mais aussi à vous sentir mieux dans votre poste, à mieux vous intégrer, et à jouer un rôle actif dans la société.

Objectifs

- › **Construire** un parcours de formation adapté à votre profil, votre poste et vos envies. Pour cela, nous allons :
- › **Comprendre** votre façon d'apprendre (par exemple, si vous préférez apprendre seul ou en groupe).
- › **Évaluer** votre niveau actuel sur les compétences clés, y compris le numérique.
- › **Vous proposer** une formation qui correspond à vos besoins.
- › **Vous accompagner** dans la définition de votre projet professionnel (pour ceux qui le souhaitent).

Programme

Comment ça se passe ?

› Pour commencer, nous réalisons une étape appelée «positionnement» qui nous permet de mieux vous connaître et de vous proposer la formation la plus adaptée. Cette étape se déroule en 3 temps :

1. Entretien individuel (max 2 heures)

- › On vous présente la démarche et ce que vous pouvez en attendre.
- › Vous expliquez votre parcours professionnel, vos tâches, vos envies, vos attentes et ce que vous souhaitez faire et/ou améliorer dans votre carrière.

2. Test de positionnement (2 heures)

- › Vous faites un test en ligne, avec un outil appelé DALIA, dans un endroit calme, avec l'aide d'un formateur. L'objectif de ce test est de nous aider à connaître votre niveau actuel dans différentes compétences et ajuster au plus près la formation à vos besoins.

3. Retour avec le formateur

- › Vous discutez avec le formateur des résultats du test.
- › Ensemble, vous voyez ce que vous savez déjà et ce qu'il faut améliorer/se réapproprier.
- › Vous confirmez votre inscription dans le parcours de formation auprès du formateur et vous définissez avec lui son contenu selon votre projet et vos besoins.

4. Retour du formateur auprès de l'établissement

- › Le formateur transmet à votre établissement votre confirmation d'inscription au parcours ainsi que vos besoins
- › Votre établissement organise ensuite votre parcours de formation avec l'ANFH

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 2.02

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences clés

Organisé par

AFP2i

Durée

70 heures

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 19/12/2028

Évolution professionnelle

FORMATION AUX SOCLES DE CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES CLÉS (4C)

Module 2 : parcours de formation

Contexte

Dans un monde en changement constant, où de plus en plus de démarches se font via le numérique (prendre un rendez-vous chez le médecin, renouveler un passeport, suivre la scolarité de ses enfants, etc.), vos compétences doivent évoluer pour mieux vous adapter, réussir votre travail, et avancer dans votre carrière. Cette formation vous donnera les clés pour mieux faire votre métier, vous sentir plus confiant, et ouvrir la porte à de nouvelles opportunités professionnelles. Elle est adaptée à votre rythme et à vos besoins, pour que vous puissiez progresser en toute confiance.

Objectifs

- › **Apprendre** comment s'adapter aux changements dans votre environnement professionnel.
- › **Renforcer** vos connaissances fondamentales et apprendre à appliquer ces compétences dans votre domaine professionnel
- › **Gagner** en autonomie et en confiance pour réaliser vos objectifs personnels et professionnels.
- › **Communiquer** efficacement avec vos collègues et votre hiérarchie, à l'oral comme à l'écrit.
- › **Utiliser** efficacement le numérique et ses outils pour vous faciliter le travail.
- › **Collaborer** avec les membres de son équipe et sa hiérarchie, en suivant les consignes et en faisant preuve de professionnalisme pour atteindre ensemble un objectif commun.
- › **Prendre soin** de sa santé et sécurité (et celle des autres) au travail, connaître les gestes simples de premiers secours.
- › **Travailler** sur son projet professionnel grâce à un suivi personnalisé.

Programme

La formation est construite autour de votre métier et de vos besoins. Avant de commencer la formation, vous passerez un test de positionnement pour voir ce que vous savez déjà, et un plan personnalisé sera élaboré pour vous (retrouvez le programme détaillé du Test de positionnement en page 90) Vous participerez à des activités pratiques, en lien avec votre quotidien professionnel. Vous réaliserez des projets concrets, comme créer des supports écrits ou vidéos, pour mettre en pratique ce que vous apprenez.

Les grands thèmes abordés :

› **Le numérique au travail** : utiliser un ordinateur ; apprendre à utiliser les logiciels de traitement de texte (Word ; Excel ; PowerPoint...), internet, et respecter les règles de sécurité.

› **Communiquer en français** :

Savoir exprimer ses idées clairement à l'oral et à l'écrit ; savoir résumer distinctement son activité

› **Se réapproprier** les règles de base du calcul tel que : les règles de proportionnalités, la règle de trois, convertir des centilitres en litre ou encore résoudre des problèmes simples.

› **Le travail en équipe** : transmettre efficacement les informations importantes, respecter les règles, bien vivre avec ses collègues.

› **L'autonomie** : réaliser des tâches seul, oser prendre des initiatives et transmettre l'information à sa hiérarchie.

› **Apprendre tout au long de la vie** : continuer à apprendre et à progresser tout au long de sa vie, même après l'école ou l'université. Cela permet de rester compétent, de découvrir

de nouvelles choses et de s'améliorer constamment, que ce soit pour le plaisir, pour son travail ou pour mieux comprendre le monde qui nous entoure.

› **La sécurité** : connaître les gestes simples pour se protéger et aider en cas d'urgence.

› **Suivi personnalisé** : vous accompagner dans la tenue d'un carnet de bord pour suivre votre progression.

› **Se préparer** à l'obtention des Certifications Cléa et Cléa numérique pour ceux qui le souhaitent (retrouvez le programme détaillé des certifications page 29 et 30 du PAR 2026)

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



Ressources humaines et qualité de vie au travail

AFR INTRA 4.01

Développer la cohésion d'équipe (CAPITAN)

Public

Tout agent de la FPH et tout personnel médical (membre d'une équipe ou en situation de management d'une équipe).

Organisé par

Capitan

Durée

2 jours (1+1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 06/01/2029

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Contexte

Cette formation ludique et interactive propose de découvrir et mettre en œuvre les fondamentaux de la cohésion d'équipe à travers de nombreux jeux et simulations, inspirés des dernières recherches en neurosciences. La période d'intersession permet à chaque participant(e)s de déployer actions individuelles et collectives... et d'analyser leur impact lors de la seconde journée. Les contenus pédagogiques sont définis à l'issue d'une phase d'analyse des besoins mobilisant les participant-e-s (via une ou deux visios collectives)

Objectifs

Chaque objectif est défini à l'issue d'une phase d'entretiens avec le commanditaire et les participants.

- › **Créer, renforcer** une identité collective
- › **Améliorer** l'efficacité de nos réunions
- › **Identifier et piloter** collectivement de nouvelles organisations du travail
- › **Acquérir** savoirs et techniques dans la gestion des tensions
- › **Apprendre** à co-construire et à codécider

Programme

Jour 1

Prendre du recul et établir un diagnostic partagé

Vivre de l'intérieur les postures de compétition et de collaboration (Jeu XY)

L'approche Team Management System

- › La notion de « préférences de fonctionnement dans le travail »
- › Les fonctions internes de toute équipe
- › Le positionnement de chaque membre de l'équipe sur la Roue TMS

Savoir établir un diagnostic partagé

- › Analyse des points de convergence, de divergence et de leurs raisons
- › Priorisation des enjeux et axes de travail

Affronter ses peurs et d'oser le dire

- › Méthode OSBD (simulations, échanges en plénière)

**INTERSESSION
(3 à 6 semaines)**

Jour 2

Définir orientations, actions et outils visant à développer la cohésion de son équipe

Savoir renforcer l'identité collective

- › Atelier du blason

Optimiser la relation de confiance

- › Ateliers de co-construction sur les thématiques issues du diagnostic partagé finalisé en J1

Mobiliser les techniques de communication appropriées et utiliser des techniques de soutien mutuel

- › Simulation de réunion de service

Développer un sens partagé du travail, une vision et un esprit d'équipe, un esprit afin d'agir en groupe, tout en s'appuyant sur l'intelligence collective

- › Formaliser un plan de progrès collectif pour les 6 prochains mois

**ÉVALUATION À CHAUD
ET À FROID**

Modalités pédagogiques

Du « pratique-pratique » en priorité

Études de cas, ateliers de production, mises en situation, nous mettons à disposition une trentaine d'outils pédagogiques... et nous en élaborons de nouveaux si cela s'avère utile

L'essentiel de ce qu'il faut savoir

Vidéos, témoignages, résumés de textes ou d'approches théoriques

Pour terminer par...

Un plan d'actions individuel ou collectif Un retour d'expériences ou bilan de l'impact de ce module quelques semaines plus tard

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.01

Développer la cohésion d'équipe (COM-SCAPE)

Public

Toutes les personnes travaillant et souhaitant améliorer leur collaboration et leur efficacité professionnelle

Organisé par

COM-SCAPE

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 06/01/2029

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Contexte

La cohésion d'équipe est essentielle à la qualité des soins, la sécurité des patients et également la qualité de vie au travail.

Cette formation repose sur une approche ludopédagogique active, utilisant des ateliers pratiques et des escape games pour favoriser l'implication des participants et améliorer la rétention des connaissances.

Elle vise également à comprendre les facteurs humains à l'aide des neurosciences pour éviter les erreurs.

Notre mot d'ordre : être acteur de sa formation.

Objectifs

- › **Renforcer** la cohésion d'équipe et la collaboration interprofessionnelle.
- › **Comprendre** les biais cognitifs et leur impact sur les erreurs humaines.
- › **Sensibiliser** à l'impact des facteurs humains sur la dynamique d'équipe.
- › **Aborder** les effets du stress sur la performance et la collaboration.
- › **Identifier** l'impact des interruptions et du multitâche sur le travail collectif.
- › **Expérimenter** des stratégies de gestion des conflits, notamment à travers la CNV et la méthode DESC.

Programme

INTRODUCTION (1h)

- › Présentation des objectifs de la séquence.
- › Échanges autour des attentes et mise en contexte des thématiques abordées.

Puis, le cycle suivant est répété trois fois dans la journée, avec des thématiques et activités adaptées à chaque séquence. Une synthèse est réalisée à la fin de la formation pour consolider les apprentissages :

ESCAPE GAME et DÉBRIEFING (1h15)

- › Mise en situation ludique pour expérimenter les notions clés choisies en amont. Ces jeux ne sont pas des jeux de rôles.
- › Analyse collective des dynamiques et des interactions de l'équipe.

ATELIERS LUDOPÉDAGOGIQUES (45minutes)

- › Activités pratiques en sous-groupes pour approfondir les compétences et stratégies liées aux thématiques choisies.

POST FORMATION

- › Les participants auront accès à un espace membre en ligne où ils pourront retrouver des fiches de synthèse, des podcasts, des vidéos, régulièrement alimentés sur les thématiques abordées lors de la formation.
- › Mise en place d'outil Facteurs Humains en équipe possible sur demande.

Modalités pédagogiques

Entretien préformation :

- › Dans les trois mois précédant la formation, un entretien est réalisé avec l'équipe ou ses responsables afin d'évaluer les besoins spécifiques et d'orienter le choix des thématiques abordées. Ce temps permet d'adapter la formation pour répondre aux attentes identifiées

Les thématiques proposées :

- › Cohésion d'équipe et force de l'équipe
- › Interruptions de tâches et Multitâches
- › Répartition des tâches
- › Gestion du stress et des émotions
- › Communication sécurisée et transmissions
- › Leadership partagé
- › Gestion de la fatigue
- › Biais cognitifs (effet de focalisation)
- › Communication non violente (CNV)

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 4.01

Développer la cohésion d'équipe (UN RÔLE À JOUER)

Public

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière et tout personnel médical, idéalement de la même équipe. Participation de l'encadrement souhaitée.

Organisé par

Un rôle à jouer

Durée

2 jours consécutifs
(14 heures)

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 06/01/2029
- › Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Contexte

Vous souhaitez remettre ou développer la cohésion dans vos équipes.

Notre formation s'appuie sur les principes suivants :

- › Une formation participative et impliquante,
- › L'utilisation du théâtre pour une approche très concrète, situationnelle et émotionnelle des sujets,
- › Des apports pratiques, pour une mise en œuvre concrète.
- › Une pédagogie participative et ludique faisant appel à l'expérience des stagiaires.

Objectifs

Un entretien préformation est réalisé avec l'équipe ou ses responsables afin d'évaluer les besoins en amont

- › **Renforcer** la collaboration au sein des équipes dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière
- › **Identifier** les mécanismes de la cohésion
- › **Connaître** ses biais de perception et ses croyances limitantes
- › **Développer** son intelligence émotionnelle
- › **Mobiliser** des techniques de communication appropriées et utiliser des techniques de soutien
- › **Développer** un esprit d'équipe en s'appuyant sur l'intelligence collective

Programme

Jour 1

Présentation et identification des besoins

- › Échanges

Les mécanismes de la cohésion et l'intelligence émotionnelle

- › Exercices issus du théâtre
- › Jeux
- › Mises en situation

Les freins à une communication de qualité

- › Exercices
- › Atelier

L'assertivité

- › Saynètes
- › Échanges

Mieux communiquer dans une situation tendue ou conflictuelle, l'écoute active

- › Atelier
- › Mises en situation

Jour 2

Retour sur jour 1

- › Échanges

Mettre en place une relation efficace, positive et bienveillante avec ses collègues

- › Mises en situation

Conclusion

- › Construction d'un plan d'actions
- › Auto-évaluation et évaluation de la formation

Modalités pédagogiques

- › Exercices et jeux dramatiques du comédien au service de la cohésion d'équipe
- › Partage d'expérience et exercices d'intelligence collective au service de la résolution de problèmes
- › Mises en situation et jeux de rôles pour une meilleure appréhension de la relation à l'autre

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.02

Public
Tout public

Organisé par
Excellens

Durée
2 + 1 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 08/10/2028
- › Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

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

Contexte

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 multi-générationnelle.

Objectifs

- › **Appréhender** philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail
- › **Mettre** en valeur les compétences et « aptitudes » 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

Jour 1

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

Jour 2

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

Jour 3

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

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais
Pôle formation
› **formation.nordpasdecalais@anhf.fr**

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
› **e.dupe@anhf.fr**
Violette SKIBINSKI
› **v.skibinski@anhf.fr**
Timéa PETTIROSSI
› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.02

Public

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

Organisé par

OBEA

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 08/10/2028

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalsais@anfh.fr

› nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anfh.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anfh.fr

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

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

Jour 1 : les différences intergénérationnelles au sein d'une équipe

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

Autodiagnostic

Réflexion en Word Café

Cartographie de l'équipe

Jour 2 : la collaboration intergénérationnelle et le sens partagé au travail

- › Les leviers d'actions pour dynamiser la collaboration au sein de l'équipe
- › L'intelligence collective intergénérationnelle : un atout pour bien travailler ensemble et dans le même sens
- › Les synergies et l'engagement au sein de l'équipe : deux leviers à activer

Réflexion collective

Ateliers pratiques- Travaux en binôme

Jeux de rôles/mises en situation

Jour 3 : retour d'expérience et analyse réflexive des pratiques professionnelles

Retour sur les travaux d'intersession

- › Animation d'ateliers d'analyse de pratiques (en prenant appui sur la méthode du co-développement professionnel)

Échanges autour des situations vécues et des solutions apportées / des difficultés récurrentes

Recherche de solutions / d'actions à mettre en place face aux différentes situations exposées par les participants

Partage de bons « réflexes » et bonnes pratiques/ techniques

Échanges entre collègues sur les difficultés rencontrées et solutions trouvées/testées et à partager

Formalisation



AFR INTRA 4.03

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Arthur-Hunt/Evocare

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Conduite de l'entretien de recrutement et intégration du professionnel de santé

Contexte

L'entretien de recrutement est souvent le premier contact entre l'établissement et un futur professionnel.

Il est donc clé pour engager la relation future

Le recruteur doit mettre en place une véritable

méthodologie pour mener l'entretien, il n'est

en effet pas aisé dans le même temps de se montrer

attractif et d'être sélectif.

Objectifs

› **Initier** au recrutement par les compétences et sélectionner les candidats et les qualités professionnelles recherchées

› **Structurer** l'entretien de recrutement et mener un assessment

› **S'entraîner** activement à conduire un entretien

› **Prendre** conscience de ses attitudes d'écoute

› **Savoir intégrer** les valeurs de l'établissement dans le processus de recrutement

› **Savoir optimiser** le processus de choix d'un collaborateur

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

La validation des critères de compétences requis

- › Validation de l'équilibre entre les critères retenus et le poste à pourvoir (éviter les erreurs de recrutement liées à une mauvaise évaluation du besoin)
- › Préparation du discours et des valeurs de l'établissement
- › Assessment des compétences recherchées en situation d'entretien

Les techniques d'entretien

- › Séquences de l'entretien et leur enchaînement
- › Questions indispensables/questions interdites
- › Techniques d'écoute et de reformulation
- › Consultation de l'entretien
- › Feed-back et intégration dans l'établissement

Mises en situation et jeux de rôle

- › Nombreux jeux de rôle selon le contexte, destinés à développer la pratique et à acquérir les bons réflexes, sous le regard bienveillant de l'ensemble des participants
- › Cas pratique



AFR INTRA 4.04

Perfectionner ses entretiens de recrutement

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Contexte

Vous souhaitez limiter les erreurs dans vos recrutements ?

Vous souhaitez gagner en temps et en qualité ?

Vous souhaitez contourner le déclaratif du candidat lors de vos entretiens ?

Vous souhaitez mieux analyser certains critères de savoir-faire ou savoir-être ?

Vous souhaitez faire le bon choix et argumentez vos décisions ? Cette formation est orientée sur des cas concrets et des mises en situation.

La possibilité de faire évoluer ses propres outils, Fiches de poste,annonces pour un contenu « sur-mesure ».

Objectifs

› **Fiabiliser** ses recrutements en affinant sa stratégie et en améliorant ses techniques d'investigation

› **Gagner** en temps et en autonomie dans ses recrutements

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Clarifier le champ lexical (J1 : 1h)

Analyser un besoin de recrutement simplement et rapidement (J1 : 2h).

En sous-groupes

Savoir mettre en situation vos candidats et valider compétences techniques, organisationnelles et comportementales (J1 : 3h), en sous-groupes

En conclusion du J1 : la posture du recruteur (J1 : 1h).

› Exercice de Porter sur les attitudes

S'entraîner à animer un entretien (J2 : 3h).

› Simulations d'entretien individuel

Connaître les risques liés à l'évaluation (J2 : 1h).

› Les principaux biais : les stéréotypes, l'effet de Halo, le transfert. Les risques juridiques

Développer votre capacité à investiguer (J2 : 1h).

› Rechercher et valider des informations structurées et complètes. Varier vos approches : spirale, doublon, question idiote, reformulation

Évaluer et décider (2h).

› La mise en œuvre : de la prise de notes à la rédaction d'un topo (simulations d'entretiens). Convaincre, alerter, décider : outils et astuces

Conclusion et évaluation

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.05

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 13/12/2027
- › Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Élaborer un processus d'intégration

Contexte

Cette formation vous permettra de définir les leviers et les actions nécessaires au renforcement de votre politique d'intégration, et limiter ainsi le turn-over post-embauche.

Objectifs

- › **Clarifier** les constats, enjeux et risques à améliorer le processus d'intégration
- › **Connaître** les étapes et acteurs de l'intégration
- › **Définir** un processus d'intégration

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Clarifier les constats, enjeux et risques à améliorer le processus d'intégration (travaux en sous-groupes tournants)

- › Les constats actuels en matière d'intégration des nouveaux agents.
- › Identification des enjeux et des risques liés au projet de changement des modalités d'accueil et d'intégration des nouveaux agents (le coût, éventuel, l'impact « planning » pour les encadrants, l'implication des professionnels à mobilisés...).
- › Débriefing et plénière et apports complémentaires du formateur.

Connaître les étapes et acteurs de l'intégration.

- › Les étapes de l'intégration : avant l'embauche, 1^{er} jour, 1^{ère} semaine, 1^{er} mois... et après.
- › Les outils de l'intégration, les acteurs.

Définir un processus d'intégration (travaux de production en sous-groupes)

- › Production de processus d'intégration en 4 phases sur 4 métiers.
- › Exposé didactique puis validation en plénière des outils sélectionnés.

Conclusion et évaluation

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.06

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Attirer les candidatures et fidéliser les agents

Contexte

Face à la pénurie de candidature et aux évolutions des attentes des agents, cette formation de 2 jours vous permettra de répondre aux questions suivantes :

Comment attirer plus de candidats et booster ses recrutements ?

Comment séduire de nouveaux profils ?

Quels outils, quelles méthodes pragmatiques pour intégrer et fidéliser les agents ?

Objectifs

- › **Générer**, renforcer un flux de candidatures
- › **Développer** la marque employeur
- › **Établir** et suivre un plan d'actions

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Connaître ses forces en matière d'attractivité (J1 : 3h).

› Réflexion en sous-groupe sur les forces/faiblesses de l'établissement en matière d'attractivité

Restitution en plénière.

Connaître les moyens/outils permettant de créer un flux de candidatures (J1 : 4h).

› Cartographie des moyens/outils, leurs avantages et inconvénients

De la communication de recrutement à la marque employeur (J2 : 4h).

› Définitions, usages, bénéfices visés. Classe inversée : recherche documentaire en sous-groupes sur la marque employeur (définition, usages, bénéfices). Restitution en plénière

› Les 5 piliers de la marque employeur (retours d'expérience, travail en sous-groupes tournants)

Définir ses prochaines actions de communication de recrutement et ses prochaines actions en matière d'intégration (onboarding) et de structuration de la marque employeur de l'établissement (J2 : 3h).

Brainstorming afin de définir un maximum d'actions dans un premier temps. Analyse des risques et contraintes sur chacune des actions. Élaboration du plan d'actions priorisé intégrant acteurs, étapes, méthodes, outils, estimation de charge de travail, modalités et critères d'évaluation, délais et période

Conclusion et évaluation du module

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.07

Public

Variable selon
la formation

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction
de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Répondre au mieux aux défis de l'attractivité et travailler sa marque-employeur

Contexte

Comment recruter les bons professionnels alors que notre secteur n'attire plus ? un enjeu actuel et majeur pour les DRH-DAM et les cadres hospitaliers !

Il n'existe pas de baguette magique mais en mobilisant une volonté marquée de travailler sur l'image de l'établissement, les valeurs partagées, les points d'amélioration et ce qui différencie l'établissement de son environnement, vous pourrez trouver les clés pour augmenter votre capacité de recrutement et de fidélisation tout en engageant vos professionnels actuels dans une démarche positive fondée sur l'écoute, l'innovation et l'amélioration continue.

Objectifs

- › **Accompagner** les établissements de la FPH dans le déploiement de leurs stratégies d'attractivité et de marque-employeur sur toutes leurs composantes : fidélisation, recrutement et intégration, qualité de vie et conditions de travail, accompagnement des carrières, temps de travail, mobilité, développement des compétences, etc.
- › **Identifier** ses enjeux stratégiques en termes d'attractivité et proposer un plan d'action efficace pour les atteindre en définissant une identité de marque-employeur
- › **Faire monter** en compétence les acteurs concernés sur l'ensemble des politiques, dispositifs et actions RH et managériales

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Introduction des enjeux en matière d'attractivité et de marque-employeur :

- › Notions théoriques, objectifs, enjeux (quels sont mes besoins en tant qu'établissement ?)

Définition de la marque-employeur et de la vision commune de l'établissement

- › En sessions créatives sous forme de formations-actions (en quoi sommes-nous différenciant ? Qu'est-ce qui nous unit ?)
- › Application pratique sur le process de recrutement :
- › Recrutement, parcours d'intégration, articulations des différents acteurs et actions de suivi des agents nouvellement recrutés (comment ne pas perdre des candidats en cours de route ?)

Application pratique sur les interconnexions entre attractivité et conditions de travail :

- › Nouvelles attentes sociétales, nouveaux modes de travail, innovation et pistes d'actions lors d'un atelier créatif (une fois recrutés, comment je donne envie à mes collègues de rester ?)

Application pratique sur des services à enjeux spécifiques tels que :

- › Métiers en tension, horaires de nuit, pénibilité (et s'il fallait quelques arguments supplémentaires ?)

Évaluation et bilan de la formation

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.08

Sécuriser et optimiser son processus de recrutement

Public

Professionnels RH

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Contexte

Votre processus de recrutement repose sur une multiplicité de responsables, d'outils et n'apparaît pas optimal ?

Vous constatez un manque de fluidité et de rapidité dans son déroulé qui aboutit à une fuite des candidats ?

Votre processus, vos offres et les canaux de diffusion ne sont pas adaptés aux profils que vous recrutez (personnel médical, soignant, etc.) ?

Vos équipes RH ont besoin d'être accompagnées dans la modernisation de leurs pratiques en matière de recrutement, en lien avec les autres directions de l'établissement ?

Vous souhaitez porter une réflexion à l'échelle de votre GHT/GCSMS sur l'organisation de votre processus de recrutement ? Cette formation-action est faite pour vous !

Objectifs

› **Améliorer** la performance de votre processus de recrutement

› **Identifier** les opportunités de digitalisation et de modernisation de votre processus de recrutement, des outils qui en dépendent

› **Améliorer** le partage des rôles et responsabilités entre les services RH et les autres services de l'établissement dans le déploiement des processus de recrutement

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Auto évaluation des processus existants :

› Analyse du niveau de performance du processus de recrutement existant à partir d'une grille d'analyse multicritères (niveau de digitalisation, niveau de satisfaction des parties prenantes, niveau d'efficacité des moyens mobilisés, niveau de couverture des postes...)

Définition du nouveau processus :

› Définition du nouveau processus, des niveaux de responsabilités et des outils utiles, en optimisant les flux de travail, en réorganisant et limitant les étapes du processus afin de gagner en fluidité

Création des outils identifiés :

› Définition des outils nécessitant un travail d'amélioration et de modernisation (recueil du besoin, publication de l'annonce, contenu des entretiens et pitch de présentation de l'établissement, ciblage des jobboards, grille d'analyse des candidatures, modèles de réponse)

Définition des modalités de déploiement et de mise en œuvre du nouveau processus :

› Définition des modalités d'accompagnement des cadres et des directions et de transfert de compétences

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecals@anhf.fr

› nordpasdecals@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anhf.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anhf.fr



AFR INTRA 4.09

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Arthur-Hunt/Evocare

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Optimisation des organisations du travail soignantes non médicales

Contexte

Une gestion opérationnelle du temps de travail non adaptée génère de nombreux dysfonctionnements tant sur le plan des conditions de travail (iniquité, désorganisation récurrente face à l'absentéisme, sentiment de ne pas être considéré, cadres passant 60 à 70 % de leur temps à gérer des problématiques plannings...) que sur le plan économique (coût des politiques de remplacement, augmentation du Titre 1...). La professionnalisation de ces démarches est devenue aujourd'hui tout à fait nécessaire et ses enjeux sont encore parfois sous-estimés par les cadres.

Objectifs

- › **Actualiser** les connaissances sur la réglementation du temps de travail paramédicale
- › **Calculer** un effectif de fonctionnement
- › **Modéliser** une organisation soignante en lien avec la planification médicale
- › **Optimiser** la politique et les moyens de remplacement
- › **Conduire** le changement auprès des équipes

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Le cadre réglementaire et son application

- › Les durées de travail
- › Le travail de nuit
- › Les temps de pause et de repos
- › Les astreintes
- › Les heures supplémentaires
- › Les absences par type

Les prérequis organisationnels

- › Évaluation du besoin fonctionnel
- › Formalisation de maquettes organisationnelles
- › Formalisation des règles de gestion du temps de travail
- › Formalisation d'une politique de remplacement

Les principes de fonctionnement du cycle de travail

- › Principes de base
- › Construction des cycles de travail

Le pilotage des effectifs

- › Processus de gestion des plannings
- › Construction d'un tableau de bord

Les problématiques managériales liées à la gestion quotidienne des effectifs et de leurs compétences

- › Conduite du changement et communication
- › Charte des plannings
- › Gestion des problématiques individuelles
- › Revue des principales problématiques organisationnelles relevant de la synchronisation des équipes



AFR INTRA 4.10

Synchronisation des organisations médicales et non médicales

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Arthur-Hunt/Evocare

Durée

A adapter en fonction
de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Contexte

Une meilleure organisation autour des patients repose sur la recherche d'une meilleure concordance des temps de l'ensemble des acteurs et améliore les conditions d'exercice de leurs professions. Les bénéfices de la démarche s'apprécient en termes de : Réduction de l'attente pour le patient et pour les professionnels qui s'attendent les uns les autres. Plus d'efficacité car la désynchronisation peut diminuer la capacité de prise en charge (en radiologie par exemple), allonger la DMS, créer un sentiment d'insécurité dans les soins. De meilleures conditions de travail : reconnaissance du métier de chacun, limitation des irritants liés à des interruptions de tâches, au sentiment de perte de temps.

Objectifs

- › **Développer** une culture de la synchronisation des organisations médicales et non médicales
- › **Acquérir** des outils et une méthodologie pour synchroniser les organisations médicales et non médicales
- › **Comprendre** les bonnes pratiques en la matière
- › **Piloter** le changement et les projets de synchronisation, mobiliser les acteurs

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Revue des principales problématiques organisationnelles relevant de la synchronisation des équipes

Pour chaque problématique :

- Diagnostic, état des lieux
- Facteurs facilitants et freins (notamment culturels)
- Réponses possibles et bonnes pratiques.
- Indicateurs de suivi

Revue des outils utilisables et focus sur l'élaboration d'une charte de fonctionnement de service

Conduite du changement et pilotage des projets pour faciliter le déploiement
Construire un plan d'actions
« réaliste »

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.11

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Arthur-Hunt/Evocare

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Maîtrise du titre 1

Contexte

La maîtrise de la masse salariale est au cœur des enjeux de performance. Lorsque l'on parle de maîtrise, il faut l'entendre sous deux angles :
Qualitatif : comment s'assurer que l'établissement dispose des bonnes compétences au bon endroit pour assurer une prise en charge de qualité et favoriser la qualité de vie au travail ?
Quantitatif : comment maîtriser le budget du titre 1 et garantir la pérennité de l'établissement ?

Objectifs

- › **Analyser** la situation actuelle (personnel médical, personnel soignant, personnel administratif, logistique et technique)
- › **Dégager** rapidement des pistes d'action prioritaires de nature à donner les moyens à l'établissement de maîtriser son titre 1
- › **Identifier** les sureffectifs, les sous-effectifs et les besoins en compétences
- › **Chiffrer** les pistes d'action
- › **Favoriser** un consensus avec les acteurs clés sur le plan d'actions

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Retours de bonnes pratiques

- › Principaux facteurs de maîtrise du titre 1 : tendance et benchmarks
- › Conditions sociales de leur mise en œuvre

Identifier les sureffectifs et sous-effectifs par grandes catégories de métier et fonctions

- › Analyse des données de l'établissement
- › Analyse Hospidiag et benchmarks/ ratio du cabinet
- › Analyse des organisations et process sur-consommateurs

Construire un plan d'actions

« réaliste »

- › Partage des premières analyses avec la Direction générale et les acteurs clés
- › Discussion sur les analyses et leur faisabilité
- › Chiffrage des pistes d'optimisation
- › Plan de travail
- › Pilotage du changement



AFR INTRA 4.12

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Analyse et prévention de l'absentéisme

Contexte

S'approprier les points clés de l'analyse et de la prévention de l'absentéisme en vue d'impulser une démarche collective pour réduire ce phénomène.

Objectifs

- › **Appréhender et s'approprier** la problématique de l'absentéisme : concepts, conséquences, enjeux...
- › **Produire** l'analyse quantitative de l'absentéisme de son établissement
- › **Adapter** une démarche de recherche des causes de l'absentéisme
- › **Produire** un plan d'actions au regard de l'analyse des causes pour prévenir l'absentéisme
- › **Élaborer** le dispositif et les processus de gestion de l'absentéisme
- › **Envisager** une démarche projet pour élaborer, mettre en œuvre, évaluer, pérenniser le dispositif de prévention de l'absentéisme

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Jour 1

- Appréhender et s'approprier la problématique de l'absentéisme : concepts, conséquences, enjeux...
- Les éléments constitutifs du coût de l'absentéisme, classés par coûts directs, coûts indirects calculables, coûts indirects cachés (travaux en sous-groupe)
- Produire l'analyse quantitative de l'absentéisme de son établissement en ateliers : données et indicateurs standards / analyse comparative ou chronologique

Jour 2

- Adapter une démarche de recherche des causes : l'analyse qualitative. Travaux en sous-groupe : proposition d'outils et de démarche collective d'analyse des causes (Ishikawa – JP)
- Produire un plan d'actions au regard de l'analyse des causes pour prévenir l'absentéisme
- Élaborer le dispositif de gestion de l'absentéisme
- L'accueil de l'agent à l'issue d'une absence : comment faciliter son retour, quelles informations utiles ? Comment les collecter ?



AFR INTRA 4.13

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Gestion du temps et des plannings

Contexte

S'approprier les points clés de l'analyse et de la prévention de l'absentéisme en vue d'impulser une démarche collective pour réduire ce phénomène.

Objectifs

- › **Maîtriser** la réglementation relative au temps de travail et aux cycles de travail au sein de la fonction publique
- › **Maîtriser** les calculs de dotation en personnel (calculs des effectifs disponibles en fonction des effectifs alloués, calculs des effectifs nécessaires en fonction de l'organisation souhaitée)
- › **Savoir** construire des cycles théoriques individuels ou collectifs intégrant les contraintes du service (effectifs, couverture en personnel, accord local, guide du temps de travail, souhaits du personnel...)
- › **Optimiser** et sécuriser la gestion des plannings

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Maîtriser la réglementation relative au temps de travail (jour 1 : séquence de 4h)

Maîtriser les calculs de dotation en personnel (Jour 1 : séquence de 2h30)

› Explication théorique de calculs de dotation (calculs des effectifs disponibles en fonction des effectifs alloués, calculs des effectifs nécessaires en fonction de l'organisation souhaitée)

› À partir d'exemples concrets, calculs de dotation en sous-groupe (mise en pratique)

Savoir construire des cycles théoriques intégrant la réglementation et les contraintes du service (jour 2 : séquence de 3h45)

› Les types de cycle de travail (définition, avantages et inconvénients)

› Les différentes techniques possibles pour élaborer un cycle de travail

Optimiser et sécuriser la gestion des plannings (jour 2 : séquence de 2h30)

› Du cycle de travail prévisionnel à la validation du planning mensuel

› Le planning comme outil de management (retour d'expérience - question/réponse)

› Les possibilités de gestion de l'absentéisme (échange d'expérience, retour d'expérience d'établissement)

› Comment compenser une absence (exercices pratiques, logique de plannings, trucs et astuces...)

Synthèse des points importants et acquisitions des deux jours, évaluations (45 min).



AFR INTRA 4.14

Moderniser l'organisation et la gestion du temps de travail

Public

Variable selon la formation

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction
de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Contexte

La question de gestion du temps de travail est centrale dans l'organisation des services, les attentes vie pro – vie perso des agents, les équilibres médico-économiques des structures, le respect du cadre légal. Il est question ici d'évoquer les enjeux et contraintes de la gestion du temps de travail, faire grandir l'expertise dans les processus soutenant cette gestion et partager l'outillage et le management au quotidien de ce levier fondamental.

Objectifs

- › **Accompagner** les établissements de la FPH dans leurs questionnements sur la rémunération de l'engagement individuel et collectif
- › **Penser** la rémunération en cohérence avec la stratégie RH dans toutes ses composantes : projet de service, développement des compétences, absentéisme, management...
- › **Faire** monter en compétence les acteurs concernés sur les problématiques de rémunération et d'entretien annuel

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Préparation de la formation

Au cours de la prise de contact, une série de documents, indicateurs seront proposés aux stagiaires pour qu'ils puissent les apporter en session pour travailler in vivo

4 temps distincts et complémentaires problématisés

- › 1. « Est-ce que j'applique le cadre légal opposable sur mon périmètre managérial ? » Revue des contraintes réglementaires des cas présents (12h, Accord local, temps continu, etc.)
- › 2. « Où sont les pièges de la gestion du temps de travail ? » Apports sur les biais de construction et d'affection du temps de travail
- › 3. « Et chez moi ? qu'en est-il ? » Mise en situation sous forme d'un atelier « Enquête : Où ai-je bien pu consommer cet ETP ? »
- › 4. « de l'analyse épisodique au contrôle du processus, quel chemin me reste-t-il à parcourir ? »
- › Finalisation de la formation en définissant le plan d'actions au regard de la session

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 4.15

Public

Variable selon la formation

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Prévenir et gérer l'absentéisme

Contexte

Comment éviter l'absentéisme qui pourrait l'être ? Toute absence pour raison de santé, quelle qu'en soit la nature et même de courte durée, présente des conséquences financières, RH et organisationnelles. Alors qu'en 2022, la FPH est le versant de la fonction publique dans lequel les agents se sont le plus absentes pour raisons de santé, il apparaît désormais plus que nécessaire de maîtriser les principes de gestion et de prévention de l'absentéisme. Ce module permettra ainsi de mieux comprendre, prévenir et piloter l'absentéisme, à l'échelle de l'établissement, du pôle ou du service.

Objectifs

- › **Comprendre** comment l'absentéisme se manifeste et quelles sont ses causes sous-jacentes
- › **Identifier** les facteurs déterminants des absences, selon les types d'absence et les profils d'agents
- › **Proposer** une mise en situation de gestion de l'absentéisme
- › **Présenter** un outillage aux RH et managers pour prévenir, gérer et suivre l'absentéisme

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Préparation de la formation

Au cours de la prise de contact, une série de documents, indicateurs seront proposés aux stagiaires pour qu'ils puissent les apporter en session pour travailler in vivo

4 séquences pour apprendre et partager au sein du groupe

› Des partages méthodologiques, des études de cas basées sur des situations réelles (personne), ainsi que des discussions en groupe pour favoriser le partage d'expériences

- 1. « L'absentéisme, de quoi parle-t-on ? » les différents types d'absentéisme, les causes, le mode de calcul des statistiques d'absentéisme
- 2. « Comment analyser les impacts de l'absentéisme sur mon organisation ? » Évaluation des coûts directs et indirects de l'absentéisme, des impacts RH et organisationnels

- 3. « Les signaux de l'absentéisme, tout concernés ! » Mise en situation de détection d'agents en difficulté et discussions d'entraide entre pairs pour faire émerger des premières pistes de solution. (Format Co-développement)
- 4. « Prévenir, gérer, piloter : définir un outillage personnalisé ». Présentation des outils RH de suivi de l'absentéisme et définition d'un plan d'actions de lutte contre l'absentéisme



AFR INTRA 4.16

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Arthur-Hunt/Evocare

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

GPMC et gestion des mobilités au regard des enjeux de maîtrise du titre 1

Contexte

Au-delà des formations classiques sur les cartographies des métiers et des compétences, notre formation propose une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences opérationnelles.

Notre approche permet à partir d'une vision macro à 3/5 ans des évolutions qualitatives et quantitatives des métiers, de piloter la gestion des effectifs afin de maîtriser son évolution au regard des objectifs attendus.

Objectifs

- › **Réaliser** une cartographie cible des effectifs à trois ans tenant compte des enjeux de performance
- › **Repérer** les besoins en effectifs actuels à trois ans
- › **Acquérir** une méthodologie de pilotage de la masse salariale permettant d'atteindre la cible
- › **Mettre** en place une politique de mobilité opérationnelle interne et externe
- › **Première** approche de relations sociales sur la politique GPMC
- › **Savoir communiquer** autour de la notion sensible de mobilité

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

La GPMC en établissement de santé

- › Enjeux et définition de la GPMC en établissement de santé
- › Apports de la GPMC dans la stratégie d'établissement
- › Rôle des acteurs dans la GPMC

Comment faire de la GPMC un outil opérationnel et prospectif ?

- › Méthodes et outils pour construire une cartographie ciblée 3/J ans par métiers et fonctions et les passerelles métiers
- › Identifier les leviers et actions pour atteindre à 3/J ans
- › Déployer les actions et intégrer la GPMC dans les domaines de la GRH (recrutement, évaluation, formation, mobilité...)
- › Mettre en place un outil de suivi et de pilotage de la masse salariale au regard de la cible à 3/J ans

Déployer une politique de mobilité active

- › Les outils de la mobilité
- › L'entretien de mobilité : guide d'entretien, évaluation du candidat, comportement
- › Mettre en place une CLASMO
- › Constituer une équipe dédiée

La garantie de la pérennité de la mise en œuvre du projet de GPMC

- › Pérennisation du projet à travers la gestion en mode projet, l'implication constante des parties prenantes, le partage des outils, la gestion des mobilités

Conduire le changement

- › Relations sociales
- › Communication interne et externe.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anhf.fr

› nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anhf.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anhf.fr



AFR INTRA 4.17

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Décliner sa démarche compétences

Contexte

Une formation dédiée à la mise en œuvre d'un projet « durable » en matière de GPMC orientée sur des cas concrets et des mises en situation.

Objectifs

- › **Connaître** les enjeux, étapes et livrables attendus d'une démarche métier-compétences
- › **Connaître** les conditions nécessaires à l'élaboration, au déploiement et à la réussite d'une telle démarche
- › **Savoir planifier** une démarche projet et anticiper les résistances et aléas
- › **Se professionnaliser** dans son rôle de chef de projet ou membre du groupe projet
- › **Élaborer** un premier plan d'actions (individuel ou collectif)

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Quiz métier/compétence (30 min)

Connaître les enjeux, étapes et livrables attendus d'une démarche métier-compétences (1h30)

- › Présentation d'exemples issus d'autres établissements
- › Ateliers tournants autour des enjeux et livrables
- › Synthèse sur les livrables

Connaître les conditions nécessaires à l'élaboration, au déploiement et à la réussite d'une telle démarche (1h30)

- › Dispositif de pilotage :
- › Cas pratique / Matrice RACI
- › Outils de planification, de suivi et d'évaluation
- › Savoir planifier une démarche projet et anticiper les résistances et aléas (2h30)
 - Exercice (Matrice RACI)
 - Mise en situation : préparer et animer une première réunion de projet

Élaborer un premier plan d'actions (individuel ou collectif) (1h)

Conclusion et évaluation du module



AFR INTRA 4.18

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Savoir élaborer fiches emploi, fiches de poste et référentiels de compétences

Contexte

Une formation dédiée à la mise en œuvre d'un projet « durable » en matière de GPMC orientée sur des cas concrets et des mises en situation.

Objectifs

- › **Maîtriser** le champ lexical dédié à la notion de compétence
- › **S'entraîner à préparer**, animer et restituer les travaux dédiés à la validation d'une fiche emploi/fiche de poste/référentiel de compétences

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Connaître le champ lexical : compétence, savoir-faire, manière de servir, missions, activités (1h)

Quiz. Débriefing en collectif

Savoir définir un niveau de savoir-faire approprié (45 min)

Travaux en sous-groupe.

Débriefing en collectif

Connaître les différentes méthodologies de production d'une fiche emploi/fiche de poste/référentiel de compétences (45 min)

› Présentation des méthodologies

› Exercices en binôme.

Restitution en collectif

Savoir planifier les étapes et acteurs des phases de préparation, rédaction, validation d'une fiche emploi/fiche de poste/référentiel de compétences (1h)

Travaux en sous-groupe.

Débriefing en collectif

S'entraîner à l'animation d'un groupe de production (2h30)

Mises en situation. Débriefing en collectif

Élaborer un premier plan d'actions individuel ou collectif (1h)

Synthèse et évaluation de la formation.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.19

Public

Variable selon la formation

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Moderniser ses outils de GPMC/ Développement RH

Contexte

Vos outils de gestion des emplois et des compétences (fiches de poste, référentiels métiers, répertoires de compétences, trames d'entretien professionnel, etc.) ont besoin d'être améliorés, adaptés à vos spécificités ou harmonisés à l'échelle de votre GHT/GCSMS ? Cette formation vous propose des méthodes et des outils pratiques pour moderniser vos outils RH, sécuriser le pilotage de vos emplois et compétences, et ainsi mieux accompagner le développement des compétences et la gestion des carrières au sein de votre établissement (ou groupement).

Objectifs

Objectif général

› **Moderniser** et optimiser ses outils de développement RH

Objectifs spécifiques

› **Analyser** les outils RH existants pour identifier leurs forces et faiblesses

› **Améliorer** les outils actuels, voire en concevoir de nouveaux afin de sécuriser le pilotage des emplois et des compétences

› **Savoir déployer** efficacement les outils RH en interne, en garantissant leur adoption par les parties prenantes et leur pérennité à long terme

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Évaluation des outils RH existants

› Analyse partagée des points forts et points d'amélioration des documents utilisés (fiches de poste, référentiels métiers, répertoires de compétences)

› Adéquation des outils avec les outils d'évaluation et avec les ambitions GPMC

Optimisation et conception d'outils à partir des points d'amélioration identifiés

Étape sur-mesure en fonction du besoin (ex : atelier collaboratif de design des fiches de postes)

Assurer le déploiement des outils en interne

› Réflexion sur l'accompagnement des cadres et des directions

› Comment assurer le transfert de compétences

Garantir la pérennité des outils

Définition d'un suivi pour ajuster les outils en fonction des besoins : comment les faire vivre dans le temps.



AFR INTRA 4.20

Public

Variable selon la formation

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

De la notation à l'évaluation, valoriser l'engagement individuel et collectif

Contexte

La prime de service est une composante majeure de la rémunération des agents hospitaliers. Cette prime d'intéressement collectif a pour vocation de valoriser la qualité du service rendu, mais ses modalités de calculs peuvent varier parfois d'un service à un autre ou d'une fonction à une autre. Avec l'instauration depuis 2021 de l'entretien annuel, et la suppression de la notation, l'accent est davantage porté sur les notions d'engagement professionnel et de résultats de l'agent. Quels critères et quels indicateurs retenir pour valoriser l'engagement collectif ? l'engagement individuel ?

Objectifs

- › **Accompagner** les établissements de la FPH dans leurs questionnements sur la rémunération de l'engagement individuel et collectif
- › **Penser** la rémunération en cohérence avec la stratégie RH dans toutes ses composantes : projet de service, développement des compétences, absentéisme, management...
- › **Faire monter** en compétence les acteurs concernés sur les problématiques de rémunération et d'entretien annuel

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Préparation de la formation

› Au cours de la prise de contact, une série de documents, indicateurs seront proposés aux stagiaires pour qu'ils puissent les apporter en session pour travailler in vivo

Le jeu des contraires

› Réflexions créatives sur les notions théoriques, objectifs, enjeux (notations vs entretien/points vs évaluation/modernisation vs simplification...)

De la notation à l'évaluation : quels impacts en termes de « culture d'établissement »

› Pour les agents et pour les cadres ? en sessions créatives sous forme de formations-actions (qu'est-ce qu'on attend désormais de moi ? de mes équipes ?)

Application pratique sur les critères

Articulation entre l'individuel et le collectif (comment penser les primes comme des leviers managériaux pour atteindre les objectifs ?)

Aller plus loin #1 : valoriser les spécificités mais veiller à l'égalité de traitement

› Fonctions, expertises, sujétions... (comment proposer des critères équitables et permettant la mise en valeur des spécificités ?)

Aller plus loin #2 : considérer la rémunération dans sa globalité

› Prime de service, primes réglementaires, discussions sur les réformes à venir... comment tirer parti de ces primes diverses ?

Évaluation et bilan de la formation

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.21

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Mesurer et renforcer l'impact des formations suivies par les agents

Contexte

À quoi voyez-vous qu'une formation est réussie ?

Cette formation va vous permettre de déployer une méthodologie simple et peu coûteuse en temps pour connaître l'impact d'une formation et développer la transmission des compétences au sein de votre équipe, pôle, établissement ?

Objectifs

- › **Savoir** analyser l'impact de vos formations
- › **Organiser** la transmission des savoirs entre agents
- › **S'entraîner** à transmettre son savoir
- › **Évaluer** l'action de formation

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Jour 1

Savoir analyser l'impact de vos formations

- Les 4 niveaux d'évaluation d'une action de formation
- Les méthodes d'évaluation

S'approprier une méthode efficiente d'évaluation des formations : l'organisation de réunions de bilan « à froid »

- Étape 1 : définition des étapes et de leur contenu
- Étape 2 : rédaction du processus

Organiser la transmission des savoirs entre agents

- › Les méthodes de transmission des savoirs entre agents : accompagnement, tutorat, AFEST, retour de formation... les avantages et les freins
- Transmettre ou témoigner ?
- Témoigner comment : par le jeu, par les mots, par l'image

S'entraîner à transmettre son savoir

- › Présentation d'une méthodologie en J étapes
- Production de livrables. Fin du J1 : précisions sur les travaux intersession (contenu, délais, format)

Évaluation à chaud du J1

Jour 2

Évaluer l'action de formation

- Analyser la pertinence et l'impact du bilan à froid mis en œuvre en phase intersession
- Présentation (par les participant-e-s) des livrables finalisés (transmission des savoirs)
- Mise en œuvre de la réunion « bilan à froid » pour ce module

Synthèse finale



AFR INTRA 4.22

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 13/12/2027
- › Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecals@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Renforcer, piloter la mobilité professionnelle des agents

Objectifs

- › **Connaître** l'environnement réglementaire de la mobilité professionnelle
- › **Connaître** les outils/modalités facilitant la mobilité au sein d'une ou de plusieurs organisations
- › **Savoir analyser** les points forts et points faibles de ses processus actuels en matière de mobilité
- › **S'entraîner** à élaborer des outils de mobilité (revue des talents, aires de mobilité, immersions...)
- › **Définir** un processus cible en matière de gestion de mobilité
- › **Élaborer** un plan d'actions

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Connaître l'environnement réglementaire de la mobilité professionnelle (2h)

Quiz proposé en plénière

- › Réponses en plénière et présentation synthétique des différentes conditions réglementaires d'une mobilité

Connaître les outils/modalités facilitant la mobilité au sein d'une ou de plusieurs organisations (2h)

- › Panorama des outils de la mobilité
- › Analyse en collectif des spécificités et de la portée de chaque composante

Savoir analyser les points forts et points faibles de ses processus actuels en matière de mobilité (3h)

- › Présentation de la méthodologie d'analyse
- › Analyse en atelier tournant de chacun des processus

S'entraîner à élaborer des outils de mobilité (3h)

- › Production d'une aire de mobilité entre deux métiers/postes
- › Élaboration de la méthodologie de revue des talents
- › Élaboration de la méthodologie d'immersion

Définir un processus cible en matière de gestion de mobilité (3h)

- › Définition d'un descriptif du processus cible de mobilité intégrant ouverture de poste, candidature spontanée, exploitation des entretiens professionnels, démarches spécifiques de maintien dans l'emploi

Élaborer un plan d'actions (1h)

Synthèse et évaluation à chaud.



AFR INTRA 4.23

Public

Variable selon la formation

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

S'approprier et déployer sa politique de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC)

Contexte

Comment finir d'opérationnaliser sa GPMC pour qu'elle constitue un outil au service des Directions ? Accompagnement individuel des agents (reconversions, évolutions, reclassement...), besoins des services (anticipation de nouvelles compétences, métiers en tension...) : il est question par cette formation de définir vos objectifs et déployer des actions pour assurer leur mise en œuvre.

Objectifs

- › **S'approprier** la politique de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences : montée en compétences, dynamiques de carrière, métiers en tension, métiers de demain...
- › **Organiser** le déploiement de sa politique GPMC dans tous les champs RH : formation, recrutement, accompagnement des agents, accompagnement des managers
- › **Faire monter** en compétence les acteurs concernés sur la gestion des compétences

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Préparation de la formation

› Au cours de la prise de contact, une série de documents, indicateurs seront proposés aux stagiaires pour qu'ils puissent les apporter en session pour travailler in vivo

Un premier temps de prise de recul : «La GPMC, qu'est-ce que c'est et où en sommes-nous ?»

› Objectifs, enjeux : formations, accompagnement des agents, parcours professionnel, mobilité, attractivité, métiers de demain...

3 mises en situation distinctes et complémentaires :

- › 1. Quel rôle de l'EPA ? Application autour de l'entretien professionnel annuel (hxation des objectifs individuels et collectifs, développement des compétences, logiques de parcours professionnel des agents)
- › 2. Comment anticiper les métiers de demain ? Atelier créatif et prospectif interrogeant les enjeux de développement durable, de mutations sociétales et de contraintes économiques
- › 3. Comment aborder les métiers à enjeux spécifiques ? Métiers rares, métiers en déficit d'attractivité ou forte pénibilité

Et maintenant ?

› Finalisation de la formation en définissant le plan d'actions



AFR INTRA 4.24

Public

Variable selon la formation

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Accompagner les évolutions professionnelles (carrière, mobilité, reconversion et reclassement)

Contexte

A l'heure de l'allongement de la durée des carrières et des réflexions autour de la prévention de l'usure professionnelle, comment agir pour maintenir le niveau d'engagement et de compétence des agents jusqu'à leur départ à la retraite ? Dans ce module, il sera question d'investir différents chantiers de la gestion des carrières et des évolutions professionnelles : tant sous le prisme de l'anticipation (gestion des reconversions, des reclassements pour raisons de santé) que sous le prisme de l'attractivité (politique mobilité, formation, perspectives).

Objectifs

- › **Comprendre** les enjeux de l'allongement de la durée des carrières et de la prévention de l'usure professionnelle
- › **Développer** une stratégie anticipative de gestion des carrières favorisant l'engagement, la fidélisation et la santé tout au long du parcours professionnel de l'agent
- › **Présenter** un outillage aux RH et managers pour piloter les transitions professionnelles (notamment pour raisons de santé)

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Préparation de la formation
Au cours de la prise de contact, une série de documents, indicateurs seront proposés aux stagiaires pour qu'ils puissent les apporter en session pour travailler in vivo

4 séquences pour apprendre et partager au sein du groupe
Des partages méthodologiques, des études de cas basées sur des situations réelles (personne), ainsi que des discussions en groupe pour favoriser le partage d'expériences

- › 1. « Un agent, des parcours professionnels » Rappel des notions-clés et des enjeux statutaires afférents aux parcours et évolutions professionnels dans la FPH
- › 2. « L'anticipation des évolutions professionnelles : mode d'emploi » Méthodes et outils pour anticiper et accompagner les reconversions et reclassements
- › 3. « Une politique de mobilité au service de l'engagement professionnel » Études de cas de stratégies de mobilité interne et externe et partage d'expériences
- › 4. « On patte à l'action » Atelier de construction de son propre plan d'actions relatif à l'accompagnement des évolutions professionnelles

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 4.25

Public

Professionnels RH

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Mettre en œuvre le bilan de parcours professionnel

Contexte

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 précise les modalités visant à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics, en particulier pour les agents de catégorie C les moins diplômés, les personnels en situation de handicap et ceux exposés à l'usure professionnelle (article L.422-3). Parmi les dispositifs ciblés figure le bilan de parcours professionnel, qui consiste en une analyse du parcours et des motivations de l'agent pour construire et concrétiser son projet professionnel. Cette formation vous permettra de comprendre ce dispositif et d'en maîtriser la mise en œuvre au sein de votre établissement.

Objectifs

Objectif général

› **Comprendre**, s'approprier et mettre en œuvre le bilan de parcours professionnel

Objectifs spécifiques

› **Comprendre** le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit le dispositif

› **Maîtriser** les étapes du bilan de parcours professionnel, de l'analyse du parcours de l'agent à l'élaboration de son projet professionnel

› **Développer** des outils concrets et applicables

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Le cadre réglementaire et les enjeux du dispositif

› Décret du 22 juillet 2022, arrêté du 1^{er} août 2023

› Objectif et finalités du bilan de parcours professionnel dans la gestion des carrières

Les étapes du bilan de parcours professionnel

› Lancement du dispositif

› Appui à l'analyse du parcours professionnel

› Appui à la réalisation du plan d'action

› Conclusion

Conception du bilan de parcours professionnel sur-mesure

› Contenu, temporalité, outils/livrables de chaque étape

Appui à la mise en œuvre d'outils opérationnels

› Présentation d'exemples d'outils (trame d'entretien, document de synthèse, convention d'immersion...)

› Adaptation des outils aux spécificités de(s) l'établissement(s)



AFR INTRA 4.26

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Arthur-Hunt/Evocare

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 13/12/2027
- › Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Mener une négociation sociale complexe

Contexte

Les transformations en cours impliquent de mener des négociations à forts enjeux et porteuses de risque social. Par exemple, la négociation d'accords temps de travail, de GPMC, de mobilités implique de maîtriser un savoir-faire et des méthodologies de négociation spécifiques.

Objectifs

- › **Maîtriser** l'ensemble des phases de la négociation collective
- › **Savoir définir** sa stratégie de négociation sociale
- › **Comprendre** comment animer utilement une négociation collective
- › **Apprendre** à gérer la crise sociale

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Préparer la négociation en amont

- › Connaître l'historique interne de la négociation
- › Valider le mandat de négociation
- › Définir le processus de négociation

Stratégie et gouvernance de la négociation

- › Définir un objectif clair et les « second best choices »
- › Répartir les rôles au sein de l'équipe de négociation
- › Cartographier les acteurs du dialogue
- › Identifier les attentes et les blocages des parties à la négociation

Animer la négociation

- › Construire l'agenda social
- › Communiquer sur la négociation : amont/aval – Interne/externe
- › Recueillir l'avis du terrain
- › Gérer la crise sociale en fonction du type de conflit

Cas pratique

- › Négocier un accord temps de travail les enjeux et les risques habituels du dialogue social

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.27

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Arthur-Hunt/Evocare

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Politique sociale et évolutions des rôles de la fonction RH dans les établissements de santé

Contexte

Les processus RH sont l'ensemble des actions menées par le service des Ressources Humaines : recrutement du personnel, gestion de carrière, évaluation, formation, sans oublier l'ensemble des procédures administratives de gestion du personnel. La cartographie des processus RH permet de distinguer les activités qui sont du ressort du département des Ressources Humaines par rapport à celles prises en charge par le management, d'acquérir une vue d'ensemble des différentes étapes du parcours des agents au sein de l'établissement, de mieux répondre aux besoins et aux enjeux.

Objectifs

- › **Maitriser** le système de management RH et les outils associés
- › **Décliner** une politique RH
- › **Positionner** la fonction RH en partenaire managérial
- › **Renforcer** la contribution stratégique de la fonction RH et son rôle d'agent de changement

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Le système de management des ressources humaines

- › Rôles de la fonction RH
- › Politique RH et processus RH
- › Rôle du projet social
- › Enjeux du marketing RH

La politique sociale de l'établissement

- › Définition de la politique sociale
- › Enjeux et objectifs. Politique sociale et positionnement de la fonction RH
- › Déclinaisons de la politique sociale

La fonction RH comme partenaire managérial

- › Contribution au processus de management
- › Construction d'un projet de management
- › Outils d'appui au management

La fonction RH comme partenaire social

- › Contribution au dialogue social
- › Rôle dans la recherche de l'adhésion des acteurs

La contribution stratégique de la fonction RH

- › Pilotage stratégique de la fonction RH
- › Apports des benchmarks RH
- › Prospective RH

La fonction RH, agent de changement

- › RH et rôle dans la conduite du changement
- › Outillage de la fonction RH pour conduire efficacement le changement



AFR INTRA 4.28

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Contrôle de gestion RH

Contexte

Le contrôle de gestion Ressources Humaines devient un bénéfice pour les organisations désireuses de maîtriser l'ensemble de leurs processus. Il permet d'analyser la performance des ressources et surtout de mesurer l'efficacité de processus. Ce module est adaptable (présentiel, distanciel) selon vos besoins et contraintes. Nous veillons à ce que chaque participant•e soit impliqué•e et puisse formaliser ses attentes via la production de documents explicatifs (ppt, pdf) et/ou une visioconférence amont avec les participant•e•s.

Objectifs

- › **Appréhender** le contrôle de gestion Ressources Humaines
- › **Construire** son système dans son organisation
- › **Le faire vivre**

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Appréhender le contrôle de gestion Ressources Humaines (séances en sous-groupes tournants)

- › À quoi ça sert ? Quel est l'intérêt ?
- › Les acteurs et leurs rôles
- › Axe stratégique et axe opérationnel

Construire son système dans son organisation et le faire vivre

- › Étape 1 : Objectifs et résultats
- › Étape 2 : Informations et indicateurs pertinents
- › Étape 3 : les données temporelles à prendre en compte

Séances de travail en sous-groupes (3-4 participants)

- › Présentation de l'étape – apports minimums nécessaires
- › Constitution de la boîte à outils des apprenants
- › Par exemple, pour Objectifs et résultats, la méthode SMART
- › Pour Informations et indicateurs pertinents, la matrice bénéfice/risque
- › Travail/ échanges en sous-groupe
- › Temps individuel pour chaque participant
- › Chaque séance en sous-groupe permettra aux participants d'élaborer une carte mentale lui permettant d'élaborer le premier jet de la structure de son système de gestion RH

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 4.29

Public

Variable selon la formation

Organisé par

Capitan

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Ressources humaines et qualité de vie au travail

Le tableau de bord « RH » comme outil de pilotage et de management

Contexte

Cette formation a pour objectif de construire le tableau de bord « RH » permettant de piloter l'activité, faire en sorte que cet outil soit partagé, reconnu comme fiable dans vos prises de décision, actes de management, actes de communication.

Un intersession est prévue. Le dernier jour visera à consolider les acquis des deux premiers jours en avançant sur les cas concrets proposés par les participants, avec comme objectif la pérennisation des outils construits en séance.

Objectifs

- › **Appréhender** le contrôle de gestion Ressources Humaines
- › **Construire** son système dans son organisation
- › **Le faire vivre**

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Jour 1 et Jour 2

Tableau de bord : Pour qui ? Pourquoi ? Pour quoi faire ? à quels besoins et attentes doit répondre votre tableau de bord ? Quels indicateurs ? Comment interpréter les résultats ?

Travaux en sous-groupes

(3-4 participants) Chaque participant est porteur d'une situation à mettre en pilotage.

Pour chaque étape :

- › Présentation de l'étape – apports minimums nécessaires
- › Proposition d'une grille de travail
- › Appropriation critique de la grille, proposition d'ajustement
- › Traitement du cas du participant (en binôme)
- › Prise en compte des questionnements, échanges avec le groupe, derniers apports
- › Des temps d'analyse de vécu sont insérés, sur demande des participants

Jour 3 (après une intersession)

Identifier les conditions de pérennisation de son système de pilotage

Élaborer son plan d'action pour transposer les acquis de la formation dans son environnement professionnel



AFR INTRA 4.30

Public

Variable selon la formation

Organisé par

KPMG/ACE-Santé

Durée

A adapter en fonction de votre besoin

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Piloter et outiller sa masse salariale

Contexte

Où en est-on du Titre 1 ? Voici la question que tous DG, DRH, DAF se posent plusieurs fois dans l'année. Si la source d'information est protéiforme, chaque échelon de la structure managériale peut contribuer à fiabiliser la réponse à cette question, et s'assurer que le « coût » d'acquisition de cette information diminue grâce à un meilleur outillage et une meilleure visibilité. Si vous aviez préféré savoir s'il valait mieux piloter des ETP ou des euros, soyez rassurés, on en parlera aussi !

Objectifs

- › **Comprendre** comment est valorisée la masse salariale à l'hôpital
- › **Comprendre** la distinction entre prévisionnel et exécution de la masse salariale
- › **S'équiper** pour prévoir, suivre et répondre à des problématiques de masse salariale
- › **Proposer** une mise en situation quel que soit le positionnement hiérarchique du stagiaire (service, pôle, direction, établissement).

Programme

Le programme, la durée et le public cible de la formation sont adaptés au contexte et aux besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements commanditaire.

Préparation de la formation

Au cours de la prise de contact, une série de documents, indicateurs seront proposés aux stagiaires pour qu'ils puissent les apporter en session pour travailler in vivo

4 séquences pour apprendre et partager au sein du groupe :

- › 1. « Quelles différences et quels liens entre effectifs et masse salariale ? » Rappel des principes de valorisation de l'effectif hospitalier
- › 2. « Pourquoi nous arrive-t-il de dépenser plus que le prévisionnel ? » Apports sur les notions d'exécution de la masse salariale dans l'année
- › 3. « C'est ETP Payé ou ETP Présent ce chiffre ? » Rappel sur les indicateurs utilisés et mise en application sur les données des stagiaires
- › 4. « Objectif 1h par mois ? » Atelier de construction de son propre dispositif de pilotage de la masse salariale avec la contrainte que cette tâche ne prenne qu'1h/mois pour un résultat stable.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 5.01

Public

Tout agent de la FPH travaillant au bureau des entrées/admissions

Organisé par

Crisalyde

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - bureaux des entrées (Crisalyde)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- › **Identifier** ce qu'est une crise cyber
- › **Connaître** les typologies de crises cyber
- › **Identifier** les impacts d'une cyberattaque sur les systèmes d'information
- › **Se confronter** à une gestion de crise cyber et savoir mettre en place une procédure en mode dégradé

Programme

Qu'est-ce qu'une crise cyber ?

- › La définition de la cyber crise
- › Les typologies de crises cyber

Identifier les impacts d'une crise cyber

- › Identification des outils SI
- › Connaître l'impact fonctionnel des cyberattaques sur les outils SI

L'exercice de crise cyber

- › La reconnaissance d'une situation de crise
- › La remontée de l'alerte
- › Définir et mettre en place une procédure en mode dégradé

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 5.02

Public

Tout agent de la FPH travaillant au bureau des entrées/admissions

Organisé par

Demeter Santé

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - bureaux des entrées (Demeter)

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques, leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère, s'il y a 10 ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Le bureau des entrées qui est en charge de l'admission et de la saisie des premières informations patient joue donc un rôle important au sein du flux de données du SI. La maîtrise des modes dégradés et la continuité des activités sont vitales.

Objectifs

- › **Comprendre** à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- › **Lister** les outils SI utilisés dans son service
- › **Reconnaître** une situation de cyberattaque
- › **Concevoir** l'activité du service sans ces outils
- › **Établir** quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel
- › **Définir** une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service

- › Quelle est aujourd'hui l'état de la menace cyber ?
- › Les principes de base de la SSI.
- › L'importance du BDE dans la sécurité des parcours patients.

Lister les outils SI utilisés dans son service et les risques associés à chaque outil qui dysfonctionnerait

- › Comprendre le rôle et le fonctionnement de chaque outil utilisé au sein de son service.
- › Connaître et visualiser facilement l'écosystème des outils SI de son service.
- › Débriefing sur les résultats des travaux en sous-groupe et synthèse collective.

Concevoir l'activité du service sans ces outils

Établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI.

- › Mesurer les impacts d'un dysfonctionnement total ou partiel du SI sur l'activité de son service en projetant des méthodes de travail sans ces outils.
- › Formaliser le fonctionnement possible de son service en l'absence total ou partielle du SI

- › Débriefing sur les résultats des travaux en sous-groupe et synthèse collective

Reconnaître une situation de cyberattaque

- › Quels environnements techniques pour quel type de menaces.
- › Reconnaître les cyberattaques les plus courantes.

Définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle

- › Le mode dégradé.
- › Le mode dégradé installation.
- › Le mode dégradé dans la durée.
- › Quitter le mode dégradé.
- › L'après mode dégradé
- › Simulation de mise en œuvre du mode dégradé
- › Débriefing sur les simulations et mise en place d'un plan d'actions pour la mise en place du mode dégradé



AFR INTRA 5.03

Public

Ingénieurs et techniciens
des services biomédicaux

Organisé par

Crisalyde

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - génie biomédical (Crisalyde)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci sur le service biomédical, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- › **Identifier** ce qu'est une crise cyber
- › **Connaître** le risque de piratage des appareils médicaux
- › **Comprendre** les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique
- › **Se confronter** à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils biomédicaux

Programme

Qu'est-ce qu'une crise cyber ?

- › La définition de la crise
- › La définition de la crise cyber

Le risque de piratage des appareils médicaux

- › Identification des appareils utilisés quotidiennement
- › Comprendre l'enjeu de maintenance de ces appareils vulnérables

Les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique

- › La reconnaissance d'une situation de crise
- › La remontée de l'alerte
- › L'identification des besoins en situation de crise cyber
- › Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils biomédicaux

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 5.04

Public

Ingénieurs et techniciens des services biomédicaux

Organisé par

Demeter Santé

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - génie biomédical (Demeter)

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques, leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère, s'il y a 10 ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Les services Biomédicaux gèrent une grande quantité de données confidentielles ainsi que des équipements et des services indispensables à la continuité des soins. A ce titre la protection des données, la réactivité et la reprise sur incident sont des critères qui doivent sans cesse être challengés et améliorés. La réalité d'une cyberattaque impose des évolutions dans les pratiques.

Objectifs

- › **Comprendre** à quoi sert la SSI dans un établissement de santé
- › **Comprendre** les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique
- › **Connaître** le risque de piratage des appareils médicaux
- › **Communiquer** efficacement avec le SSI
- › **Savoir** être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux
- › **Définir** un protocole de mise au rebut des disques durs contenant des données de santé
- › **Établir** des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service

- › Quelle est aujourd'hui l'état de la menace cyber ?
- › Les principes de base de la SSI.
- › L'intégration des personnels biomédicaux dans la SSI.

Comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique

- › Des appareils connectés et donc vulnérables.
- › Les bonnes pratiques pour la connexion d'équipement de santé.

Connaître le risque de piratage des appareils médicaux.

- › Les attaques sur les appareils médicaux.
- › Savoir évaluer les risques pour un appareil ou une situation donnée.

› Communiquer efficacement avec le SSI

Communiquer avec la SSI pour maintenir la sécurité

- › Quelle communication en période de crise
- › Communiquer sur les évolutions des matériels et les remontées utilisateurs
- › Bien communiquer la méthode CNV
- › Mise en situation au travers d'un cas pratique

› Débriefing sur les résultats de la simulation et synthèse des différents éléments.

Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux

- › Les étapes de la maintenance.
- › Effacer et mettre au rebut un disque dur de manière sécurisée

Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque

- › Quels environnements techniques pour quel type de menaces
- › Co-Construction d'un protocole d'action contre les menaces vues ci-dessus
- › Mise en commun des plans d'actions et réflexion autour de leur construction et fonctionnement
- › Mise en application d'un plan d'action sur équipement réel, si disponibilité, accord et validation de l'équipe SSI de l'établissement. Sinon mise en situation sur un scénario fournis par le formateur.
- › Débriefing sur le plan d'action avec la SSI et le formateur si simulation sur équipements réel.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecalais@anhf.fr

› nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anhf.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anhf.fr



AFR INTRA 5.05

Public

Personnel des services techniques

Organisé par

Crisalyde

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - services techniques (Crisalyde)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci sur les appareils connectés, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- › **Identifier** ce qu'est une crise cyber
- › **Connaître** le risque de piratage des appareils connectés techniques
- › **Comprendre** les interactions entre les appareils connectés techniques et le service de sécurité informatique
- › **Se confronter** à une gestion de crise informatique et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils connectés

Programme

Qu'est-ce qu'une crise cyber ?

- › La définition de la crise cyber
- › les typologies des crises cyber

Le risque de piratage des appareils connectés techniques

- › Identification des appareils utilisés quotidiennement
- › Connaître les conséquences d'un dysfonctionnement majeur de ces appareils
- › Identifier les risques de piratage liés à une cyberattaque

Les interactions entre les appareils connectés et le service de sécurité informatique

- › La reconnaissance d'une situation de crise
- › Identifier les actions les plus efficaces à mettre en place pour répondre à une situation de crise cyber
- › L'identification des besoins et de ses interlocuteurs en situation de crise cyber
- › Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils connectés

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration



AFR INTRA 5.06

Public

Personnel des services techniques

Organisé par

Demeter Santé

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 19/10/2026
- › Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - services techniques (Demeter)

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques, leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère, s'il y a 10 ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Le service technique gère un grand nombre d'appareils et de systèmes connectés ayant des fonctions de support et de sécurité. Il est donc indispensable que ce service soit capable de mettre en place une politique de sécurisation de ses appareils connectés. Les appareils support étant également plus répandus et plus nombreux il est important de mettre en place une politique de gestion des risques et de réponse sur incident.

Objectifs

- › **Comprendre** à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- › **Comprendre** les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique.
- › **Connaître** le risque de piratage des appareils.
- › **Être confronté** à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés.
- › **Apprendre** à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service

- › Quelle est aujourd'hui l'état de la menace cyber ?
- › Les principes de base de la SSI.
- › L'intégration des personnels techniques dans la SSI.

Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique

- › Le rôle de la SSI au sein d'un établissement (la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité).
- › La SSI garante de la sécurité des périphériques et des données.

Connaître le risque de piratage des appareils.

- › Diagnostiquer son SI et évaluer les risques dans son environnement.
- › Méthode d'évaluation des risques équipement par équipement.
- › Mise en situation, évaluation de plusieurs objets connectés de l'établissement.
- › Débriefing discussion et partage de connaissance sur la méthode AMDEC et le scoring des objets.

Être confronté à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés

- › A l'aide des résultats de l'évaluation des risques le formateur proposera différents scénarii d'attaque.
- › Chaque scénarii sera présenté par le formateur d'un point de vue technique avant de laisser au sous-groupe le soin d'évaluer la menace.

Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque

- › Quels environnements techniques pour quel type de menaces.
- › Reconnaître les cyberattaques les plus courantes
- › Réagir à une cyberattaque
- › Mise en situation d'une réponse à une cyberattaque.
- › Débriefing sur la simulation et mise en place d'un plan d'action pour la mise en place du mode dégradé.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› formation.nordpasdecals@anhf.fr

› nordpasdecals@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

› v.skibinski@anhf.fr

Timéa PETTIROSSI

› t.pettirossi@anhf.fr



AFR INTRA 5.07

Public

Equipe de direction

Organisé par

Crisalyde

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - direction (Crisalyde)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts fonctionnels de celle-ci, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- › **Identifier** ce qu'est une crise cyber
- › **Identifier** les impacts fonctionnels d'une crise cyber sur les différents services
- › **Savoir prioriser** les actions en situation de cyberattaque
- › **Se confronter** à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque
- › **Réagir** en conférence de presse»

Programme

Qu'est-ce qu'une crise cyber ?

- › La définition de la crise cyber
- › Les typologies des crises cyber
- › Les impacts d'une crise cyber sur les différents secteurs d'activité
- › Identification des acteurs impliqués dans chaque secteur d'activité
- › Évaluer les connaissances de ces acteurs en crise cyber pour identifier leurs besoins

La gestion de crise cyber

- › La reconnaissance d'une situation de crise
- › Identifier et prioriser les actions les plus efficaces à mettre en place pour répondre à une situation de crise cyber
- › L'identification des besoins et de ses interlocuteurs en situation de crise cyber
- Savoir s'exprimer en conférence de presse

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**



AFR INTRA 5.08

Public

Equipe de direction

Organisé par

Demeter Santé

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : mise en situation cyberattaque - direction (Demeter)

Contexte

Le rôle de la direction de l'établissement dans la gestion de la cybersécurité est central. En effet il lui incombe de piloter les équipes et les moyens mis en œuvre afin d'assurer la sécurité informatique de l'établissement qui dépend d'elle. A cette fin il lui faudra définir un ensemble de règles et de protocoles afin de construire et utiliser une chaîne décisionnelle efficace. C'est également elle qui validera les plans d'actions et de réponse sur incident de l'ensemble de ses équipes.
En période de crise elle aura également le rôle crucial de communiquer en interne et en externe et de piloter la crise en priorisant, organisant et contrôlant les efforts de chacun afin de maintenir les activités et de revenir le plus vite à un état normal de fonctionnement.»

Objectifs

- › **Comprendre** à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- › **Communiquer** efficacement avec le SSI
- › **Repérer** les acteurs
- › **Mettre** en place une chaîne décisionnelle efficace
- › **Connaître** les prérogatives de chaque secteur d'activité
- › **Déployer** un plan d'action prédéfini
- › **Mettre** en place un plan de communication adapté en interne et en externe

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service

- › Quelle est aujourd'hui l'état de la menace cyber ?
- › Les principes de base de la SSI.
- › La direction le centre de planification de la politique SSI.

Communiquer efficacement avec le SSI

- › Maîtriser le vocabulaire et les lignes directrices de la cybersécurité.
- › Les types de cyberattaques et leurs impacts.
- › Connaître les bases de sons SI.
- › Méthode de communication.
- › Quelques aides à la communication.
- › Débriefing et mise en commun.

Repérer les acteurs, mettre en place une chaîne décisionnelle efficace

- › Les acteurs qui interviennent sur le SI.
- › Les processus de décision et de contrôlent en période normales.
- › Les processus de décision et de contrôlent en périodes de crises.
- › Mise pratique avec test du processus décisionnel pour une situation normale et une situation de crise.
- › Débriefing et retour d'expérience sur le processus décisionnel.
- › Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité
- › Définir les rôles et les responsabilités de chacun vis-à-vis du SI et de ses équipements

Déployer un plan d'action prédéfini

- › Phase 1 : Alerter, mobiliser, endiguer
- › Phase 2 : Maintenir la confiance et comprendre l'attaque :
- › Phase 3 : Relancer les activité métier et durcir les SI.
- › Phase 4 : Tirer les leçons de la crise.

Mise en situation pratique.

- › Débriefing partage d'expérience. Mettre en place un plan de de communication adapté en interne et en externe
- › Connaître les parties prenantes.
- › Mettre aux points les procédures de communications.
- › Exemple de communication au cours de chaque phase du plan d'action.
- › Mise en pratique rédaction.
- › Débriefing partage d'expérience

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalsais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 5.09

Public

Personnel d'un même domaine d'activités et personne(s) de la direction des services informatiques en charge de l'applicatif du domaine

Organisé par

Crisalyde

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 19/10/2026
- › Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anfh.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anfh.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anfh.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anfh.fr**

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : comment piloter un plan de continuité des activités (Crisalyde)

Contexte

Dans la gestion de crise, la continuité d'activité occupe une place centrale. En effet, la priorisation des activités essentielles et l'élaboration d'un plan opérationnel sont primordiales pour parvenir à mettre en œuvre des solutions. Cette formation vous apportera une connaissance approfondie des outils de continuité, de leur articulation ainsi que les clés de compréhension de la stratégie de continuité et de reprise d'activité notamment grâce à de nombreuses activités ludiques et interactives.

Objectifs

- › **Comprendre** le contexte et les objectifs d'un Plan de continuité d'Activité (PCA)
- › **Identifier** et gérer les risques prioritaires, formaliser les besoins de continuité
- › **Comparer** et harmoniser les BIA (Business Impact Analysis)
- › **Définir** la stratégie et les outils de continuité d'activité
- › **Rédiger** une procédure de continuité d'activité
- › **Spécifier** les procédures de gestion et de communication de crise
- › **Anticiper** la reprise d'activité

Programme

Le contexte et les objectifs du PCA

- › La notion de rupture de continuité d'activité
- › Les enjeux du PCA

Le contexte, les objectifs et la comitologie d'un PCA

- › Définition des rôles, des responsabilités et de la comitologie d'un PCA
- › Définition des objectifs et du périmètre des ressources documentaires à connaître

La gestion des risques prioritaires

- › La cartographie des risques
- › Le traitement du risque : l'approche par typologies d'impact

L'identification et la formalisation des besoins de continuité

- › La conduite d'un entretien de BIA L'inventaire des processus

L'identification des activités critiques et la conduite à tenir face à un scénario insoluble

- › **Le besoin d'harmonisation des BIA**
- › Réaliser un entretien d'harmonisation

Définir la stratégie et les outils de la continuité d'activité

- › Concevoir une stratégie de continuité d'activité adaptée
- › Traiter l'absence de solution de continuité



AFR INTRA 5.10

Public

Personnel d'un même domaine d'activités et personne(s) de la direction des services informatiques en charge de l'applicatif du domaine

Organisé par

ASCENT

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

Cybersécurité : comment piloter un plan de continuité des activités (ASCENT)

Contexte

Face au risque d'interruption d'activité provoquée par des cyberattaques, la mise en œuvre d'un Plan de Continuité des Activités (PCA) est primordiale pour les établissements de santé. L'ensemble des mesures à mettre en œuvre, selon les divers scénarii de crises et la durée de la crise, doit être déployé rapidement afin de maintenir l'organisation des soins et l'accueil des patients. Ce Plan de Continuité des Activités doit également prévoir la mise en place de l'activité en mode dégradé et anticiper la reprise à la normale des activités.

Objectifs

- › **Savoir** construire et déployer un PCA
- › **Reconnaître** les enjeux et avantages d'un PCA
- › **Démontrer** les étapes essentielles à la mise en œuvre d'un PCA

Programme

Jour 1

- › Élaborer un Plan de continuité d'activité
- › Principe et scénarios d'approches
- › Mise en place SMCA
- › Gestion de crise
- › SMCA et amélioration continue
- › Travaux pratiques : Analyser des cas d'étude et de prendre des décisions sur base d'énoncé pratique

Jour 2

- › Comprendre et anticiper les risques du facteur humain et techniques
- › Identification des risques
- › Évènements redoutes (par domaine)
- › Plan d'action
- › Évaluation des risques résiduels, et acceptation ou remédiation

CONTACTS

Nord – Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**



AFR INTRA 5.11

Public

Professionnel des SI
Équipe SSI
Administrateur

Organisé par

ASCENT

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 19/10/2026

› Formation exclusivement organisée au sein de l'établissement ou du groupement d'établissements.

CONTACTS

Nord - Pas-de-Calais

Pôle formation

› **formation.**

nordpasdecalais@anhf.fr

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› **e.dupe@anhf.fr**

Violette SKIBINSKI

› **v.skibinski@anhf.fr**

Timéa PETTIROSSI

› **t.pettirossi@anhf.fr**

Logistique - Achat - Cybersécurité

Cybersécurité : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques

Contexte

Les professionnels des services informatiques sont au coeur de la cybersécurité d'un établissement et seront les premiers sollicités en cas d'attaque. Si beaucoup est déjà fait sur le travail de renforcement de la sécurité des systèmes, il faut également être en mesure de réagir ou d'agir efficacement lorsque les systèmes sont interrompus. A l'instar des entraînements à la sécurité incendie, la sécurité des SI doit aussi appréhender la gestion de crise lorsque le risque survient.

Objectifs

- › **Appréhender** les méthodes d'attaques et prévoir les mécanismes de défenses adaptés
- › **Mettre** en place les premières actions pour limiter les dégâts
- › **Informier** / dialoguer efficacement avec la Direction
- › **Solliciter** les bons acteurs extérieurs
- › **Faciliter** le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé
- › **Spécifier** les procédures de gestion de crise et de communication
- › **Assurer** et anticiper la reprise

Programme

Jour 1

Compréhension des mécanismes d'attaques

- › Reconnaissance
- › Découverte de vulnérabilités
- › Écriture/Exploit de failles
- › Exfiltration
- › Couverture des traces
- › Répartition travaux pratiques : 70% / 30%

Jour 2

Simulation réelle

- › Mise en pratique : avec un laboratoire comprenant un
- › Système d'Information virtualisé (comprenant des serveurs, site web, système de messagerie, partage de fichiers, imprimantes, routeurs, postes de travail avec des OS reprenant ceux de l'environnement actuel du centre hospitalier...). Le but étant de mettre en pratique en situation « réelle » une phase d'attaque et une phase défense en simultanée permettant d'activer ainsi les différents Protocoles. Division en deux groupes : attaquants & défenseurs, inversement
- › Répartition travaux pratiques : 90% / 10%

ANFH PICARDIE

—
ZAC de la Vallée des Vignes
15 avenue d'Italie
80090 AMIENS
Tél : 03 22 71 31 31
picardie@anfh.fr

ANFH NORD-PAS DE CALAIS

—
Immeuble le nouveau siècle
2, place Pierre-Mendès-France
59000 LILLE
Tél : 03 20 08 06 70
nordpasdecalsais@anfh.fr

ANFH

—
Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris
01 44 75 68 00
www.ANFH.fr

