

**Plan
d'actions
régionales
2027**

Hauts-de-France



01. Qualité des soins

> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD	8
> Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire.....	9
> Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale.....	10
> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	11
> Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités Module 1 : les fondamentaux de la prévention et de la prise en charge des addictions	12
> Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités Module 2 : approfondissement des pratiques en prévention et prise en charge des addictions	13
> Santé des migrants.....	14
> Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives	15
> Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires	16
> Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles du spectre de l'autisme en établissement.....	17
> Appréhender la mort dans le cadre professionnel	18
> Bienveillance des personnes accueillies.....	19
> La maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés : quelles techniques de soins ?.....	20
> Prise en charge de la santé buccodentaire des personnes fragilisées ou dépendantes.....	21

02. Parcours de professionnalisation & socles

> Développer sa posture de tuteur.....	23
> Parcours de professionnalisation « Assistant de soins en gérontologie » (ASG)	24
> Formation aux socles de connaissances et des compétences clés (4C)	25
> Formation aux socles de connaissances et des compétences clés (4C)	26
> Certification Cléa Numérique.....	27
> Certification Cléa.....	28
> Préparer et sécuriser son entrée en IFAS : M1 - Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle	29
> Préparer et sécuriser son entrée en IFAS : M2 - Les temps d'apprentissage	30
> Préparer et sécuriser son entrée en IFAS : M3 - Les compétences « cœur métier soignant »	31
> Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI : M1 - Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle	32
> Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI : M2 - Les temps d'apprentissage	33
> Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI : M3 - Les compétences « cœur métier soignant »	34
> Formation d'actualisation des compétences des aides-soignantes diplômées avant la réingénierie du diplôme de 2021	35
> Formation au bionettoyage en établissement : titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène	36
> Formation des maîtres d'apprentissage de la FPH.....	37

03. Management et leadership

- Parcours encadrant : communication et accompagnement du changement39
- Parcours encadrant : gestion et conduite de projet40
- Parcours encadrant : gestion des situations difficiles41
- Parcours encadrant : organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail 42
- Parcours encadrant : formation à la réalisation des entretiens professionnels et de formation 43
- Parcours encadrant : formation à la réalisation des entretiens professionnels et de formation 44
- Parcours encadrant : du manager au leader 45
- Parcours encadrant : le management intergénérationnel 46
- Parcours encadrant : éthique et posture du manager 47

04. Bien être au travail, prévention des RPS et QVCT

- Gestion du stress par auto hypnose.....49
- Organiser son travail pour gérer son temps50
- Agir avant l'arrêt : prévenir les absences, affûtons nos regards !
Module 1 : repérer précocement des symptômes individuels et identifier des signaux faibles avant-coureurs d'un mal-être au sein d'un collectif de travail.....51
- Agir avant l'arrêt : prévenir les absences, affûtons nos regards !
Module 2 : adopter un management préventif et une posture soutenante 52
- Se préparer à la retraite..... 53

05. Communication

- Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe..... 55
- Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin.....56
- Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? 57

06. Égalité professionnelle et lutte contre les violences

- Formation de référent handicap.....59
- Formation des référents égalité professionnelle.....60
- Violences sexistes et sexuelles
Module 1 : comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes.....61
- Violences Sexistes et Sexuelles
Module 2 : construire et déployer un processus de prévention et disciplinaire au sein de son établissement..... 62
- Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales..... 63

07. Qualité et Gestion des Risques

- Sensibilisation à la qualité selon le nouveau référentiel HAS pour l'évaluation des ESSMS 65
- Certification HAS Version 2025
Module 1 - les nouveautés de la certification HAS V2025 66
- Certification HAS Version 2025
Module 2 - se préparer à la certification HAS 2025 67
- Certification HAS Version 2025
Module 3 - mettre en œuvre la certification et intégrer un cycle d'amélioration continue..... 68

08. **Psychiatrie et santé mentale**

- > Prise en soins des enfants et adolescents en psychiatrie (IDE) 70
- > Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie 71
- > Accompagner la professionnalisation des AS en psychiatrie 72
- > Stop à la stigmatisation des personnes présentant des troubles psychiques 73
- > Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gériatrie 74
- > Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie 75

09. **Protection & promotion de la santé des enfants**

- > Lutter contre les violences et l'exploitation sexuelle des mineur.e.s. 77
- > Protéger et promouvoir la santé des enfants face aux écrans 78
- > Contribuer à la santé et à la protection des enfants..... 79

10. **Cybersécurité, sécurité numérique & IA en santé**

- > Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA) 81
- > Renforcement de la cyber vigilance : acquérir les bons réflexes 82

Les outils et dispositifs complémentaires au PAR

LA ForMuLE ANFH : Les Achats de Formation Mutualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'ANFH	84
Dispositif RH métiers et compétences	85
Intégrer l'Intelligence Artificielle dans les établissements de santé	86
Dispositif régional d'accompagnement à l'évaluation des ESSMS	87
RECOPRO	88
VAE Collective	89

Présentation

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription

L'OFFRE RÉGIONALE

Groupes à l'initiative de 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)

Groupes à l'initiative d'un établissement ou d'un groupement

Actions de Formation Régionales INTRA (AFR INTRA)

- › 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 2 novembre 2026 grâce aux outils fournis par votre délégation territoriale

PROCESS DU PAR 2027 : QUI FAIT QUOI ?

	Type d'actions	Planification de la session	Commande	Saisie du groupe	Convocations
Offre régionale PAR 27	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	Établissement

Vos contacts du pôle formation

Anfh Nord – Pas-de-Calais :

Nadjia NAFAI
› Tél : 03 20 08 11 30
› n.nafai@anfh.fr

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

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

Anfh Picardie :

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

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

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

01.

Qualité des soins

02.

**Parcours de
professionnalisation
& socles**

03.

**Management
et leadership**

04.

**Bien être au travail,
prévention
des RPS et QVCT**

05.

Communication

06.

**Égalité
professionnelle
et lutte contre
les violences**

07.

**Qualité et Gestion
des Risques**

08.

**Psychiatrie et santé
mentale**

09.

**Protection
& promotion
de la santé
des enfants**

10.

**Cybersécurité,
sécurité numérique
& IA en santé**

01.

**Qualité
des soins**



AFR 1.01

Public

Tout professionnel soignant accompagnant des personnes âgées atteintes de troubles psychiatriques

Organisé par

ALTAFORMA ou ETHICARE FORMATION

Durée

3 jours (2 + 1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 17/07/2027

› **Code La ForMule** : 2023-10

Altaforma 2023-11

Ethicare Formation

Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

Contexte

Cette formation est l'occasion donnée aux professionnels de prendre le temps d'échanger et ainsi de mieux comprendre ce que recouvrent les troubles psychopathologiques et la déficience intellectuelle. En expliquant de manière très concrète les différentes pathologies, les points de vigilance ou d'attention à avoir, les attitudes professionnelles à privilégier, les limites de leur intervention et les appuis possibles en termes de relais, les participants pourront envisager la manière de modifier et / ou conforter certaines de leurs pratiques professionnelles.

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 bienveillance
 - 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

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 multi-attributaire
ÉCOLE DES SOINS
PALLIATIFS JEANNE
GARNIER
ou ETHICARE FORMATION

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 07/10/2029

› **Code La ForMule** : 2025 - 304
École des soins palliatifs
Jeanne Garnier
2025 - 302
Ethicare Formation

Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire

Contexte

Cette formation vous propose un parcours permettant d'approfondir votre réflexion sur les étapes clés de l'accompagnement en soins palliatifs, au-delà des aspects médicaux. Cette formation porte une attention particulière aux compétences éthiques, aux savoir-faire et savoir-être, ainsi qu'aux outils pratiques nécessaires pour soutenir les personnes malades ou en fin de vie et leur entourage dans une démarche interdisciplinaire et bienveillante, y compris envers soi-même.

Objectifs

- › **Définir** les soins palliatifs
- › **Repérer** précocement et anticiper les situations palliatives.
- › **Prendre** en compte le cadre légal et philosophique des soins palliatifs et intégrer une réflexion éthique dans sa pratique
- › **Adapter** le projet de soin dans une dynamique d'interdisciplinarité
- › **Améliorer** la qualité de la prise en soin : douleur, soins de confort et adaptation des soins aux besoins de la personne
- › **Se repérer** dans l'organisation générale des soins palliatifs.
- › **Adapter** sa communication, tenir compte de la souffrance du malade, des proches et des soignants
- › **Prendre soin** de soi

Programme

Jour 1

- › Identifier les représentations
- › Définir les Soins Palliatifs à partir de la définition de l'OMS et des représentations exprimées : Soins curatifs, soins de support, soins de confort, la démarche palliative
- › Repérer précocement les patients pouvant relever de soins palliatifs et appréhender la personne dans sa globalité
- › Analyser les situations difficiles à partir des repères réglementaires et éthiques
- › Recueillir les préférences de la personne: directives anticipées, personne de confiance et advance care planning.
- › Accompagner les situations difficiles : refus de soins, limitation ou arrêt de traitements.
- › Prendre des décisions avec et pour le patient face à des situations complexes : respect de la volonté du patient, fonction des directives anticipées, principe de la réunion collégiale pour une prise de décision.

Jour 2

- › Travailler en équipe interdisciplinaire : identifier le rôle de chacun face aux besoins de la personne en soins palliatifs et de ses proches.
- › Comprendre la douleur, l'évaluer et proposer des méthodes pour la soulager.
- › Améliorer le confort de la personne en soins palliatifs en soulageant les symptômes difficiles.

Jour 3

- › Savoir s'orienter dans l'offre graduée de soins palliatifs : Mobiliser les différents acteurs présents sur son territoire et dans son établissement.
- › Développer ses capacités d'écoute pour mieux comprendre les besoins, les souhaits et les préoccupations des patients en soins palliatifs et de leurs proches.
- › Prendre soin de sa santé physique et mentale : identifier les facteurs de risque pour sa santé personnelle et les stratégies pour se préserver en tant que soignant.

AFR 1.03

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** : 25/09/2028

› **Code La ForMule** : 2024-78

Annonce 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

AFR 1.04

Public

Tous professionnels 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 pénitentiaires), sociaux et médico-sociaux»

Organisé par

Marché multi-attributaire
INFOR SANTE
ou ANAXIS

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement :** fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché :** 10/08/2027
- › **Code La ForMule :** 2023-88
Infor santé
2023-85
Anaxis

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 1.05

Public

Tout public

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule** :
Marché en cours d'achat

Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités

Module 1 : les fondamentaux de la prévention et de la prise en charge des addictions

Contexte

Les conduites addictives (avec ou sans substances) constituent un problème majeur de santé publique, représentant chaque année plusieurs dizaines de milliers de décès liés au tabac, à l'alcool ou aux drogues illicites.

Le tabac est responsable de 75 000 décès, l'alcool de 41 000, et les drogues illicites d'environ 800 décès. La stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027 et la feuille de route « Prévenir et agir face aux surdoses d'opioïdes » (Ministère de la Santé, 2019) insistent sur la coordination interprofessionnelle et intersectorielle et la diffusion plus large de la naloxone prête à l'emploi comme outil de prévention des surdoses.

Selon cette feuille de route, son administration précoce pourrait sauver jusqu'à 4 décès sur 5, ce qui en fait un outil incontournable de santé publique. Pour répondre à ces défis, l'ANFH met en place un parcours de formation complet, visant à favoriser les approches interdisciplinaires dans la prévention et la prise en charge des addictions et de leurs comorbidités. Cette formation s'inscrit dans la volonté de renforcer les connaissances, pratiques et capacités d'intervention des professionnels impliqués dans la prise en charge des addictions et dans le traitement de la douleur, afin d'améliorer la qualité des parcours de santé, réduire les risques associés, prévenir les surdoses et promouvoir une approche coordonnée, globale et interdisciplinaire.

Objectifs

- › **Partager** un socle commun de connaissances, connaître les enjeux médico-sociaux liés aux conduites addictives
- › **Repérer** les conduites addictives et les conduites à risque, notamment de consommation d'alcool
- › **Promouvoir** la réduction des risques et l'accompagnement psychosocial
- › **Maîtriser** l'utilisation de la naloxone prête à l'emploi
- › **Connaître** les thérapies comportementales et cognitives
- › **Identifier** et mobiliser les partenaires des secteurs sanitaires, médico-social et social
- › **Développer** des pratiques interdisciplinaires pour améliorer la continuité et la qualité des parcours de santé.

Programme

Marché en cours d'achat

AFR 1.06

Public

Professionnels de santé ayant suivi le module 1 sur les fondamentaux

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule :** Marché en cours d'achat

Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités

Module 2 : approfondissement des pratiques en prévention et prise en charge des addictions

Contexte

Les conduites addictives (avec ou sans substances) constituent un problème majeur de santé publique, représentant chaque année plusieurs dizaines de milliers de décès liés au tabac, à l'alcool ou aux drogues illicites.

Le tabac est responsable de 75 000 décès, l'alcool de 41 000, et les drogues illicites d'environ 800 décès. La stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027 et la feuille de route « Prévenir et agir face aux surdoses d'opioïdes » (Ministère de la Santé, 2019) insistent sur la coordination interprofessionnelle et intersectorielle et la diffusion plus large de la naloxone prête à l'emploi comme outil de prévention des surdoses.

Selon cette feuille de route, son administration précoce pourrait sauver jusqu'à 4 décès sur 5, ce qui en fait un outil incontournable de santé publique. Pour répondre à ces défis, l'ANFH met en place un parcours de formation complet, visant à favoriser les approches interdisciplinaires dans la prévention et la prise en charge des addictions et de leurs comorbidités. Cette formation s'inscrit dans la volonté de renforcer les connaissances, pratiques et capacités d'intervention des professionnels impliqués dans la prise en charge des addictions et dans le traitement de la douleur, afin d'améliorer la qualité des parcours de santé, réduire les risques associés, prévenir les surdoses et promouvoir une approche coordonnée, globale et interdisciplinaire.

Objectifs

- › **Maîtriser** les interventions brèves (RPIB) pour agir face aux conduites addictives avec ou sans substance.
- › **Orienter** vers les traitements nicotiques de substitution ou les prises en charge adaptées
- › **Réaliser** un accompagnement au sevrage tabagique,
- › **Renforcer** les compétences de prévention, dépistage et prise en charge des pathologies infectieuses associées (VIH, hépatites B et C).
- › **Connaitre** les effets des substances, leurs interactions, les traitements de substitution, et les traitements médicamenteux de la dépendance alcoolique
- › **Identifier** les enjeux médico-sociaux, impacts des conduites addictives (conséquences collectives et individuelles, conséquences médicales, psychologiques, sociales...)

Programme

Marché en cours d'achat

AFR 1.07

Santé des migrants

Public

Personnels soignants et du domaine médico-psycho-social accueillant des personnes migrantes

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule** :
Marché en cours d'achat

Contexte

Au-delà des définitions et autres appellations qui recouvrent des situations complexes, les droits des migrants en matière de santé sont fondés sur le principe universel du droit à la santé, reconnu comme un droit fondamental de tout être humain, indépendamment de son statut administratif.

En France, les autorités sanitaires (instruction du 8 juin 2018) soulignent la nécessité d'adapter les parcours de soins à leurs besoins spécifiques : santé mentale, vulnérabilités liées au parcours migratoire, santé sexuelle, maladies prévalentes dans les pays d'origine, obstacles linguistiques, etc.

Plusieurs orientations de la Haute Autorité de Santé et instructions de la DGOS, sur le parcours de santé des migrants primo-arrivants, en santé mentale, santé sexuelle et lutte contre les violences faites aux femmes, réaffirment la nécessité d'une approche globale, coordonnée et interculturelle.

Dans un contexte marqué par des mobilités géographiques croissantes, les enjeux sont multiples pour les professionnels de santé et autres professionnels du secteur social qui œuvrent à cet accompagnement tant sur les champs médico-psychologiques que les aspects socio-juridiques et administratifs.

Objectifs

Mettre en place les conditions d'un accueil inconditionnel des personnes dans le respect du cadre législatif et réglementaire et des valeurs déontologiques et éthiques

- › **Garantir** un accès de qualité à la prévention, aux soins, aux droits des personnes migrantes en fléchant des parcours de santé appropriés
- › **Développer** des connaissances et compétences dans la dimension socio-anthropologique de la santé et notamment la capacité de « décentrement » dans la relation de soin
- › **Intégrer** l'importance du travail pluridisciplinaire et le promouvoir dans une logique « de prise en soin » globale
- › **Acquérir** un socle de connaissances sur les enjeux de la santé des personnes migrantes (déterminants sociaux de la santé, repères épidémiologiques, accès aux droits et aux soins, spécificités cliniques ...)

Programme

Marché en cours d'achat

AFR 1.08

Public

Tout agent de la FPH (sanitaire, médico-social et social)
Tous professionnels intervenant auprès de personnes souffrant de MND

Organisé par

Marché mutli-attributaires
FORMAVENIR
PERFORMANCES
ou SANTE ACADEMIE

Durée

3 jours (2 + 1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 07/10/2029

› **Code La ForMule** : 2025-372

Santé Académie
2025-370
Formavenir Performances

Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

Contexte

En France, plus d'un million de personnes vivent avec une maladie neurodégénérative. Dans plus d'un cas sur deux, la douleur - souvent complexe, mêlant composantes neuropathiques, inflammatoires et psychiques - reste difficile à évaluer et demeure insuffisamment prise en soin.

A travers de nombreuses études de cas, analysées en pluridisciplinarité, et ses mises en situation, cette formation proche des réalités de terrain apporte aux équipes tant les connaissances scientifiques que la démarche de concertation nécessaire pour une prise en charge globale de la douleur.

Objectifs

- › Analyser ses pratiques au regard du cadre réglementaire et déontologique
- › **Comprendre** les mécanismes physiopathologiques des MND
- › **Repérer** et évaluer la douleur à l'aide d'échelles validées, identifier les différents types de douleurs
- › **Administrer** les traitements médicamenteux adaptés (de la prescription à la surveillance)
- › **Identifier** les médecines intégratives validées pour une PEC non médicamenteuse
- › **Inform**er et impliquer les proches aidants
- › **S'articuler** en équipe pluridisciplinaire pour améliorer la PEC dans toutes ses dimensions, y compris pour les cas complexes

Programme

Jour 1

Analyse des pratiques professionnelles, rappel du cadre réglementaire et déontologique :

- › Travail collaboratif.

Les mécanismes physiopathologiques des MND :

- › Études de cas en sous-groupes.

Repérage et outils d'évaluation de la douleur :

- › Mise en pratique des outils sur des cas concrets en vidéo.

Les différents types de douleurs

- › Analyse collective de cas concrets et apports théoriques complémentaires.

Jour 2

PEC médicamenteuse : en équipe, de la prescription à la surveillance :

- › Études de cas en concertation pluridisciplinaire.

PEC non médicamenteuse : les approches validées

- › Présentations vidéo des différentes approches.
- › Étude de cas patients en sous-groupes.

Rôle des proches aidants :

- › Jeux de rôle pour développer des stratégies de soutien adaptées.

Intersession : observation sur le terrain et analyse d'un cas clinique complexe (grille d'analyse).

Jour 3

Les cas complexes :

- › RETEX - Analyse des cas cliniques complexes observés durant l'intersession.

Collaboration interdisciplinaire :

- › Mise en situation de réunion d'équipe pluridisciplinaire pour optimiser la coordination entre professionnels et aidants.

En INTRA, les médecins et les cadres de l'équipe sont invités à participer à cette séquence (même s'ils ne font pas partie du groupe en formation).

AFR 1.09

Public

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

Organisé par

ESPACE SANTÉ TRANS

Durée

3 jours (2 + 1 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 07/10/2029

› **Code La ForMule** : 2025-235

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

Jour 1

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

Jour 2

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

Jour 3

- › Approfondissement et retour d'expérience
- › Partager et analyser des retours d'expérience concrets, afin de transformer les apprentissages théoriques en compétences applicables dans le contexte professionnel
- › Renforcer les compétences professionnelles via des jeux de rôle, en appliquant les principes d'accueil et de prise en charge adaptés aux personnes trans et non-binaires.»

AFR 1.10

Public

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

Organisé par

Marché multi-attributaire
EDI FORMATION
ou LESECQ MARIELLE

Durée

4 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 18/02/2028

› **Code La ForMule** : 2023-629
EDI Formation

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

Contexte

Les avancées scientifiques sur le sujet de l'autisme mais aussi l'évolution des résidents du fait de leur âge et / ou de leur état de santé (amélioration ou dégradation), nécessitent un accompagnement régulier des équipes afin qu'elles puissent adapter leurs méthodes de prise en charge. Par ailleurs, ces temps de formations sont l'occasion pour les équipes en place, qui connaissent de nombreux mouvements en leur sein, d'homogénéiser les pratiques mais aussi de remobiliser les professionnels sur des projets communs concernant l'organisation de l'accompagnement des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme.

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

Selon la durée et la fréquence, la formation porte sur un ou plusieurs des thèmes suivants :

- › 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

AFR 1.11

Public

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

Organisé par

SANTÉ ACADÉMIE

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 08/01/2029

› **Code La ForMule** : 2024-240

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 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

AFR 1.12

Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la fonction publique hospitalière

Organisé par

Marché multi-attributaire : DEMETER SANTE ou IDEAGE FORMATION ou SANTE ACADEMIE

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 18/09/2028

› **Code La ForMule** : 2024-110
Idéage Formation 2024-108
Demeter Santé 2024-112
Santé Académie

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.

AFR 1.13

Public

Tous les professionnels de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés

Organisé par

Marché multi-attributaire ALTA FORMA ou IRAP SANTE

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 11/08/2028

› **Code La ForMule** :

2024-20

Altaforma

2024-24

Idéage Formation

La maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés : quelles techniques de soins ?

Contexte

Avec les différents plans des Maladies Neuro-dégénératives, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer ou des troubles apparentés restent une priorité. Cette formation permet aux professionnels de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou des troubles apparentés en favorisant bien être et autonomie.

Ils vont acquérir des connaissances et des outils pour apporter des solutions à des situations très concrètes dans leur quotidien.

Objectifs

- › **Connaître** les caractéristiques de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés pour reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à ces maladies
- › **S'approprier** des techniques d'écoute et de communication pertinentes avec le patient/résident et sa famille
- › **Apprendre** à gérer les troubles du comportement de ces personnes ayant une maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés et leur dispenser des soins
- › **Analyser** sa pratique de soins pour proposer des pistes d'amélioration
- › **Acquérir** des techniques de soins adaptés
- › **Construire** des plans d'actions adaptés aux situations liées aux patients/résidents

Programme

Connaître les caractéristiques de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés pour reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à ces maladies

› Définir un langage commun en lien avec la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés

› Caractéristiques de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés

S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes avec le patient/résident

Acquérir des techniques de soins adaptées

› Construire des espaces de vie adaptés aux difficultés de la personne,

› Réflexion sur le sens donné à la stimulation de la personne

› Accompagnement, aide et stimulation au quotidien

› L'aide et l'encouragement dans les activités de la vie

› Approches non médicamenteuses, dans le cadre de l'accompagnement de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés

S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes avec la famille du patient/résident

› La compréhension du vécu des aidants familiaux ainsi que l'adaptation de la communication des professionnels

Apprendre à gérer les troubles du comportement des personnes ayant une maladie d'Alzheimer et leur dispenser des soins

› 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

Analyser sa pratique de soins pour proposer des pistes d'amélioration / Construire des projets adaptés aux situations liées à la maladie d'Alzheimer

› Se questionner sur la notion d'accompagnement

› Mettre du sens sur les accompagnements menés

› Ateliers de mise en pratique des connaissances acquises

AFR 1.14

Public

Tout personnel participant aux soins bucco-dentaires : cadre de santé, IDE, AS, AMP, AVS
Tout service

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule :**
Marché en cours d'achat

Prise en charge de la santé buccodentaire des personnes fragilisées ou dépendantes

Contexte

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.). Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire de ces populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi et surtout du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire qui est peu intégrée dans la pratique des soignants comme dans leur formation.

Objectifs

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

Programme

Marché en cours d'achat

02.

Parcours de pro- fessionnalisation & socles



AFR 2.01

Développer sa posture de tuteur

Public

Tout professionnel des établissements de santé et médico-sociaux, des filières paramédicales, administratives et techniques

Organisé par

Marché multi-attributaire
GRIEPS
ou IFSO ANGERS

Durée

4 jours (2 + 2)

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché :** 25/01/2030

› **Code La ForMule :**
2025-337
Grieps
2025-336
IFSO

Contexte

La professionnalisation de la fonction tutorale, appuyée sur un socle commun de compétences transversales, concerne désormais tous les professionnels hospitaliers, quel que soit leur statut ou leur filière. Cette démarche vise à renforcer les compétences pédagogiques et relationnelles des tuteurs, à les aider à adopter une posture professionnelle commune et à encourager une culture de transmission, de prise de recul et d'accompagnement bienveillant. Elle contribue ainsi à développer une culture collective du tutorat, au service de la qualité de l'accueil, du développement des compétences et des valeurs du service public hospitalier

Objectifs

- › **Identifier** le rôle, les missions et les fonctions de tuteur
- › **Développer** ses compétences pédagogiques
- › **Contribuer** à instaurer un cadre d'apprentissage sécurisant, structurant et bienveillant
- › **Acquérir** les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles et de réflexivité
- › **Évaluer** les compétences de stagiaires/étudiants à l'aide d'outils spécifiques
- › **Inscrire** sa pratique tutorale dans une démarche d'amélioration continue.
- › **Établir** une communication constructive et collaborative
- › **Soutenir** la dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants.

Programme

Jour 1 : les compétences organisationnelles

- › Analyser les pratiques en vigueur
- › Clarifier le rôle et les missions d'un tuteur
- › Structurer le parcours du tuteur : de l'accueil à l'intégration
- › Planifier un parcours de tutorat

Jour 2 : les compétences relationnelles et sociales

- › Développer sa posture de tuteur
- › Appréhender la dimension générationnelle dans le cadre du tutorat
- › Construire des relations satisfaisantes

Travail intersession

Jour 3 : les compétences pédagogiques

- › Appréhender les fondamentaux de la pédagogie
- › Connaître les outils de l'apprentissage
- › Savoir réagir face aux difficultés rencontrées durant le stage

Jour 4 : les compétences réflexives

- › Comprendre les enjeux de la réflexivité
- › Remonter des éléments factuels de l'atteinte des objectifs ciblés en vue de la rédaction du bilan de stage
- › Clôturer la formation

AFR 2.02

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 AFAR ou IRFA EVOLUTION DAMIGNY

Durée

20 ou 21 jours selon organisme

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : Marché en cours d'achat
- › **Code La ForMule** : Marché en cours d'achat

Parcours de professionnalisation « Assistant de soins en gérontologie » (ASG)

Contexte

L'assistant de soins en gérontologie 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 gérontologie 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 gérontologie 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.

AFR 2.03

Public

Prioritairement les agents occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification au sein d'un établissement sanitaire, social ou médico-social de la fonction publique hospitalière, ayant besoin de développer leurs compétences clés pour quelque raison que ce soit : projet de formation (adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation), projet d'évolution professionnelle, projet de mobilité professionnelle ou personnelle

Organisé par

AFP2i

Durée

3h de positionnement
+ 70 heures

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 06/01/2029

› Code La ForMule :

2024 - 195

Positionnement

2024-202

Degré 1-2

2024-203

Degré 3-4

Formation aux socles de connaissances et des compétences clés (4C)

Contexte

Dans un contexte de nombreuses mutations, les compétences et les pratiques attendues des agents de la fonction publique hospitalière évoluent fortement. Les agents doivent être en capacité d'adapter facilement et « agilement » leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel. Ainsi, la maîtrise des compétences de base en communication écrite et orale, sur le plan numérique, le travail en équipe, les compétences liées à la maîtrise de l'espace et du temps, de l'organisation restent des préalables indispensables pour envisager une évolution professionnelle (accès à la formation continue, à un concours, à une qualification ou certification professionnelle, ou encore à une reconversion). La maîtrise des compétences clés favorise également l'épanouissement de la personne, l'intégration sociale et à une citoyenneté active.

Objectifs

Positionnement :

- › **Prescrire** un parcours de formation personnalisé, en fonction de sa maîtrise des compétences-clés, du poste occupé et de son projet
- › **Identifier** le profil d'apprentissage en fonction du parcours scolaire, du rapport aux apprentissages
- › **Identifier** le niveau de maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles, incluant le numérique
- › **Orienter** l'agent vers le parcours formation adapté
- › **Accompagner** l'agent dans la définition et la réalisation de son projet professionnel

Modalités pédagogiques :

- › **Entretien** individuel
- › **Passation** de tests en ligne

Parcours de formation :

- › **S'adapter** aux évolutions de son environnement professionnel.
- › **Développer** des compétences-clés dans les situations professionnelles et de vie quotidienne.
- › **Renforcer** et développer des savoirs de base et compétences-clés contextualisés à l'environnement professionnel en termes de savoirs généraux et savoirs appliqués.
- › **Développer** les compétences fonctionnelles pour la vie courante.
- › **Valoriser** le potentiel individuel afin de renforcer la confiance en soi et devenir pleinement acteur dans son projet.
- › **Faciliter** la concrétisation du projet suivi.

Programme

L'étape de positionnement est le préalable à toute entrée dans un parcours de formation compétences clés. Elle doit permettre de garantir l'individualisation et la pertinence du parcours qui sera proposé à chaque agent en termes de contenu, de séquençage, de ressources pédagogiques et de durée.

Ce positionnement s'inscrit également dans le cadre de l'accompagnement global de l'agent réalisé par son établissement et/ou par un autre professionnel de l'accompagnement. La démarche de positionnement se déroule en 3 temps.

AFR 2.03

Public

Prioritairement les agents occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification au sein d'un établissement sanitaire, social ou médico-social de la fonction publique hospitalière, ayant besoin de développer leurs compétences clés pour quelque raison que ce soit : projet de formation (adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation), projet d'évolution professionnelle, projet de mobilité professionnelle ou personnelle

Organisé par

AFP2i

Durée

3h de positionnement + 70 heures

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 06/01/2029

› **Code La ForMule** :

2024 - 195

Positionnement

2024-202

Degré 1-2

2024-203

Degré 3-4

Formation aux socles de connaissances et des compétences clés (4C)

1. Un entretien individuel d'une durée maximum de deux heures :

- › Présentation du dispositif et des objectifs à l'agent ;
- › Validation des attentes de formation et du projet de l'agent.

2. Test de positionnement d'une durée de 2h00 :

- › Réalisation en ligne du test de positionnement avec l'outil DALIA (Dispositif d'apprentissage en ligne et en autonomie) sur site, avec la présence du formateur.

3. Entretien individuel de restitution des résultats :

- › Validation de l'inventaire des acquis avec l'agent ;
- › Définition des attentes et besoins de l'agent au regard de son projet ;
- › Orientation de l'agent vers le parcours correspondant à ses besoins.

Parcours de formation :

Les séquences pédagogiques sont construites autour des situations professionnelles des participants et selon les besoins identifiés lors du positionnement préalable.

Un plan de formation personnalisé est défini pour chaque agent et un contrat d'objectifs, adapté au métier de celui-ci, est établi en accord avec le formateur et l'agent.

Au sein d'un parcours de formation, huit domaines peuvent être abordés :

- › Les fondamentaux du numérique : Le numérique dans son environnement de travail et les outils associés ; les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.
- › Communiquer en français : S'exprimer à l'oral (savoir décrire une situation ; formuler une demande ; signaler un problème) ; s'exprimer à l'écrit (rédiger des comptes rendus, utiliser les documents nécessaires pour communiquer efficacement avec la hiérarchie).
- › Utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement : Se repérer dans l'univers des nombres ; résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations ; se repérer dans l'espace ; lire et calculer les unités de mesure, de temps et de quantités.
- › Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique : Connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur ; saisir et mettre en forme du texte ; l'environnement internet.
- › Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe : Les règles de vie collective ; travailler en équipe
- › Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel : comprendre son environnement de travail ; réaliser des objectifs individuels ; prendre des initiatives et être force de proposition.
- › Apprendre à apprendre tout au long de la vie : accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées.
- › Maîtriser les gestes et postures, et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires : respecter un règlement, une procédure ; connaître les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques ; connaître les principaux gestes de premiers secours.
- › Accompagnement à la capitalisation eportfolio : accompagnement à la tenue du cahier de bord de la formation.
- › Développement des connaissances clés en situation... de production :
- › Les participants appliquent leurs connaissances en réalisant des projets pratiques dans le cadre du LAB'Médias. Cela implique de choisir un support de production (écrit ou vidéo) et de développer des scénarios, y compris la réalisation d'interviews.»

AFR 2.04

Certification Clé 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** : 06/01/2029

› **Code La ForMule** : 2024-209

Contexte

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

AFR 2.05

Certification CléA

Public

Tout agent de la FPH, en priorisant les agents de 1er 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** : 06/01/2029

› **Code La ForMule** : 2024-209

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.

AFR 2.06

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS

Organisé par

Marché multi-attributaire
DEMETER SANTÉ
ou IRFA EVOLUTION
DAMIGNY

Durée

6 jours (3 modules non dissociables de 2 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 15/12/2028

› **Code La ForMule** :

2024-114 à 116
Demeter Santé
2024-117 à 119
Irfa Evolution

Préparer et sécuriser son entrée en IFAS :

M1 - Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle

Contexte

La formation proposée s'inscrit dans la volonté de l'ANFH de soutenir l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière. Elle est composée de 3 modules.

Face aux abandons fréquents dus à un manque de préparation aux attentes des formations longues, et à l'évolution des maquettes de formation vers des contenus plus exigeants (compétences rédactionnelles, capacité de synthèse, nouvelles matières comme l'anglais ou le droit), cette action vise à sécuriser le parcours des agents. En plus de la transition d'une activité professionnelle vers une activité d'apprentissage, les participants sont encouragés à développer leurs capacités organisationnelles et cognitives pour répondre aux exigences académiques et professionnelles.

Cette formation renforce les compétences essentielles pour réussir un projet de formation en combinant organisation, gestion du temps et maîtrise d'outils numériques tels que Moodle, Zoom et Teams. Avec des séquences pour structurer son emploi du temps, collaborer efficacement à distance et améliorer ses pratiques grâce à la métacognition. L'autoévaluation occupe une place centrale : les participants identifient leurs forces, élaborent un plan d'action pour travailler sur leurs axes d'amélioration. Des tests diagnostiques (français, anglais pour les IDE, informatique) et des ateliers pratiques ciblent les axes d'amélioration. La formation favorise également le travail collaboratif, la cohésion d'équipe et la progression continue.

Objectifs

Module 1 : 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

Module 1 : 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

AFR 2.06

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS

Organisé par

Marché multi-attributaire
DEMETER SANTÉ
ou IRFA EVOLUTION
DAMIGNY

Durée

6 jours (3 modules non dissociables de 2 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 15/12/2028

› Code La ForMule :

2024-114 à 116
Demeter Santé
2024-117 à 119
Irfa Evolution

Préparer et sécuriser son entrée en IFAS : M2 - Les temps d'apprentissage

Contexte

La formation proposée s'inscrit dans la volonté de l'ANFH de soutenir l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière. Elle est composée de 3 modules.

Face aux abandons fréquents dus à un manque de préparation aux attentes des formations longues, et à l'évolution des maquettes de formation vers des contenus plus exigeants (compétences rédactionnelles, capacité de synthèse, nouvelles matières comme l'anglais ou le droit), cette action vise à sécuriser le parcours des agents. En plus de la transition d'une activité professionnelle vers une activité d'apprentissage, les participants sont encouragés à développer leurs capacités organisationnelles et cognitives pour répondre aux exigences académiques et professionnelles.

Cette formation renforce les compétences essentielles pour réussir un projet de formation en combinant organisation, gestion du temps et maîtrise d'outils numériques tels que Moodle, Zoom et Teams. Avec des séquences pour structurer son emploi du temps, collaborer efficacement à distance et améliorer ses pratiques grâce à la métacognition. L'autoévaluation occupe une place centrale :

les participants identifient leurs forces, élaborent un plan d'action pour travailler sur leurs axes d'amélioration. Des tests diagnostiques (français, anglais pour les IDE, informatique) et des ateliers pratiques ciblent les axes d'amélioration. La formation favorise également le travail collaboratif, la cohésion d'équipe et la progression continue.

Objectifs

Module 2 : 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 soignée
- › **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

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

AFR 2.06

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS

Organisé par

Marché multi-attributaire
DEMETER SANTÉ
ou IRFA EVOLUTION
DAMIGNY

Durée

6 jours (3 modules non dissociables de 2 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 15/12/2028

› **Code La ForMule** :

2024-114 à 116
Demeter Santé
2024-117 à 119
Irfa Evolution

Préparer et sécuriser son entrée en IFAS :

M3 - Les compétences « cœur métier soignant »

Contexte

La formation proposée s'inscrit dans la volonté de l'ANFH de soutenir l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière. Elle est composée de 3 modules.

Face aux abandons fréquents dus à un manque de préparation aux attentes des formations longues, et à l'évolution des maquettes de formation vers des contenus plus exigeants (compétences rédactionnelles, capacité de synthèse, nouvelles matières comme l'anglais ou le droit), cette action vise à sécuriser le parcours des agents. En plus de la transition d'une activité professionnelle vers une activité d'apprentissage, les participants sont encouragés à développer leurs capacités organisationnelles et cognitives pour répondre aux exigences académiques et professionnelles.

Cette formation renforce les compétences essentielles pour réussir un projet de formation en combinant organisation, gestion du temps et maîtrise d'outils numériques tels que Moodle, Zoom et Teams. Avec des séquences pour structurer son emploi du temps, collaborer efficacement à distance et améliorer ses pratiques grâce à la métacognition.

L'autoévaluation occupe une place centrale :

les participants identifient leurs forces, élaborent un plan d'action pour travailler sur leurs axes d'amélioration. Des tests diagnostiques (français, anglais pour les IDE, informatique) et des ateliers pratiques ciblent les axes d'amélioration. La formation favorise également le travail collaboratif, la cohésion d'équipe et la progression continue.

Objectifs

Module 3 : comprendre le déroulement d'une formation 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

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
 - La gestion du stress
 - Les éléments déclencheurs

- Les conséquences
- Stress négatif et stress positif
- Exercices de respiration
- › Les responsabilités et la gestion de la charge de travail
 - La répartition de la charge de travail dans un service hospitalier.
 - La gestion des priorités
 - La gestion du temps, organisation dans un environnement exigeant.
- › Bonnes pratiques en stage
 - Le « savoir-être » en stage et en formation
 - Le stage : les attentes des équipes et des tuteurs, responsabilités et relation avec les tuteurs
 - Adaptation de sa posture en fonction du niveau de formation et de la spécificité des services accueillants

AFR 2.07

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études IDE

Organisé par

DEMETER SANTE

Durée

6 jours (3 modules non dissociables de 2 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 15/12/2028

› **Code La ForMule** : 2014-117

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI :

M1 - Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle

Contexte

La formation proposée s'inscrit dans la volonté de l'ANFH de soutenir l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière. Elle est composée de 3 modules.

Face aux abandons fréquents dus à un manque de préparation aux attentes des formations longues, et à l'évolution des maquettes de formation vers des contenus plus exigeants (compétences rédactionnelles, capacité de synthèse, nouvelles matières comme l'anglais ou le droit), cette action vise à sécuriser le parcours des agents. En plus de la transition d'une activité professionnelle vers une activité d'apprentissage, les participants sont encouragés à développer leurs capacités organisationnelles et cognitives pour répondre aux exigences académiques et professionnelles.

Cette formation renforce les compétences essentielles pour réussir un projet de formation en combinant organisation, gestion du temps et maîtrise d'outils numériques tels que Moodle, Zoom et Teams. Avec des séquences pour structurer son emploi du temps, collaborer efficacement à distance et améliorer ses pratiques grâce à la métacognition. L'autoévaluation occupe une place centrale : les participants identifient leurs forces, élaborent un plan d'action pour travailler sur leurs axes d'amélioration. Des tests diagnostiques (français, anglais pour les IDE, informatique) et des ateliers pratiques ciblent les axes d'amélioration. La formation favorise également le travail collaboratif, la cohésion d'équipe et la progression continue.

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 au regard de la politique de son établissement
- › **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

- › 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

AFR 2.07

Public

Agent(e) hospitalier(ière) souhaitant intégrer une école IFSI-IFAS, ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable

Organisé par

DEMETER SANTE

Durée

6 jours (3 modules non dissociables de 2 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 15/12/2028

› **Code La ForMule** : 2024-118

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI : M2 - Les temps d'apprentissage

Objectifs

- Connaitre ce qu'est la FOAD – le travail à distance et s'appropriier 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** les niveaux 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

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

AFR 2.07

Public

Agent(e) hospitalier(ière) souhaitant intégrer une école IFSI-IFAS, ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable

Organisé par

DEMETER SANTE

Durée

6 jours (3 modules non dissociables de 2 jours)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 15/12/2028

› **Code La ForMule** : 2024-119

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI : M3 - Les compétences « cœur métier soignant »

Objectifs

S'initier à la logique du raisonnement clinique

- › **Acquérir** les bases pour réussir la transition d'un contexte d'apprentissage théorique et pratique en institut de formation au contexte du stage
- › **Mesurer** les compétences en raisonnement clinique à développer (en fonction de la nature de la formation visée)
- › **Prendre** conscience de l'importance de sa posture professionnelle dans un environnement de soins (Institut de formation et lieu de stage)

- › **Se préparer** à adopter une posture adéquate en institut de formation et en stage
- › **Apprendre** à interagir de manière professionnelle avec l'équipe soignante, les médecins et autres professionnels de santé
- › **Faire** le point sur les compétences « cœur métier soignant » acquises et celles à développer
- › **Anticiper** les défis rencontrés en stage, savoir comment les surmonter pour mener à bien sa formation professionnelle

Programme

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 clés

- › 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

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 :** Marché en cours d'achat

› **Code La ForMule :** Marché en cours d'achat

Formation d'actualisation des compétences des aides-soignantes diplômées avant la réingénierie du diplôme de 2021

Contexte

L'arrêté du 26 février 2025 relatif à la formation d'actualisation des compétences des aides-soignants diplômés avant la réingénierie du diplôme d'État de 2021 détermine les conditions et le contenu de la formation des aides-soignants diplômés avant la réingénierie du diplôme d'État de 2021, souhaitant actualiser leurs compétences.

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

Module 1

- › 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

Module 2

- › Mettre en œuvre les nouveaux soins autorisés en situation aiguë, évaluer et réajuster

Module 3

- › Identifier et analyser les différentes situations à risque lors de l'accompagnement de la personne et les actions de prévention adéquates

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

› **Code La ForMule** : 2024-91 à 2024-95

Formation au bionettoyage en établissement : titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène

Contexte

Dans un contexte de renforcement des exigences en matière d'hygiène et de prévention des risques, les métiers du bionettoyage nécessitent des compétences techniques et professionnelles adaptées. Cette formation certifiante a pour objectif de permettre aux participants de maintenir et développer leurs capacités d'évolution professionnelle. Elle favorise l'acquisition et la consolidation de pratiques professionnelles conformes aux exigences du secteur, tout en sécurisant les parcours et en valorisant les compétences des apprenants.

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
- › **Réaliser** le passage du PRAP

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

AFR 2.10

Public

Tout agent de la fonction publique hospitalière intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui assure déjà cette mission

Organisé par

Marché multi-attributaire : SYNERGIES DCF ou CADRES EN MISSION ou FORMATION NANTES

Durée

3 jours (2+1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 10/07/2027

› **Code La ForMule** : 2022-1335 Synergies DCF 2022-1329 Cadres en mission

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

Les étapes-clés du dispositif d'apprentissage

- › **Identifier** les acteurs de l'apprentissage et le rôle de chacun
- › **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

- › Nous proposerons de travailler spécifiquement les thématiques suivantes :
- › 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

03.

Management et leadership



AFR 3.01

Public

Manager

Organisé par

Marché multi-attributaire
GRIEPS
ou FORMAVENIR
PERFORMANCES PARIS

Durée

3 jours (2 + 1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/01/2028

› **Code La ForMule** :
2023-595 GRIEPS
2023-566 Formavenir
Performances

Parcours encadrant : communication et accompagnement du changement

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 manager le changement ?
 - Les enjeux du management
 - L'importance de la communication dans le changement
 - L'adhésion

AFR 3.02

Public

Manager

Organisé par

Marché multi-attributaire
GRIEPS
ou FORMAVENIR
PERFORMANCES PARIS

Durée

3 jours (2 + 1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/01/2028

› **Code La ForMule** : 2023-596 GRIEPS
2023-567 Formavenir
Performances

Parcours encadrant : gestion et conduite de projet

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

AFR 3.03

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif) dans la FPH

Organisé par

Marché multi-attributaire
GRIEPS
ou FORMAVENIR
PERFORMANCES PARIS

Durée

3 jours (2 + 1)

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché :** 25/01/2028

› **Code La ForMule :**
2023-597 GRIEPS
2023-568 Formavenir
Performances

Parcours encadrant : gestion des situations difficiles

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

AFR 3.04

Public

Toute personne en situation d'encadrement, ou référent planning, Référent temps de travail

Organisé par

Marché multi-attributaire
GRIEPS
ou FORMAVENIR
PERFORMANCES PARIS

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/09/2028

› **Code La ForMule** : 2023-598

Parcours encadrant : organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail

Contexte

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

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 Epargne Temps (CET)
- › Comprendre et expliquer les modalités de décompte du temps (clé de voûte de la GTT) et l'incidence des absences au planning
 - L'Obligation Annuelle de Travail (OAT)
 - Les principes du décompte du temps de travail
 - La maquette organisationnelle et le calcul des effectifs requis
 - Utilisation intensive de l'outil Diagpers© à partir des situations de terrain des participants

Jour 2

- › Découvrir la méthodologie de construction des cycles de travail en favorisant une approche participative des équipes concernées
 - La méthode de construction des cycles de travail
 - Les critères tridimensionnels de construction des cycles de travail : axe réglementaire, axe organisation/gestion, axe QVT/usages
 - L'évaluation de la conformité réglementaire des cycles de travail en vigueur
 - L'intégration des agents à temps partiel, à mi-temps thérapeutique
 - Les organisations complexes
- › Construire des cycles de travail en adéquation avec les effectifs requis et la cartographie des postes à partir des situations terrains des participants
 - Utilisation de l'outil Diagcycle© de construction des cycles de travail et de projection du tableau de service
 - Connaître les solutions RH numériques liées au temps de travail et appréhender leur utilisation en ateliers participatifs

AFR 3.05

Public

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

Organisé par

Marché multi-attributaire
CAPITAN
ou ARTHUR HUNT
CONSULTING
ou KPMG ADVISORY
PUTEAUX

Durée

2 jours (1+1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› **Code La ForMule** : 2023-139
CAPITAN
2023-113
ARTHUR HUNT
CONSULTING
2023-126
KPMG ADVISORY

Parcours encadrant : formation à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

Contexte

Cette formation aborde 4 grandes thématiques de l'entretien professionnel :

- › La conduite de l'entretien professionnel, la fixation des objectifs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent, la formalisation d'un entretien délicat et se préparer à un entretien professionnel.
- › Savoir animer un entretien professionnel et de formation, écouter activement son interlocuteur, investiguer certains points tout en veillant à ce que votre entretien professionnel respecte une certaine structure reprenant étapes et timing... Oser dire, doser le dire mais aussi savoir l'écrire ! Travailler votre approche rédactionnelle et d'appuyer vos échanges en entretien professionnel de messages clairs et concrets
- › Maîtriser également la méthode d'élaboration d'un objectif, notamment sur les futurs objectifs

que vous aimeriez fixer aux membres de votre équipe.

- › Optimiser votre préparation des entretiens difficiles en maîtrisant la posture et la communication à mettre en œuvre pour une conduite efficace et sereine.

Objectifs

- › **Maîtriser** les étapes de l'entretien
- › **Développer** l'écoute active
- › **Clarifier** les messages clés
- › **Définir** et utiliser son approche rédactionnelle
- › **Définir** le niveau d'autonomie de son collaborateur
- › **Savoir** définir le contenu de la valeur professionnelle
- › **Savoir** fixer et présenter des objectifs SMART
- › **Animer** un entretien « délicat »

Programme

La conduite de l'entretien professionnelle

- › 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

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

- 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

AFR 3.05

Public

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

Organisé par

Marché multi-attributaire
CAPITAN
ou ARTHUR HUNT
CONSULTING
ou KPMG ADVISORY
PUTEAUX

Durée

2 jours (1+1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 13/12/2027

› **Code La ForMule** :
2023-139
CAPITAN
2023-113
ARTHUR HUNT
CONSULTING
2023-126
KPMG ADVISORY

Parcours encadrant : formation à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

La formalisation du compte-rendu

- › Clarifier les messages clés
 - Présentation et mise en application de deux outils « tout-terrain » facilitant la prérédaction 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

Se préparer à son entretien professionnel

Se préparer à son entretien professionnel 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

AFR 3.06

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif) dans la FPH

Organisé par

Marché multi-attributaire
FRIEPS ou FORMAVENIR
PERFORMANCES PARIS 19^e

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/01/2028

› **Code La ForMule** :

2023-601
GRIEPS
2023-572
FORMAVENIR
PERFORMANCES

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

AFR 3.07

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif) dans la FPH

Organisé par

Marché multi-attributaire : GRIEPS ou FORMAVENIR PERFORMANCES PARIS 19^e

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/01/2028

› Code La ForMule :

2023-604

GRIEPS

2023-575

Formavenir Performances

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

AFR 3.08

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif) dans la FPH

Organisé par

Marché multi-attributaire : GRIEPS ou FORMAVENIR PERFORMANCES PARIS 19^e

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/01/2028

› **Code La ForMule** :

2023-605

GRIEPS

2023-576

Formavenir Performances

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

04.

**Bien être
au travail,
prévention
des RPS et QVCT**



AFR 4.01

Gestion du stress par auto hypnose

Public

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

Organisé par

SANTÉ ACADÉMIE

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 21/04/2029

› **Code La ForMule** : 2024-225

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'auto-hypnose
- › **Distinguer** les usages individuel et professionnel de l'auto-hypnose, leurs limites
- › **Appréhender** les impacts du sommeil et acquérir les outils d'auto-hypnose permettant d'améliorer sa qualité.
- › **Acquérir** des techniques d'auto-hypnose 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'auto-hypnose.
- › Échanges réflexifs en groupe

Jour 2

- › Fondamentaux de l'hypnose et de l'auto-hypnose. Découvrir les outils.
- › La suggestion hypnotique.
- › Démonstration et exercices pratiques
- › Distinguer hypnose et auto-hypnose.
- › Exposé suivi d'expérimentation

Jour 3

- › Usage et limites de l'auto-hypnose : distinguer contexte individuel et usage professionnel.
- › Approche réflexive
- › Auto-hypnose 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
- › Conclusion

AFR 4.02

Public

Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Organisé par

ALLIENGE

Durée

2 jours (1+1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 30/03/2027

› **Code La ForMule** : 2022-558

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 efficiente 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

Connaître et comprendre ses propres comportements par rapport au temps

- › Notions du temps : efficacité / efficience
- › 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'action de progrès

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

Jour 2

Partager les expérimentations

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

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

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

AFR 4.03

Public

Ensemble des agents de la FPH

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule** :
Marché en cours d'achat

Agir avant l'arrêt : prévenir les absences, affûtons nos regards !

Module 1 : repérer précocement des symptômes individuels et identifier des signaux faibles avant-coureurs d'un mal-être au sein d'un collectif de travail

Contexte

Les situations personnelles fragilisantes comme la désadaptation à l'organisation du travail engendrent une souffrance chez l'agent, impactent la vie des services, des collègues et génèrent des conséquences multiples :

- sur les collectifs de travail : augmentation de la charge de travail pour les collègues, dégradation du climat ... ;
- sur le service rendu : risque de discontinuité et de baisse de la qualité des soins ;
- sur l'agent lui-même : isolement, dégradation de la santé au travail (physique et psychologique), désinsertion professionnelle, jusqu'à parfois la démission.

L'équipe et les managers de proximité sont les premiers observateurs des comportements et de l'état psychique de leurs collègues / collaborateurs.

Aussi, dans le cadre de la politique de qualité de vie et des conditions de travail et de prévention des risques psycho-sociaux, il devient essentiel de :

- sensibiliser l'ensemble des agents au repérage des faisceaux d'indices avant-coureurs des situations fragilisantes ou du syndrome d'épuisement professionnel/ burn-out ;

Objectifs

- › **Développer** la capacité à repérer les indicateurs comportementaux, relationnels et professionnels révélateurs d'une souffrance susceptible de conduire à un arrêt de travail (ex : changement d'attitude, repli, fatigue, douleurs, absences fractionnées ...);
- › **Discerner** les principaux facteurs fragilisant liés à la situation personnelle d'un collègue (ex : VIF, changements de situations familiales...) et ceux liés à l'organisation du service ou de l'établissement ;
- › **Développer** une approche empathique, non-jugeante tant pour soi que vis-à-vis de ses collègues, apporter un soutien et mener une réflexion personnelle sur la juste proximité confraternelle ;
- › **Repérer** les interlocuteurs clés, les domaines d'intervention et les procédures de saisie :
 - internes : service RH, membres du CSE et CME, service de Prévention et de Santé au Travail, service social, psychologues du travail, services internes de prise en charge (ex : situation d'addiction ...)
 - externes : services d'autres établissements pour les prises en charge, réseau personnel de soins, associations ...
- › **Participer** avec l'encadrant de son service, au sein d'un collectif, à l'élaboration de propositions d'amélioration de l'organisation du travail.

Programme

› Marché en cours d'achat

AFR 4.04

Public

Tout professionnel en situation d'encadrement ou de coordination d'équipe dont les équipes de direction

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours + 0,5 au format
Classe virtuelle à 3 mois

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule** :
Marché en cours d'achat

Agir avant l'arrêt : prévenir les absences, affûtons nos regards !

Module 2 : adopter un management préventif et une posture soutenante

Contexte

Les situations personnelles fragilisantes comme la désadaptation à l'organisation du travail engendrent une souffrance chez l'agent, impactent la vie des services, des collègues et génèrent des conséquences multiples :

- sur les collectifs de travail : augmentation de la charge de travail pour les collègues, dégradation du climat ... ;
- sur le service rendu : risque de discontinuité et de baisse de la qualité des soins ;
- sur l'agent lui-même : isolement, dégradation de la santé au travail (physique et psychologique), désinsertion professionnelle, jusqu'à parfois la démission.

L'équipe et les managers de proximité sont les premiers observateurs des comportements et de l'état psychique de leurs collègues / collaborateurs. Aussi, dans le cadre de la politique de qualité de vie et des conditions de travail et de prévention des risques psycho-sociaux, il devient essentiel de :

- de former les encadrants à un management adapté permettant d'agir avec discernement et bienveillance dans une logique de prévention des absences et de soutien aux agents.

Objectifs

- › **Identifier** les facteurs propres à l'activité de son service, notamment les risques psychosociaux pouvant impacter la santé des professionnels et conduire à des arrêts de travail ;
- › **Comprendre** les sources organisationnelles des absences et ainsi, mieux les prévenir ;
- › **Différencier** les signaux liés à des problématiques professionnelles de ceux potentiellement liés à des difficultés personnelles, déterminer les variables des situations personnelles (ex : VIF, changements de situations familiales ...), accompagner et orienter l'agent en fonction de la problématique individuelle identifiée ;
- › **Adopter** une posture adaptée et sécurisante (soutenante, à l'écoute, respectueuse ...) en fonction de la problématique repérée ;
- › **S'approprier** des exemples d'organisations vertueuses appliquées au secteur sanitaire, social et médico-social contribuant à l'amélioration des conditions de travail ;
- › **Disposer** de méthodes et d'outils pour :
 - favoriser l'émergence d'un collectif bienveillant, développer la cohésion d'équipe pour une ambiance soutenante et non-jugeante,
 - formuler avec son équipe une synthèse de la situation organisationnelle de son service et des propositions d'amélioration ;
- › **Contribuer** à une culture managériale soutenante à l'échelle de son établissement, notamment par la formalisation d'un circuit d'alerte institutionnel ;
- › **Savoir** orienter les agents présentant des symptômes de mal-être en identifiant les interlocuteurs internes (service de prévention et de santé au travail, psychologues du travail, service RH, direction des soins ...) et externes (associations, réseau personnel de soins, services d'autres établissements ...).

Programme

- › Marché en cours d'achat

AFR 4.05

Se préparer à la retraite

Public

Tout public proche de la retraite (maximum trois ans).

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule** :
Marché en cours d'achat

Contexte

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

Dans ce contexte, il devient essentiel de prendre le temps de réflexion et d'anticipation. Préparer la fin de carrière, c'est aussi envisager la suite : comment préserver son équilibre, valoriser son expérience et maintenir un rôle actif au sein de la société. Cette formation s'inscrit dans cette dynamique, offrant un espace dédié à l'analyse, au partage et à la construction de perspectives nouvelles.

Objectifs

- › Être au clair avec tous les aspects « administratifs » de la retraite (changement de statut, protection sociale du retraité ...) :
 - Identifier toutes les démarches et filières nécessaires pour la constitution de son dossier administratif et judiciaire,
 - Faire valoir ses droits juridiques et fiscaux,
 - Savoir calculer sa retraite,
 - La gestion, l'évaluation et la transmission de son patrimoine.
- › **Aborder** sereinement la transition vie-professionnelle/retraite à travers l'élaboration d'un projet de vie

Programme

Jour 1 : représentations et enjeux autour de la retraite

- › Stéréotypes et idées reçues sur la retraite : « vie tranquille », « temps libre illimité », « fin d'utilité professionnelle ».
- Impact de ces représentations sur les comportements et l'anticipation de la retraite
- › Les 4 dimensions de l'anticipation
- › Impacts psychologiques et sociaux du passage à la retraite
- › Facteurs de réussite d'une retraite épanouie
- › Les différentes étapes psychologiques du passage à la retraite : 5 grandes étapes psychologiques
- › Les impacts sur l'identité professionnelle
- › Réflexion sur son parcours : valeurs, motivations, compétences transférables

Jour 2 : sécuriser sa situation administrative, juridique et patrimoniale

SÉQUENCE 1 : Animée par le formateur consultant retraite

- › Constitution du dossier retraite : documents requis, interlocuteurs, filières.
- › Calcul de la retraite selon le parcours professionnel et options possibles.
- › Droits sociaux : pensions, complémentaire, mutuelle, assurance.
- › Fiscalité liée au passage à la retraite : imposition sur revenus, impact des placements, optimisation simple.
- › Organisation personnelle pour suivre et gérer ses documents administratifs

SÉQUENCE 2 – Animée par le formateur Notaire

- › Bases du droit patrimonial et fiscal applicable à la retraite.
- › Transmission et donation : options, donations-partage, donation en pleine propriété vs usufruit.

- › Optimisation patrimoniale et stratégies fiscales légales.
- › Présentation du travail d'intersession : mon ikigai retraite

Jour 3 : construire son projet de vie post professionnel

- › Présentation des projets en petits groupes : Partage collectif des envies et rêves pour la retraite
- › Cartographie des ressources et des freins
- › Les 5 piliers du capital santé : l'activité physique, le sommeil, l'alimentation, prévention des chutes, santé mentale et bien-être psychologique
- › Consolidation et formalisation du projet retraite : mise en perspective du travail réalisé, structuration du projet, intégration du capital santé et du bien-être, planification des actions à court, moyen et long terme

05.

Communication



AFR 5.01

Public

Tout public

Organisé par

OBEA

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 16/04/2028

› **Code La ForMule** : 2023-639

Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe

Contexte

Aujourd'hui, le contexte du travail est de plus en plus exigeant et les situations de plus en plus complexes ce qui peut générer quelques tensions relationnelles au sein des équipes.

Dans un tel contexte, établir des relations positives et bienveillantes au sein de l'équipe permet de pouvoir travailler dans un environnement plus apaisé avec ses collaborateurs.

Aussi, afin d'améliorer la qualité des relations professionnelles au sein des équipes, d'impulser un environnement de travail ou la communication bienveillante serait valorisée, où les tensions seraient canalisées, ou la dynamique de travail serait à nouveau stimulante..., l'ANFH souhaite proposer à ses adhérents une formation sur « la communication bienveillante et assertive en équipe ».

Objectifs

- › **Identifier** les mécanismes de la relation à soi et à l'autre
- › **Appréhender** les freins à une communication de qualité
- › **Comprendre** l'importance de l'assertivité dans les relations professionnelles
- › **Mettre** en place une relation efficace, positive et bienveillante avec ses collègues
- › **Mieux communiquer** dans une situation tendue ou conflictuelle

Programme

Jour 1 : communication positive et relations harmonieuses

- › Les mécanismes de la relation à soi et à l'autre
 - Partir à la rencontre de soi et se plonger dans l'univers de l'autre
 - Les fondements des relations interpersonnelles
 - La place des émotions dans la relation
- › Test/définir son quotient émotionnel
- › Les leviers et freins à une communication bienveillante
 - Rappel des fondements en matière de communication
 - Développer une communication positive au sein du collectif de travail : savoir être et savoir-faire dans la communication et dans la relation
- › Test/Auto-évaluation de ses qualités de communicant
- › Autodiagnostic relationnel

Jour 2 : assertivité, bienveillance et canalisation des tensions

- › L'assertivité dans les relations professionnelles
 - Les fondamentaux de l'affirmation de soi
 - S'affirmer au sein du collectif de travail : adopter une posture respectueuse de soi et d'autrui pour une meilleure qualité relationnelle
- › Autodiagnostic en matière d'affirmation de soi : atouts et axes d'amélioration
- › Mettre en place des relations efficaces et bienveillantes avec ses collègues
 - Clarifier la notion de bienveillance
 - Développer des relations positives et constructives
 - Favoriser des relations harmonieuses et bienveillantes

- › Mieux communiquer dans les situations sous tension
 - Les techniques de communication adaptées pour prévenir les tensions et les conflits interpersonnels
 - Les différents types d'attitudes face aux autres

AFR 5.02

Public

Professionnels médicaux
et paramédicaux
Professionnels médico-
sociaux Professionnels
Sociaux Médecins

Organisé par

Marché multi-attributaire :
CEDRE SANTE EVOLUTION
SAINT PAUL
ou FORMAVENIR
PERFORMANCES PARIS 19^e

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 07/10/2029

› **Code La ForMule** : 2025-263

Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin

Contexte

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

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

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

Objectifs

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

Programme

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

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

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

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

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

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

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

Objectif 5 : s'approprier des techniques de communication suggestives

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

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

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

AFR 5.03

Public

Tout public

Organisé par

Marché multi-attributaire :
EXCELLENS FORMATION
ou DEMETER SANTE

Durée

3 jours (2 + 1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 07/10/2028

› **Code La ForMule** :

2024-48

Excellens Formation

2024-50

OBEA

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

Contexte

Le report de l'âge de départ à la retraite et le recours fréquent aux apprentis, stagiaires, et 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-elle être exploitée comme un levier favorable à la performance collective et au « bien travailler ensemble » ?

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 :

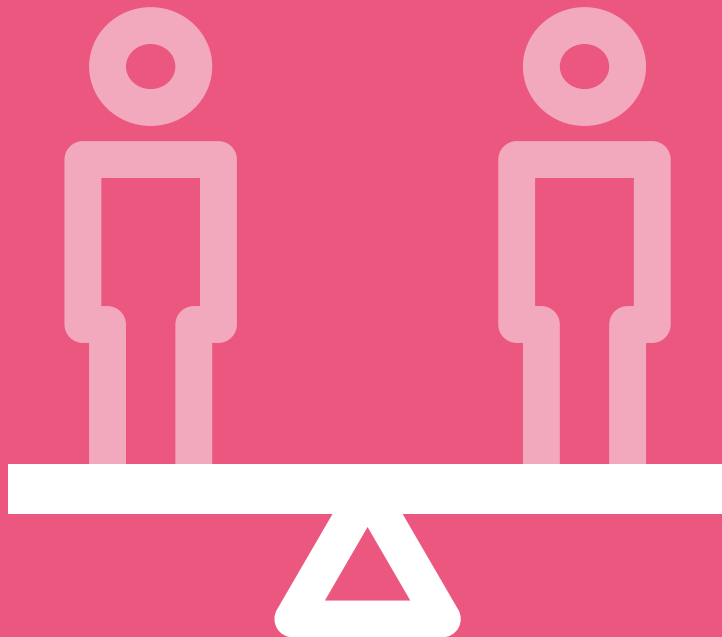
- › Retour d'expérience
 - Ateliers de partages d'expérience
 - Approfondissements par l'entraînement

INTERSESSION

(environ 3 mois)

06.

**Égalité
professionnelle
et lutte contre
les violences**



AFR 6.01 Formation de référent handicap

Public

Professionnels chargés de mettre en œuvre la politique handicap et d'accompagner les agents en situation de handicap ou d'inaptitude, pour leur maintien dans l'emploi ou leur reclassement.

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

3 jours (2+1)

Renseignements complémentaires

- › **Financement :** fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché :** 25/02/2029
- › **Code La ForMule :** 2025-3 Santé Académie 2025-9 Formavenir Performances

Contexte

La formation « Référent handicap pour les agents de la Fonction publique hospitalière » s'inscrit dans un cadre réglementaire et humain précis. Les établissements hospitaliers ont pour mission d'assurer un accueil et un accompagnement adaptés aux personnels en situation de handicap, tout en respectant les obligations légales. Cette formation vise à outiller les participants pour leur permettre de mettre en place une politique handicap efficace et de devenir des acteurs clés au sein de leur établissement

Objectifs

- › **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

Jour 1

- › Enjeux institutionnels et cadre réglementaire
 - Les représentations sociales du handicap et leurs conséquences en matière de peurs, de projections, de préjugés.
 - Enjeux du handicap dans la Fonction Publique Hospitalière.
 - Contexte et cadre réglementaire.
 - Les clés permettant d'appréhender une situation de handicap au travail : notion fondamentale de « situation de handicap » inscrite dans la loi.
 - Connaissance du cadre légal et des spécificités de la fonction publique.

Jour 2

- › Missions et rôle du référent handicap
 - Les différentes typologies de handicap.
 - Compétences acquises et des bonnes pratiques développées dans l'exercice des fonctions de référent handicap.
 - Les aides financières et humaines mobilisables.
 - Les acteurs mobilisables autour du handicap et leurs rôles.
 - Le rôle d'accompagnement : Anticiper et faire face aux inaptitudes.
 - Travail d'intersession : élaboration d'un diagnostic de situation.

Jour 3

- › Politique handicap et plan d'actions
 - Présentation du travail d'intersession : chaque participant présente son diagnostic et son plan d'actions.
 - Les étapes nécessaires pour structurer et formaliser une politique handicap : diagnostic, sensibilisation, communication, suivi des actions.
 - Élaboration de son plan d'action personnel.

AFR 6.02

Public

Référents et référentes
Égalité et/ou Diversité

Organisé par

Marché multi-attributaire
SANTÉ ACADEMIE
ou FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 02/06/2029

› **Code La ForMule** : 2025-3

Santé Académie
2025-9
Formavenir Performances

Formation des référents égalité professionnelle

Contexte

Porter la politique d'égalité professionnelle demande des compétences spécifiques, une vision claire et une posture légitime dans l'organisation. Or les référent-es sont souvent isolé-es, mal identifié-es et peu outillé-es pour agir. Cette formation vous aide à définir votre rôle, structurer vos actions, et renforcer votre impact à travers des outils concrets, des mises en situation et des échanges entre pairs. Vous repartez avec des leviers concrets pour faire bouger les lignes dans votre établissement.

Objectifs

- › **Comprendre** son rôle et sa mission de référent-e
- › **Identifier** les acteurs et comprendre le fonctionnement de son organisation
- › **Connaître** les fondements juridiques, obligations, plans d'action et dispositifs de sa structure.
- › **Donner** des conseils de premier niveau et orienter vers les ressources
- › **Se faire identifier**, participer aux plans d'action
- › **Communiquer** et sensibiliser à la culture de l'égalité professionnelle
- › **Animer**, participer au valoriser les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle

Programme

Jour 1

- › Clarifier son rôle et ses missions, échange de représentations :
 - World Café
- › Identifier les acteurs : Cartographie collaborative.
- › Cadre juridique, obligations légales et plans d'action en vigueur :
 - Étude de cas concrets
- › Analyse guidée d'un plan d'action, basée sur les référentiels DGFAP et ANACT
- › Développer une posture d'écoute, de conseil et d'orientation :
 - Mise en situation via le théâtre-forum

Jour 2

- › Élaborer, mettre en œuvre et suivre un plan d'action égalité :
 - Mise en situation collaborative
- › Renforcer sa visibilité dans l'organisation :
 - Entraînement au pitch court.
- › Animer en interne :
 - Jeu « Sexisme sans façon » de l'ANACT.
- › Concevoir une campagne de communication :
 - Atelier collaboratif avec l'outil speed boat
- › Renforcer le réseau, mutualiser les bonnes pratiques :
 - Atelier « Boule de neige » basé sur le partage d'expériences,
 - Création de fiches-actions transférables
 - Réflexion sur les dynamiques collectives. Programme disponible en présentiel ou en classe virtuelle

AFR 6.03

Public

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

Organisé par

Marché multi-attributaire EGAE ou FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/12/2027

› **Code La ForMule** :

2023-482

EGAE

2023-487

Formavenir Performances

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 (15 min) Objectifs et programme, tour de table, règles
- › Caractériser les violences (1h45) L'intervenant-e revient sur les définitions légales et les chiffres clés pour chaque fait : agissement sexiste, cyberharcèlement, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol. Pause (15 min)
- › Spécificités et facteurs de risque (30 min) Les participant-es réfléchissent au contexte de la FPH et partagent leurs constats en collectif.
- › Les conséquences des violences (15 min) Les participant-es réfléchissent aux conséquences des violences pour la victime, l'équipe et la structure.
- › Les mécanismes des violences (30 min) À partir d'une étude de cas, l'intervenant-e présente les mécanismes des violences.

APRÈS-MIDI

- › Anti-sieste (10 min) Bataille de questions.
- › Voies et sanctions encourues (30 min) 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 (20 min) L'intervenant-e propose au groupe de lister les actions de prévention possibles.
- › Détecter, repérer des situations (30 min) Le groupe identifie les signaux d'alerte et outils/méthodes pour détecter des violences. Pause (15 min)
- › Réagir en tant que témoin (20 min) Le groupe s'entraîne à identifier le type d'agissement et la réaction appropriée en fonction du niveau de gravité.
- › Accueil de la parole, signalement, orientation (40 min) 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 (15 min) L'intervenant-e propose au groupe de s'entraîner à déconstruire les idées reçues sur les violences.
- › Prendre soin de soi (15 min) Échanges sur les mécanismes à mettre en place pour se protéger.
- › Conclusion (15 min) Bilan, tour de table, formulaire d'évaluation.

AFR 6.04

Public

Responsables RH
Cadres intermédiaires
Membres du CSE

Organisé par

Marché multi-attributaire
EGAE
ou FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/12/2027

› **Code La ForMule** :

2023-484

EGAE

2023-489

Formavenir Performances

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 (10 min) Objectifs et programme, tour de table, règles
- › Rappel du module 1 (15 min) L'intervenant-e propose un rappel des éléments du module 1 sous forme d'exercice en petits groupes.
- › Le cadre réglementaire (20 min) 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 (60 min) L'intervenant-e dessine avec le groupe une feuille de route de prévention, les actions sont affinées au fur et à mesure et priorisées. Pause (15 min)
- › Identifier la nature des faits, et les indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité (20 min) 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 (70 min) 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 (10 min) Bataille de questions.
- › L'entretien d'enquête (45 min) L'intervenant-e présente les outils et méthodes d'un entretien d'enquête (contexte, posture, questions).
- › Le rapport d'enquête (15 min) L'intervenant-e présente le contenu d'un rapport d'enquête et montre un exemple.
- › La suite de l'enquête (15 min) L'intervenant-e présente les suites d'une enquête (procédure disciplinaire,

reconstruction du collectif...),
Pause (15 min)

- › Rédiger un protocole (55 min) 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 (20 min) L'intervenant-e amène le groupe à construire une cartographie des acteurs locaux.
- › Prendre soin de soi (15 min) Rappels du module 1 et échanges.
- › Conclusion (20 min) Bilan, tour de table, formulaire d'évaluation.

AFR 6.05

Public

Professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

Organisé par

Marché multi attributaire
TRANSFAIRE
ou FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

3 jours (2 + 1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 14/09/2027

› Code La ForMule :

2023-24

Transfaire

2023-26

Formavenir Performances

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

Contexte

Les violences intrafamiliales constituent un enjeu majeur nécessitant une vigilance et des compétences spécifiques de la part des professionnels. Souvent difficiles à repérer, elles ont des impacts durables sur les victimes, enfants comme adultes. Cette formation vise à renforcer la compréhension des mécanismes de ces violences et à développer les capacités de repérage et d'accompagnement. Elle permet également d'acquérir des outils de communication adaptés pour favoriser la parole des victimes. Enfin, elle s'inscrit dans une logique de travail en réseau et de mise en œuvre d'actions concrètes au sein des structures.

Objectifs

- › **Connaitre** 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
- › **Connaitre** 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 intrafamiliales
 - 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

07.

**Qualité
et Gestion
des Risques**



AFR 7.01

Public

Ensemble des professionnels des établissements sociaux et médico-sociaux

Organisé par

CAPITAN

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 01/12/2029

› **Code La ForMule** : Se rapprocher de l'ANFH

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)

AFR 7.02

Public

Tout professionnel participant à la préparation de la certification dans son établissement ou GHT

Organisé par

Marché multi-attributaire EFFICIOR ou LBDA

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 12/06/2029

› **Code La ForMule** : 2025-169 EFFICIOR 2025-172 LBDA

Certification HAS Version 2025

Module 1 - les nouveautés de la certification HAS V2025

Contexte

Cette journée vise à intégrer les évolutions majeures de la certification HAS V2025 6^e cycle. Les participants découvriront les fondements, la structure du nouveau référentiel, et les modalités d'évaluation utilisées par les experts-visités. À travers des échanges, des ateliers pratiques et une analyse métier ciblée, chacun pourra s'appropriier les enjeux de la V2025 6^e cycle et repartir avec une lecture claire, rigoureuse et opérationnelle des attendus de la HAS

Objectifs

- › **Connaitre** les nouvelles modalités
- › **Appréhender** l'impact sur la politique qualité gestion des risques tout en l'incluant dans une démarche continue d'amélioration
- › **Mettre** en œuvre les changements de pratiques

Programme

Décodage du référentiel V2025

- › Analyse structurée du référentiel : chapitres, attendus, niveaux d'exigence, évolutions clés.
- › Comparaison avec la V2020 pour objectiver les changements : logique de résultats, posture évaluative, place des usagers, pilotage territorial.
- › Utilisation des grilles HAS comme support d'exploration.

Impact du référentiel sur l'organisation

- › Appropriation différenciée selon les profils métiers
- › Travail en sous-groupes par fonctions (soignants, cadres, direction, usagers) sur les extraits du référentiel les plus impactants.
- › Analyse des implications concrètes pour chaque catégorie, points de tension, leviers identifiés, échanges d'expériences.

Modalités d'évaluation HAS

- › Présentation des méthodes mobilisées par les experts-visités (patient traceur, parcours traceur, traceur ciblé, audit, observation).

- › Illustrations par des cas réels ou reconstitués. Identification de ce que les experts-visités observent, comment ils procèdent, et des postures attendues côté établissement.

Atelier de capitalisation

- › Co-construction d'un support synthétique « Ce qu'il faut avoir compris de la V2025 » : messages clés à relayer, points sensibles à sécuriser, ressources utiles.
- › Mise en commun des outils ou astuces déjà utilisés en établissement pour diffuser la culture qualité.

AFR 7.03

Public

Directeurs et responsables qualité gestion des risques
Assistants qualité
Professionnels impliqués dans la démarche qualité

Organisé par

Marché multi-attributaire
EFFICIOR ou LBDA

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 12/06/2029

› **Code La ForMule** : 2025-170
EFFICIOR
2025-173
LBDA

Certification HAS Version 2025

Module 2 - se préparer à la certification HAS 2025

Contexte

Ce module de deux jours permet aux établissements de se préparer activement à la certification HAS V2025 6^e cycle. À partir d'un état des lieux partagé, les participants construiront une feuille de route réaliste, pour faciliter la collecte des éléments de preuves et préparer les équipes à accueillir les experts-visiteurs. Grâce à des outils concrets et des mises en situation, chaque participant repartira avec un plan d'action individualisé sur les attendus de la HAS.

Objectifs

- › **Maîtriser** les étapes clés du processus de certification
- › **Élaborer** un plan d'action pour se conformer aux exigences de certification
- › **Adopter** une posture adaptée lors de la visite des experts-visiteurs

Programme

Jour 1 : comprendre et structurer sa démarche

Parcours de la certification : les étapes clés

- › Présentation structurée du déroulé HAS V2025 : logiciel Calista, visite, rapport, suivi.
 - › Positionnement des jalons critiques dans la chronologie projet.
 - › Mise en lien avec les outils institutionnels existants
- ##### Diagnostic partagé : où en est-on ?
- › Travail en binôme à partir de situations réelles.
 - › Analyse d'écart entre les attendus du référentiel et les pratiques de terrain.
 - › Construction d'un état des lieux par thématique (pilotage, participation usagers, preuves).

Organisation de la collecte des preuves

- › Clarification des attendus en matière de traçabilité, alignement avec les méthodes HAS.
- › Atelier de tri : quelles preuves, pour quels critères, avec quels outils ?
- › Comment éviter les surcharges documentaires ?

Jour 2 : se projeter et agir

Préparation à l'accueil des experts visiteurs

- › Travail sur la posture, les messages, la gestion du stress, les écarts à éviter.
- › Jeux de rôle à partir de cas vécus.

Plan d'action personnalisé

- › Chaque participant construit une fiche synthèse adaptée à son contexte : priorités, messages clés à relayer, leviers internes à mobiliser.
- › Chaque participant repart avec un plan d'action individualisé, construit à partir des éléments travaillés en séance, et partageable en interne.

Mobilisation et dynamique collective

- › Valorisation des productions, partage des initiatives, mutualisation des pratiques, repérage des relais et ambassadeurs en interne.

AFR 7.04

Public

Personnels médicaux
Directeurs des soins
Directeurs et responsables
qualité gestion des risques
Cadres de santé

Organisé par

Marché multi-attributaire
EFFICIOR ou LBDA

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 12/06/2029

› **Code La ForMule** : 2025-171
EFFICIOR
2025-174
LBDA

Certification HAS Version 2025

Module 3 - mettre en œuvre la certification et intégrer un cycle d'amélioration continue

Contexte

Ce module de deux jours permet de structurer une démarche qualité pérenne dans le cadre de la visite de certification V2025 6^e cycle et post-visite. À travers l'analyse des pratiques, des ateliers collaboratifs et des mises en situations, les participants traduisent les attendus de la HAS dans leurs pratiques quotidiennes. Ils conçoivent un plan d'action adapté à leur contexte, identifient les leviers de mobilisation interne et apprennent à animer et maintenir la dynamique qualité de leur établissement, d'une itération à l'autre.

Objectifs

- › **Appréhender** concrètement l'ajustement du référentiel HAS 6^e cycle
- › **Comprendre** l'importance d'un cycle d'amélioration continue dans le cadre de la certification
- › **Assurer** le suivi post-certification et l'adaptation aux évolutions

Programme

Jour 1 : piloter et intégrer

Analyse des pratiques existantes

- › Point sur les dynamiques qualité existantes, les expériences post-visite ou en cours de mise en œuvre.
- › Restitution des points de tension remontés par les établissements

Le cycle d'amélioration continue en pratique

- › Grands principes : PDCA, pilotage par les résultats, ajustements continus.
- › Analyse de cas réels d'équipes ayant transformé des axes d'amélioration en leviers durables.

Traduction des attendus en pratiques opérationnelles

- › Travail sur les attendus du référentiel par thématique (usagers, parcours, leadership, pilotage).
- › Identification des pratiques "déjà en place" à valoriser, et des zones d'évolution.
- › Transformation concrète des exigences du référentiel en leviers de pilotage au quotidien.

Jour 2 : mobiliser et pérenniser

Suivi post-certification

- › Comment animer dans la durée ?
- › Présentation des outils de veille, tableaux de bord, boucles de réajustement.
- › Travail sur les indicateurs simples, supports de diffusion, modalités de relance et de pilotage collectif

Mobiliser les équipes autour de la qualité

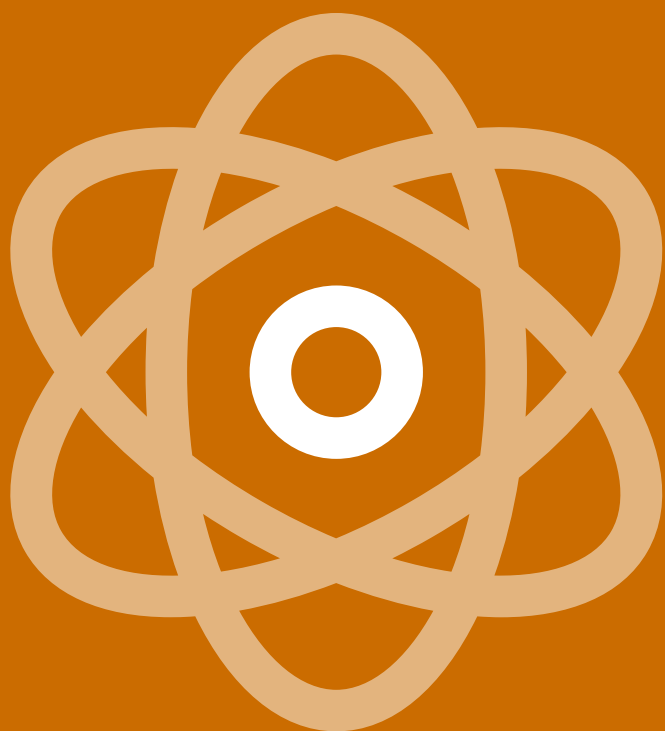
- › Travail sur les postures managériales, les relais internes, la place de la qualité dans les projets de service.
- › Atelier de simulation : comment sensibiliser, relancer, valoriser en interne.

Formalisation individuelle : plan de continuité

- › Chaque participant formalise une stratégie de déploiement ou d'ajustement pour son établissement et repart avec un plan de continuité adapté à sa réalité terrain.

08.

**Psychiatrie
et santé
mentale**



AFR 8.01

Public

Infirmiers ayant intégré depuis peu les unités de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent :

- Ancienneté située dans une fourchette entre 6 mois et deux ans
- Diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers actuel (arrêté du 31 juillet 2009 modifié)

Organisé par

INFOR SANTÉ

Durée

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

Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 04/08/2028
- › **Code La ForMule** : 2023-686

Prise en soins des enfants et adolescents en psychiatrie (IDE)

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

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 problèmes
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

AFR 8.02

Public

Infirmiers ayant intégré depuis peu la psychiatrie (psychiatrie adulte plus spécifiquement) :

- Ancienneté d'au moins 6 mois et au plus de 18 mois à 24 mois
- Diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers actuel (arrêté du 31 juillet 2009 modifié)

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** : 04/08/2028
- › **Code La Formule** : 2023-683

Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie

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 tutoral 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 »

AFR 8.03

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** : 04/08/2028

› **Code La ForMule** : 2023-689

Accompagner la professionnalisation des AS en psychiatrie

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»

AFR 8.04**Public**

Ensemble des professionnels de la FPH.

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement :** fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule :** Marché en cours d'achat

Stop à la stigmatisation des personnes présentant des troubles psychiques

Contexte

La lutte contre la stigmatisation des troubles psychiques et des personnes concernées est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère chargé de la santé.

Évoquée dans l'action 3 de l'axe 1 de la Feuille de route santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la stigmatisation des troubles psychiques constitue une perte de chance car elle entraîne un retard du diagnostic, faisant obstacle à l'accès aux soins, et elle contribue au manque d'inclusion sociale des personnes vivant avec des troubles psychiques.

Pour mettre en œuvre cette mesure, la DGS a créé en décembre 2018, un groupe de travail national « Lutte contre la stigmatisation des troubles psychiques » qui a travaillé en 2025 sur la prévention de la stigmatisation induite par certaines pratiques en psychiatrie.

Les travaux du groupe sont en cohérence avec les objectifs de la Grande cause nationale santé mentale 2025, reconduite en 2026, qui sont :

- la lutte contre la stigmatisation des troubles psychiques et des personnes concernées par une maladie psychique,
- le développement de la prévention et du repérage précoce,
- l'amélioration de l'accès aux soins partout sur le territoire français,
- l'accompagnement des personnes concernées dans toutes les dimensions de leur vie quotidienne.

Objectifs

- › **Découvrir** les concepts clés de la stigmatisation, à travers les modèles issus de la sociologie (Goffman, Link & Phelan) et de la psychologie sociale (corrélats cognitifs, émotionnels et comportementaux), afin de comprendre les mécanismes en jeu dans la vie courante et dans les pratiques professionnelles ;
- › **Connaître** les différentes dimensions du rétablissement en santé mentale :
 - la philosophie du rétablissement, fondée sur le pouvoir d'agir et l'espoir,
 - les témoignages de personnes rétablies, intégrés comme outils pédagogiques,
 - les pratiques orientées rétablissement, permettant une transformation concrète des soins ;
- › **Appréhender** les travaux menés sur la stigmatisation dans les pratiques de soins dans le contexte français avec une attention particulière portée aux études récentes ;
- › **Comprendre** et intégrer l'approche en continuum de la santé mentale, favorisant la nuance et la réduction des risques de stigmatisation ;
- › **Renforcer** ses compétences relationnelles en intégrant notamment la notion de neutralité bienveillante. Adopter une posture centrée sur les capacités et les forces de la personne afin d'encourager les évolutions positives des parcours ;
- › **Questionner** l'accueil/la prise en charge des personnes vivant avec des troubles psychiques au sein de son établissement/ service au travers des leviers anti-stigmatisation validés et une approche centrée sur les solutions. Contribuer à une logique institutionnelle d'accompagnement des projets individuels favorisant des rapports d'horizontalité, de reconnaissance mutuelle et d'engagement partagé ;
- › **Identifier** les acteurs de son territoire exerçant dans le champ de la santé mentale (Conseils Locaux de Santé Mentale, associations, structures d'accueil d'autres établissements de la FPH...) et acquérir la capacité d'orienter les patients/ résidents vers des ressources communautaires appropriées.

Programme

› Marché en cours d'achat

AFR 8.05

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 AFAR
ou IDEAGE FORMATION
ou QVCREP

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/01/2028

› **Code La ForMule** :
2023-544
AFAR
2023-547
Idéage Formation
2023-550
QVCREP

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gériatrie

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.

AFR 8.06

Public

Personnels soignants,
personnels médicaux,
personnels de direction.
Prérequis : exercice
professionnel en psychiatrie

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

3 jours (2 + 1)

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds
mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule** :
Marché en cours d'achat

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.

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

Marché en cours d'achat

09.

**Protection
& promotion
de la santé
des enfants**



AFR 9.02

Public

Ensemble des professionnels en contact avec des mineur.e.s, dans une approche pluriprofessionnelle et plurisectorielle (éducatifs, sociaux, soignants, encadrants, responsables, services d'accueil).

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement :** fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché :** Marché en cours d'achat
- › **Code La ForMule :** Marché en cours d'achat

Lutter contre les violences et l'exploitation sexuelle des mineur.e.s.

Contexte

L'exploitation sexuelle des mineurs.e.s constitue une atteinte fondamentale à la dignité humaine. Ce phénomène, longtemps sous-estimé, connaît une progression alarmante et mobilise les acteurs institutionnels, judiciaires, sociaux et associatifs. Les réseaux proxénètes (qu'elle que soit leur échelle) exploitent des vulnérabilités multiples, dès l'enfance et l'adolescence, et utilisent des moyens coercitifs pour maintenir leur emprise.

Dans la très grande majorité des situations, les mineur.e.s concerné.e.s sont sujets à des poly-consommations de substances psychotropes voire à des poly-addictions qui accentuent leur mise en danger. Les rôles de l'institution protectrice et de l'adulte de confiance sont ainsi questionnés dans leur sens même.

Ces constats soulignent la nécessité pour les professionnels d'être formés à la prévention, au repérage et au traitement de ces situations, dans une logique de protection des mineur.e.s et de respect de leurs droits fondamentaux.

Objectifs

- › **Comprendre** la réalité du phénomène (données clés, infractions pénales, mécanismes d'emprise, conséquences sur la santé physique et psychologique) ;
- › **S'approprier** les enjeux, les stratégies locales et nationales, le rôle et la place de chaque acteur ;
- › **Mobiliser** les outils disponibles et les réseaux d'acteurs professionnels (travail en réseau, circuit de signalement) ;
- › **Mesurer** le risque de violences vicariantes et de mettre en place les dispositifs appropriés (analyse de pratique professionnelle, soutien psychologique).
- › **Percevoir** les signaux faibles et les indicateurs d'alerte d'une situation de danger ou de comportements à risque ;
- › **Comprendre** sans juger le ou la mineur.e et l'accueillir par la parole en adoptant une posture professionnelle de confiance et d'écoute ;
- › **Connaitre** les facteurs de fragilité et leurs conséquences sur la santé et l'intégrité des personnes.
- › **Accomplir** les mesures de protections prévues par l'établissement et le cadre légal (signalement au parquet, rédaction d'une IP, Levée du secret médical) ;
- › **Identifier** les instances de suivis de situation et d'y participer.
- › **Optimiser** l'organisation et les mesures existantes de son périmètre permettant de protéger les mineur.e.s ;
- › **Contribuer** à une évolution des pratiques collectives dans une logique de protection renforcée ;
- › **Contribuer** à développer une prévention efficace et durable.

Programme

État des lieux des abus sexuels et phénomènes d'exploitation sexuelle ;

- › Interactions entre poly-consommations, addictions et exploitation sexuelle, en comprendre les enjeux pour savoir orienter ;
- › Cadre juridique et obligations (légales, institutionnelles) ;

› Outils et méthodes de prévention, repérage et signalement ;

- › Études de cas et mise en œuvre d'organisations protectrices ;
- › Illustration par la rétrospective d'un ou plusieurs parcours anonymisés (quelles ont été les erreurs réalisées, les bons réflexes, l'analyse des pratiques professionnelles etc.) ;

› Études des facteurs de fragilités supplémentaires (ex : Handicap, mineur.e.s non accompagné.e.s)

AFR 9.03

Public

Tout personnel de la fonction publique hospitalière amenés à être au contact avec des enfants, des adolescents ou des parents

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule** :
Marché en cours d'achat

Protéger et promouvoir la santé des enfants face aux écrans

Contexte

La place des écrans dans la société ne cesse d'augmenter et les enfants comme les adolescents y consacrent de plus en plus de temps. L'étude Esteban menée par Santé Publique France (2016) montrait déjà 4 à 5 heures d'usage quotidien hors temps scolaire chez les 6-17 ans. En 2022, l'étude Enabee indiquait en moyenne 1h22/jour pour les 3-5 ans, 1h53/jour pour les 6-8 ans et 2h33/jour pour les 9-11 ans.

Si les écrans offrent des perspectives d'expression, de création et d'inclusion, de nombreux signaux alertent sur leurs effets négatifs sur la santé physique, mentale et sociale des jeunes. Les rapports « Enfants et Écrans » et du Haut Conseil de la Santé Publique (janvier 2020) recommandent de former les professionnels aux enjeux du numérique. Les écrans constituent désormais de nouveaux déterminants de santé, nécessitant une sensibilisation des parents et adolescents ainsi qu'un repérage des usages à risque.

Objectifs

- › **Comprendre** les enjeux des usages numériques ;
- › **Identifier** les types d'écrans, leurs usages et leurs impacts sur le développement, le sommeil, la motricité, l'attention et la régulation émotionnelle ;

- › **Expliquer** les besoins fondamentaux de l'enfant et les bases du neurodéveloppement en lien avec les pratiques numériques.
- › **Maîtriser** les repères d'âge et les recommandations ;
- › **Utiliser** les repères d'âge officiels pour guider les familles dans un usage adapté et progressif des écrans ;
- › **Accompagner** les parents dans le paramétrage, la sécurisation et l'encadrement des outils numériques.
- › **Identifier** les impacts sanitaires et les risques ;
- › **Repérer** les effets des écrans sur la santé physique, psychique et sociale, ainsi que les risques liés aux contenus, aux interactions numériques et aux mécanismes addictifs ;
- › **Comprendre** les vulnérabilités spécifiques, notamment chez les adolescents et les enfants présentant des Troubles de Neurodéveloppement (TND).
- › **Détecter** et accompagner les usages problématiques ;
- › **Reconnaître** les signes d'usage excessif, de mal-être ou de cyberviolence et d'identifier les situations à risque ;
- › **Orienter** vers les ressources adaptées, d'informer sur les droits numériques et de promouvoir des alternatives favorisant le développement global de l'enfant

Programme

1) Compréhension générale des enjeux liés aux écrans :

- › Périmètre des « écrans » (Objet, usage et contexte social) ;
- › Introduction aux concepts clés (écrans, activités numériques), aux données épidémiologiques et à la place des écrans au sein de la société. Seront abordés également les contextes d'usage et les usages numériques des enfants en considérant les opportunités (notamment pour les enfants à besoins particuliers) ;
- › Notion d'équilibre global de l'enfant et des besoins fondamentaux nécessaires à son développement
- › 2) **Présentation des repères d'âge selon la source et les médias** :
 - › Les repères d'âge en rapport avec le développement

de l'enfant (normes de sommeil)

- › Présentation des repères d'âge indiqués dans le carnet de santé (0-3 ans, 3-6 ans) et dans le rapport « Enfants et Écrans. À la recherche du temps perdu. » (11 ans, 13 ans, 15 ans) ;
- › Recommandations de bonnes pratiques associées à l'âge :
 - Les activités sur écrans sont à proscrire avant 3 ans. Leur usage n'est pas adapté entre 3 et 6 ans et doit donc rester exceptionnel et encadré afin de préserver le développement cognitif et social de l'enfant ;
 - Accès au téléphone : la recommandation est l'accès à un téléphone non connecté à partir de 11 ans et à un smartphone-téléphone avec accès internet et réseaux sociaux éthiques à partir de 15 ans. Une vigilance

particulière est à observer quant aux risques en ligne (jeux vidéo addictifs, réseaux sociaux non éthiques).

- Progressivité et accompagnement dans la prise en main des écrans ainsi que leurs modalités d'utilisation.
- › Ce temps visera aussi à développer des compétences d'orientation sur les paramètres permettant un usage plus responsable et sécurisé des écrans ainsi que sur l'existence et le fonctionnement des outils d'aide à la parentalité.
- › Présentation des impacts sanitaires des écrans et de leurs mésusages et les risques Développement de compétences concernant les usages et situations problématiques en lien avec les écrans

AFR 9.04

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

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

- › **Financement :** fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché :** 07/10/2029
- › **Code La ForMule :** 2025-190

Contribuer à la santé et à la protection des enfants

Contexte

Assurer la santé et la protection des enfants est un enjeu majeur pour les professionnels de santé. Chaque enfant a droit à un développement harmonieux dans un environnement sécurisé et bienveillant, où ses besoins fondamentaux sont respectés. Dans un contexte où les risques sanitaires, environnementaux et sociaux évoluent, il est essentiel pour les professionnels d'être formés aux bonnes pratiques, aux cadres réglementaires et aux outils de repérage et d'accompagnement.

Objectifs

- › **Actualiser** les connaissances en matière de santé périnatale et du jeune enfant
- › **Actualiser** les connaissances en santé périnatale et du jeune enfant, maîtriser les examens médicaux obligatoires et les acteurs clés de la prévention, notamment la PMI.
- › **Renforcer** la coopération inter structures et la communication avec les parents.
- › **S'approprier** les outils numériques de santé.
- › **Développer** une posture professionnelle protectrice favorisant la parole de l'enfant, le repérage et la gestion des situations de maltraitance, dans une dynamique de travail en réseau

Programme

Jour 1

- › Santé et développement de l'enfant
- › Cadre légal et réglementaire
- › Santé périnatale et du jeune enfant
- › Les examens médicaux obligatoires et outils de suivi
- › Perspectives numériques en santé
- › Le développement psychomoteur et cognitif
- › La théorie de l'attachement

Jour 2

- › Parcours de soins et coordination
- › Cadre légal et réglementaire relatif aux TND
- › Les troubles du neurodéveloppement
- › Signes d'alerte des TND
- › Les acteurs de la santé de l'enfant
- › Communication et accompagnement des familles

Jour 3 :

- › Protection de l'enfance et prévention de la maltraitance
Les formes de la maltraitance
- › Les conséquences de la maltraitance
Les signes d'alerte de la maltraitance
- › Diagnostiquer la situation
- › L'entretien et le recueil des informations : les questions et postures adéquates
- › Soutien adéquat des victimes
- › Techniques de communication et posture pour un soutien efficace
- › Le cadre législatif et réglementaire en matière de protection de l'enfance
- › Les dispositifs de protection de l'enfance : les procédures de signalement et de transmission des informations préoccupantes

10.

**Cybersécurité,
sécurité
numérique & IA
en santé**



AFR 10.01

Public

Tous professionnels (médicaux et ensemble des professionnels non médicaux)

Organisé par

Marché mutli-attributaire : DEMETER ou FORMAVENIR

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/09/2028

› Code La ForMule :

2024-52
DEMETER
2024-55
FORMAVENIR.

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

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.
- › Étude de cas sur l'intégration réussie de l'IA dans l'environnement hospitalier.

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 10.02

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

Marché en cours d'achat

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

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

› **Code La ForMule** :
Marché en cours d'achat

Renforcement de la cyber vigilance : acquérir les bons réflexes

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère, en effet une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Face à ces risques nouveaux, les agents de la fonction publique hospitalière sont les premiers impactés. En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cyber vigilance. Le but de cette journée de formation et de permettre aux agents de connaître les risques et les types d'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement.

Objectifs

- › **Comprendre** à quoi sert la Sécurité des Systèmes d'Information (SSI) dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- › **Comprendre** son rôle dans la sécurité informatique de son établissement.
- › **Connaitre** et détecter les différents types de menaces (motivations des cybers criminels, victimes potentielles, etc.).
- › **Développer** un esprit critique et devenir vigilant.
- › **Connaitre** les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilances et bonnes pratiques).

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)

- › État de la menace cyber aujourd'hui.
- › Quel rôle pour la SSI.
- › L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement. Comprendre son rôle dans la sécurité IT de son établissement
- › L'agent un acteur clé de la SSI.
- › Le rôle de l'agent au quotidien.
- › Le rôle de l'agent en période de crise.
- › Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI Connaitre et détecter les différents types de menaces

› L'environnement technique et les menaces.

› Les types de cyberattaques et leurs impacts. Développer un esprit critique et devenir vigilant.

› Lutter à son niveau contre la cybercriminalité. Acquérir des réflexes de protection.

› Les points de vigilance dans sa pratique.

› Méthode d'analyse des droits d'accès.

› Méthode d'analyse d'un email.

› Comment détecter de l'ingénierie sociale. Connaitre les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances et bonnes pratiques).

› Choisir avec soin ses mots de passe.

› Mettre à jour régulièrement ses logiciels.

› Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.

› Effectuer des sauvegardes régulières.

› Sécuriser l'accès Wi-Fi de son établissement.

› Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).

› Protéger ses données lors de ses déplacements.

› Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.

› Télécharger ses programmes sur les sites officiels.

› Être vigilant lors d'un paiement sur Internet.

› Séparer les usages personnels des usages pros.

› Prendre soin de ses informations.

**Les outils
et dispositifs
complémentaires
au PAR**
pour les
établissements
de la FPH



LA ForMuLE ANFH : Les Achats de Formation Mutualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'ANFH

Qu'est-ce que « LA ForMuLE ANFH » ?

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

Elle négocie et contractualise des accords-cadres de prestations de formations pour le compte de ses adhérents et dans le respect des règles de marchés publics, permettant aux établissements de commander directement sans mise en concurrence.

L'outil « LA ForMuLE » permet de consulter l'offre et de commander des formations en ligne (intra ou inter-établissements).

Quels sont les objectifs de « LA ForMuLE » ?



Faciliter l'achat de formation : accès à des offres déjà mises en concurrence, sans procédure supplémentaire.



Renforcer les services : simplification des démarches, sans formalités juridiques complexes.



Sécuriser les prestations : cadre contractuel défini (conditions, documents, annulations).



Adapter l'offre aux besoins : formations conçues avec des experts et adaptées au terrain (FPH).

Quelles sont les fonctionnalités principales ?

1. Consulter l'offre de formation

- › Recherche multicritères (thème, public, durée, mots-clés...).
- › Affichage des informations clés (intitulé, coût, organisme...).

2. Accéder aux programmes

- › Consultation et téléchargement des contenus détaillés (objectifs, méthodes...).

3. Préparer une commande

- › Formulaire pré-rempli avec les données du module et de l'établissement.
- › Choix entre sessions intra ou inter.
- › Calcul automatique du coût total.

4. Valider et envoyer la commande

- › Circuit de validation interne dématérialisé.
- › Envoi automatique au prestataire et confirmation de la session.

5. Modifier ou annuler

- › Possibilité de reporter ou annuler avant le début.

6. Suivre les commandes

- › Suivi des statuts (en cours, validée, annulée...).

7. Exploiter les données

- › Export Excel pour analyse (nombre, coûts, thématiques...).

Comment se connecter à l'outil ?

Accès via : <https://laformule.anfh.fr>

Vous souhaitez ouvrir des comptes-utilisateurs pour votre établissement :

- › votre délégation territoriale ANFH est à disposition pour vous indiquer le mode opératoire.

Vous souhaitez être accompagné à la prise en main et à l'utilisation de l'outil :

- › un dispositif d'accompagnement est prévu et vous sera communiqué par votre délégation territoriale.



Service des achats de l'Anfh

Pôle Achats Établissements Contact : laformule@anfh.fr

Dispositif RH métiers et compétences

Contexte & objectif

Une des ambitions de l'ANFH est de soutenir les politiques RH des établissements, en poursuivant notamment l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.

Notre objectif : accompagner les établissements dans l'intégration de la gestion des métiers et des compétences dans la pratique quotidienne de la GRH.

Pour soutenir les politiques RH des établissements nous disposons



De Gesform Evolution

Module GPMC qui permet la saisie en ligne des entretiens professionnels et de formations.



Du Guide des métiers

Référentiel des métiers avec infos complémentaires (diplômes, formations requises, conditions d'accès, statuts...)



De la cartographie des métiers et de l'infocentre

Analyse des données RH (âges /grades / effectifs...)



La plateforme : qvt-anfh.fr

Cette plateforme d'enquêtes sociales en ligne permet d'administrer des enquêtes de manière dématérialisée auprès de l'ensemble du personnel d'un établissement. Elle garantit en outre l'anonymat de tous les répondants. Dès la clôture d'une enquête, la plateforme en ligne permet d'obtenir immédiatement les résultats à travers un « rapport spécifique ».

ET d'une offre de formation / accompagnement structurée en 2 volets

01. Appréhender les actualités marquantes des RH au sein de la FPH :

Possibilité pour les établissements ou groupements de demander à l'ANFH d'organiser en interne des prestations de services de type :



Webinaires

- › Webinaires juridiques RH
- › Webinaires sur des thèmes d'actualités (certification périodique/déontologie...)



Journées/conférences En présentiel ou distanciel

- › Attractivité
- › Impact de l'IA sur les métiers
- › ...



Ateliers techniques En présentiel ou en distanciel

- › Coter la valeur professionnelle
- › Modalités de recrutement
- › ...

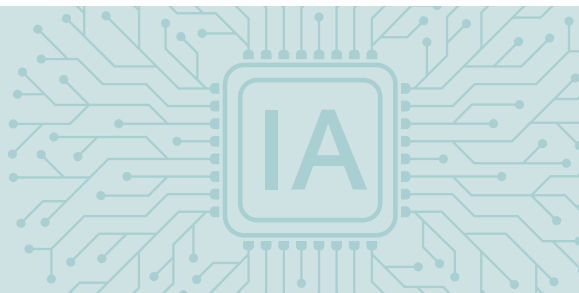
02. Accompagner les établissements dans la définition, l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH

Définir, ajuster, piloter et mettre en œuvre sa politique RH

Possibilité d'un **accompagnement sur mesure**

Mais aussi possibilité de mobiliser des **formations clés en main** (disponible dans le catalogue joint au PAR)

Intégrer l'Intelligence Artificielle dans les établissements de santé



Le projet IA ANFH des Hauts-de-France

Accompagner les établissements de la FPH à **intégrer l'IA** dans :

- › Leur quotidien
- › Les établissements de santé
- › Les fonctions supports
- › Les services médicaux
- › Les services médico-techniques

Accompagner les établissements de la FPH vers les **bonnes pratiques éthiques et juridiques** (mise en place d'une gouvernance, IA ACT, RGPD)

Accompagner les établissements de la FPH à une **adaptation continue** pour répondre aux attentes de la HAS et **assurer une transformation numérique** maîtrisée et sécurisée.

La formation action

En complément de l'offre de formation : Travailler avec l'IA

4

offres de formation-action

- › Sensibilisation : l'IA dans le monde la santé
- › Structurer l'IA dans les établissements de santé et médico-sociaux
- › Déployer l'IA dans les fonctions supports
- › Déployer l'IA dans les services médicaux
- › Déployer l'IA dans les services médico-techniques : imagerie, pharmacie, biologie

3

organismes de formation

- › ACE Santé – KPMG - WAVESTONE
- › Etik IA - Care Insight
- › CIUS - Thales – Alciméd – Makesense

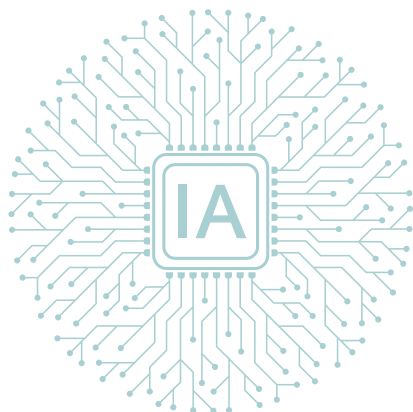


Module de 2 à 5 jours



Pour tous les agents de la FPH

Avec des focus spécifiques pour les fonctions supports, agents des services médicaux et agents des services médicaux sociaux



Une offre d'accompagnement et de conseil

Objectifs:

Mieux appréhender les impacts organisationnels, techniques et médicaux liés à l'IA sur les process et les organisations

Cerner les impacts de l'IA sur les métiers, les pratiques professionnelles, les besoins en compétences dans les établissements, accompagner les personnels dans ces évolutions

Proposer et favoriser la mise en place de solutions pour une meilleure intégration de l'IA dans les approches médicales, la gestion, les organisations et process hospitaliers

Prestataire

Care Insight (groupement de Care insight et Ethik IA)

Accompagnement possible à l'échelle d'un établissement ou d'un groupement

Financement de l'accompagnement sur les fonds mutualisés régionaux

Dispositif régional d'accompagnement à l'évaluation des ESSMS



Une formation action comprenant

- › Un module **diagnostic**: de 0,5 à 3 jours
- › Un module **formation/conseil** : à définir à l'issu du diagnostic

2 prestataires, 2 approches différentes avec les mêmes objectifs

CADRES EN MISSION

Public visé

Membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels, professionnels tous métiers

OBJECTIFS

- › Appréhender les dernières évolutions marquantes dans le domaine de l'évaluation de la qualité afin d'identifier les impacts et/ou enjeux qui s'y rapportent
- › Structurer, piloter et mettre en œuvre l'évaluation de la qualité au sein de son établissement ou groupement d'établissements
- › Familiariser l'ensemble des acteurs à la préparation des critères impératifs
- › Aider chaque métier à renforcer son système documentaire
- › Permettre aux professionnels de s'impliquer concrètement dans la préparation à l'évaluation
- › Aider l'ESSMS à repérer, prioriser et structurer les actions à mettre en œuvre.
- › Anticiper l'organisation de la visite d'évaluation

PROGRAMME

Suite à une phase diagnostic complet, le plan d'accompagnement élaboré peut intégrer par exemples des modules de formation sur les thématiques suivantes :

- › Créer une culture partagée au sein de l'ESSMS
- › Se former aux 3 méthodes évaluatives
- › Décoder le Référentiel HAS 2022
- › Sécuriser les critères impératifs,
- › Assurer la gouvernance du projet
- › Pérenniser la démarche qualité
- › Mettre en place et piloter son auto-évaluation
- › Plaintes et Réclamations
- › Gestion des événements indésirables
- › Définir et déployer son plan de prévention de la maltraitance
- › Gestion de crise et plan de continuité de l'activité
- › Circuit du médicament
- › Droit des usagers
- › Conseil de la Vie Sociale

CAPITAN

Public visé

Directions, responsables et encadrants
Référénts, chargé-é-s de mission Qualité
Personnel médical, professionnels de toutes catégories

Module 1 : diagnostic du besoin d'accompagnement de l'établissement ou groupe d'établissements

OBJECTIFS

- › Analyser votre demande au regard de votre historique, de vos objectifs et de vos outils actuels en matière de démarche qualité et gestion des risques.
- › Établir ou co-définir avec vous un premier diagnostic de vos forces et points de vigilance
- › Définir avec les acteurs clefs de(s) établissement(s) le chemin à parcourir et notamment les actions concrètes à mener avec Capitan et sans Capitan afin de réussir votre future évaluation
- › Co-construire les critères de réussite de votre politique Qualité.

MÉTHODES ET OUTILS

- › Entretien(s) d'analyse des besoins
- › Analyse documentaire
- › Élaboration du/des diagnostic(s)
- › Co-construction de votre plan d'actions

Module 2 formation action : accompagnement à la mise en œuvre de la nouvelle procédure d'évaluation

OBJECTIFS

Chaque établissement bénéficie d'objectifs sur mesure, définis à l'issu du diagnostic, par exemple :

- › Connaître la réforme d'évaluation des ESSMS
- › S'entraîner aux 3 méthodes évaluatives
- › Former, appuyer des référents, animateurs Qualité
- › Se préparer à l'évaluation HAS en ciblant les critères impératifs
- › Structurer, dynamiser la démarche qualité... sans référent(s) interne(s)
- › Inscrire la culture évaluative dans les pratiques
- › Pérenniser la démarche d'amélioration continue de la qualité et la gestion des risques

MÉTHODES ET OUTILS

- › **Interactivité** : séquences pédagogiques tournées vers l'expérimentation, l'entraînement, le jeu
- › **Pragmatisme** : maîtrise de l'essentiel selon vos forces
- › **Traçabilité** : éléments de preuve, fiches critères, fiches pratiques, rétroplanning, base documentaire
- › **Suivi individualisé**

RECOPRO

Une offre ANFH



Proposée
aux établissements
adhérents



À destination de
professionnels rencontrant
une **problématique
de santé sur leur poste
actuel** et devant réfléchir
à une **réorientation
professionnelle**

220

agents accompagnés dans
la région sur les 5 dernières
années (66 établissements)



Formation de 6 mois
alternant collectif
et individuel



Dans une logique
de co-construction
avec l'employeur



Animée par un
binôme référent
aux compétences
complémentaires



Une évaluation
médicale



Des périodes
de stage

Collectif

- › Créer une dynamique de groupe,
- › Bénéficier d'un soutien dans cette période de reconversion,
- › S'enrichir des réflexions des autres,
- › Partager et échanger.

Individuel

- › Construire un parcours personnalisé,
- › Garantir un retour des tests confidentiel,
- › Évaluer votre projet pendant les immersions,
- › Être accompagné psychologiquement.

01.

PHASE DE POSITIONNEMENT

- › Échanges avec les référents
des établissements souhaitant
positionner un ou des agents
sur RECOPRO
- › Rendez-vous individuels
avec chaque agent
- › Objectif : évaluer la pertinence
de l'action au regard
de la situation de l'agent

02.

ÉLABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL

- 8 journées collectives
- + Entretiens individuels
- + Évaluation médicale

03.

COMITÉ INTERMÉDIAIRE

Premier temps de concertation

04.

STAGES D'OBSERVATION

3 semaines minimum

05.

VALIDATION DE PROJET ET PLAN D'ACTION

- 2 journées collectives
- + entretiens individuels

06.

COMITÉ FINAL

Deuxième temps de concertation

Parcours
≈ 6 mois

VAE Collective



Un parcours d'accompagnement renforcé à la VAE financé par l'ANFH

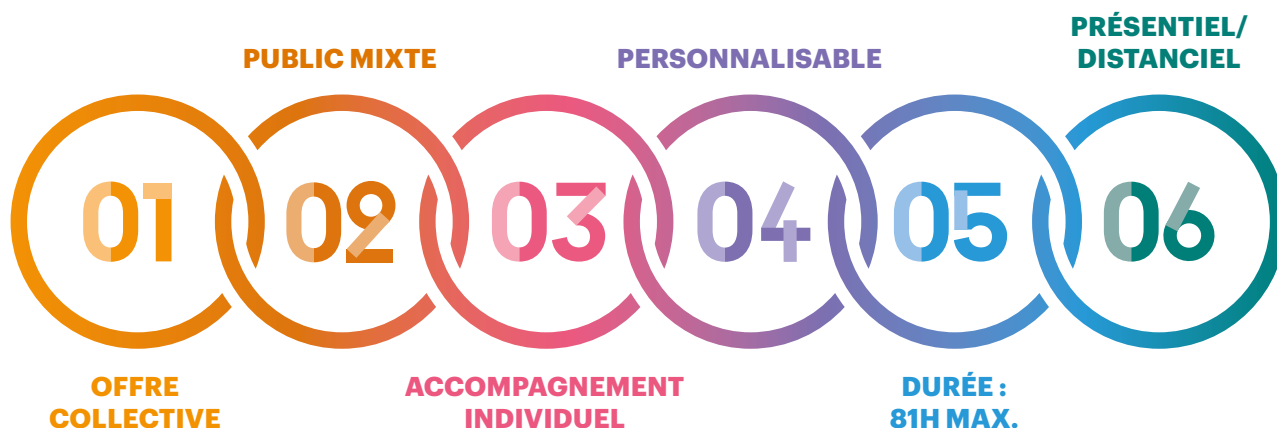
Contexte

Afin de soutenir ses établissements adhérents dans la démarche de qualification de leurs agents, l'ANFH propose ce dispositif collectif et personnalisé d'accompagnement renforcé à la VAE pour les agents de la Fonction Publique Hospitalière.

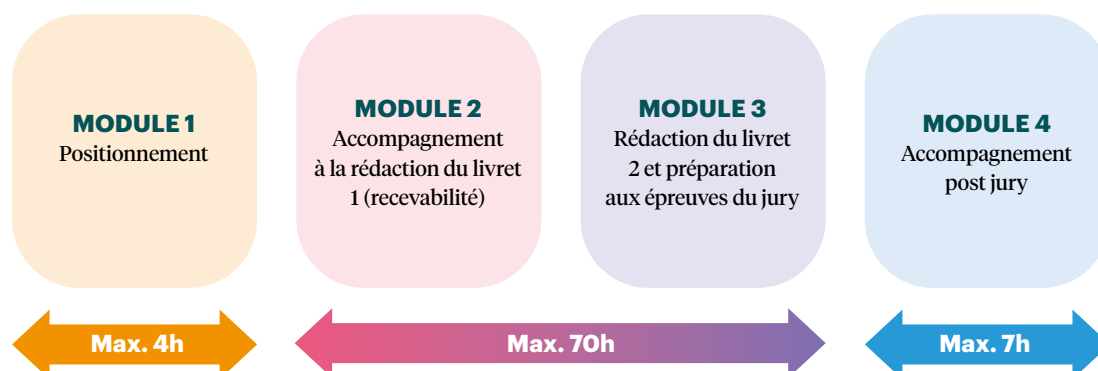
Ce dispositif est mobilisable pour tous les métiers de la FPH et tous les diplômes, titres ou certificats actuellement accessibles par la VAE, quel qu'en soit le niveau.

Par sa durée, son alternance de temps individuels et collectifs, et son approche sur toutes les étapes de la VAE il vise à lever tous les freins à la réussite.

6 points forts



Un parcours modulaire couvrant toutes les étapes de la démarche de VAE





ANFH NORD-PAS DE CALAIS

—
Immeuble le nouveau siècle
2, place Pierre-Mendès-France
59000 LILLE
Tél : 03 20 08 06 70
nordpasdecalais@anfh.fr

ANFH PICARDIE

—
ZAC de la Vallée des Vignes
15 avenue d'Italie
80090 AMIENS
Tél : 03 22 71 31 31
picardie@anfh.fr