

The logo for Anfh, featuring the letters 'Anfh' in a bold, sans-serif font. The letter 'n' is stylized with a horizontal bar extending to the right. The background of the entire page is a dark teal color with abstract, flowing white lines and various geometric shapes in shades of teal and light blue.

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

HAUTS-DE-FRANCE

# Plan d'actions régionales 2021



L'année 2020 que nous traversons est singulière, éprouvante et nous questionne. Beaucoup de nos certitudes sont ébranlées. Il est cependant un chemin dans lequel nous pouvons continuer à croire : la formation.

L'Anfh se veut présente et solidaire auprès des établissements et des agents hospitaliers qui mènent de front la bataille contre « l'invisible fléau ». Ainsi les instances et les équipes de l'Anfh Hauts-de-France vous proposent le Plan d'actions régionales 2021 destiné à apporter une réponse de proximité aux besoins des agents et des établissements de tous secteurs et de toutes tailles. Dans ce contexte perturbé, nous avons eu à cœur de maintenir le délai traditionnel de diffusion de notre offre régionale. Bien évidemment, elle a été élaborée avant la crise sanitaire, c'est pourquoi nous envisageons de l'enrichir d'une offre complémentaire adaptée aux besoins de la sortie de crise selon les propositions de thèmes que vous nous remontrerez.

Vous trouverez dans ce PAR 2021 une présentation synthétique des actions de formation dans les **3 parties** que nous avons réalisées suivant les modalités de financement : **une première partie dédiée aux AFR** (actions de formation financées sur les fonds régionaux), **une seconde partie dédiée aux AFC** (actions de formation financées sur le plan des établissements), et **une troisième partie dédiée au AFR DPCM**: formations spécifiques au **personnel médical** (actions de formation financées sur les fonds mutualisés). Nous avons complété cette communication du PAR 2021 par la mise en ligne des contenus de formation (détail de nos programmes, dates de sessions...) sur le site internet de chaque délégation territoriale dans l'onglet « offre de formation ».

En complément des actions inscrites au PAR 2021, sachez que l'Anfh Hauts-de-France poursuit son investissement sur des dispositifs d'appui RH couplés à des parcours de formation agent. S'ils sont présentés succinctement dans ce document, ils feront l'objet ultérieurement d'une communication spécifique et adaptée.

> **Le développement des compétences-clés**: ce dispositif déjà initié en Nord-Pas-de-Calais fait l'objet d'une nouvelle offre nationale qui sera déployée sur les 2 territoires.

> **Le maintien dans l'emploi / Recopro** : ce dispositif apporte la méthodologie et l'outillage nécessaires pour anticiper et gérer les mobilités à l'échelle de l'établissement et propose aux agents un accompagnement individualisé pour les préparer à une transition professionnelle.

> **La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences**: l'offre combine un accompagnement des établissements sur le management des métiers, emplois et compétences et une formation des encadrants aux entretiens professionnels et de formation et à l'intégration du management des compétences dans leurs pratiques managériales. Toute cette offre est bien entendu articulée avec Gesform GPMC.

Par ailleurs, afin d'élargir l'accès à la formation et à de nouvelles modalités d'apprentissage, nous vous accompagnerons tout au long de l'année 2021 sur le déploiement opérationnel de notre **espace digital de formation** (la plateforme LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh.

L'Anfh Hauts-de-France espère que cette offre enrichie et renouvelée vous apportera entière satisfaction. N'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale pour toute question !

Le président et le vice-président de l'Anfh Hauts-de-France  
**Nadir BELKADI et Laurent MESNIL**  
Les déléguées et les équipes de l'Anfh Hauts-de-France

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>03</b>
<b>Des équipes à votre service</b>	<b>06</b>
<b>Conditions de prise en charge et modalités d'inscription</b>	<b>08</b>

<b>AFR</b>	<b>Actions de formation régionales</b>	<b>10</b>
	> <b>Dispositifs d'appui</b> .....	<b>15</b>
	> <b>Axe 1</b> Gestion des organisations .....	<b>23</b>
	> <b>Axe 2</b> Ressources humaines et qualité de vie au travail .....	<b>37</b>
	> <b>Axe 3</b> Encadrement et management des équipes .....	<b>69</b>
	> <b>Axe 4</b> Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné .....	<b>81</b>
	> <b>Axe 5</b> Droit, éthique et gestion des risques .....	<b>113</b>

<b>AFC</b>	<b>Actions de formation coordonnées</b>	<b>120</b>
	> <b>Axe 1</b> Gestion des organisations .....	<b>123</b>
	> <b>Axe 4</b> Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné .....	<b>127</b>

<b>DPCM</b>	<b>Formations dédiées au personnel médical</b>	<b>140</b>
	> <b>Axe 1</b> Gestion des organisations .....	<b>143</b>
	> <b>Axe 3</b> Encadrement et management des équipes .....	<b>145</b>

<b>Demandes d'inscription 2021</b>	<b>156</b>
<b>Calendrier des AFR</b>	<b>158</b>
<b>Calendrier des AFC</b>	<b>166</b>
<b>Calendrier des AFR DPCM</b>	<b>166</b>
<b>Index des formations</b>	<b>168</b>
<b>Index des formations ouvertes ou dédiées au personnel médical</b>	<b>170</b>
<b>Comment se rendre en délégations territoriales de l'Anfh Hauts-de-France</b>	<b>172</b>

**Vous trouverez  
ce plan d'actions régional  
ainsi que les fiches détaillées  
des formations sur le site  
internet de l'Anfh, rubrique  
«offre de formation»**



## Présentation

# Des équipes à votre service

## ANFH HAUTS-DE-FRANCE

---

### Déléguée régionale

---

**Natalie DELGRANGE**

> n.delgrange@anfh.fr

> Tél: 03 20 08 06 70

## DÉLÉGATION PICARDIE

---

### Déléguée territoriale

---

**Nathalie RICHET**

> Tél: 03 22 71 31 34

> n.richet@anfh.fr

### Assistants de la délégation

---

**Noémie DUCROCQ**

*Lundi, mardi, mercredi matin*

> Tél: 03 22 71 31 31

> n.ducrocq@anfh.fr

**Pauline VASSEUR**

*Mercredi après-midi, jeudi, vendredi*

> Tél: 03 22 71 31 31

Conseillère en gestion de fonds

*Lundi, mardi, mercredi matin*

> Tél: 03 22 71 31 33

> p.vasseur@anfh.fr

### Conseillers en gestion de fonds

---

**Sabine CARON**

> Tél: 03 22 71 55 63

> s.caron@anfh.fr

**Julie JEUNECOURT**

> Tél: 03 22 71 31 36

> j.jeunecourt@anfh.fr

**Murielle MALLART**

> Tél: 03 22 71 31 37

> m.mallart@anfh.fr

**David CORSYN**

> Tél: 03 22 71 31 30

> d.corsyn@anfh.fr

**Noémie BOURA**

Apprentie

> Tél: 03 22 71 31 35

> n.boura@anfh.fr

**Jérôme BOUSSARD**

> Tél: 03 22 71 31 32

> j.boussard@anfh.fr

**Manuella CALADO**

> Tél: 03 22 71 55 61

> m.calado@anfh.fr

### Conseillères en formation

---

**Emmanuelle DUPE**

> Tél: 03 22 71 55 62

> e.dupe@anfh.fr

**Violette SKIBINSKI**

> Tél: 03 22 71 31 38

> v.skibinski@anfh.fr

### Conseillère en dispositifs individuels

---

**Cathy HAPPE**

> Tél: 03 22 71 55 60

> c.happe@anfh.fr

## DÉLÉGATION NORD PAS-DE-CALAIS

---

### Pôle formation

Ingénierie de formation, achat, conception, déploiement du PAR, projets et relations partenaires

---

#### **Annick LAVISSE**

*Conseillère formation*

- > Tél: 03 20 08 11 30
- > a.lavisse@anfh.fr

#### **Cathy LECLERCQ**

*Conseillère en gestion de fonds*

- > Tél: 03 20 08 06 72
- > c.leclercq@anfh.fr

#### **Mylène SAHIRI**

*Conseillère en gestion de fonds*

- > Tél: 03 20 08 11 15
- > m.sahiri@anfh.fr

#### **Céline SALLÉ**

*Conseillère formation*

- > Tél: 03 20 08 11 31
- > c.salle@anfh.fr

### Pôle finances

Accompagnement et conseil des établissements dans l'optimisation financière des plans de formation et du DPC médical et gestion des fonds de la formation

---

#### **Xavier BEDRINE**

*Conseiller en gestion de fonds, référent*

*GHT Artois et GHT Artois Ternois*

- > Tél: 03 20 08 11 19
- > x.bedrine@anfh.fr

#### **Cindy COISNE**

*Conseillère en gestion de fonds, référente*

*GHT Hainaut Cambrasis*

- > Tél: 03 20 08 06 73
- > c.coisne@anfh.fr

#### **Martine FLAMENT**

*Conseillère en gestion de fonds, référente*

*CHU Lille*

- > Tél: 03 20 08 06 75
- > m.flament@anfh.fr

#### **Gabriel GRIVELET**

*Conseiller en gestion de fonds, référent*

*GHT littoral Nord et GHT littoral SUD*

- > Tél: 03 20 08 06 74
- > g.grivelet@anfh.fr

#### **Françoise LEBLOND SKRZYDLEWSKI**

*Conseillère en gestion de fonds, référente*

*GHT Lille Métropole (Hors CHU Lille)*

- > Tél: 03 20 08 11 32
- > f.skrzydlewski@anfh.fr

#### **Dorothée POUCHAIN**

*Conseillère en gestion de fonds, référente*

*EHPAD, GHT Douaisis*

- > Tél: 03 20 08 06 76
- > d.pouchain@anfh.fr

#### **Danièle ROLLOS**

*Conseillère en gestion de fonds, référente*

*GHT psychiatrie, EPDAHAA Arras, EPC St*

*Venant et référente Études promotionnelles*

- > Tél: 03 20 08 11 17
- > d.rollos@anfh.fr

### Pôle dispositifs individuels

Accompagnement et ingénierie de parcours, conseil en évolution professionnelle, gestion des fonds dédiés aux démarches individuelles (CFP, VAE, Bilan de compétences...)

---

#### **François ALLOGIO**

*Conseiller en gestion de fonds, et GHT*

*Artois, Artois Ternois, Douaisis, Hainaut Cambrésis, littoral Nord et Sud, GHT psychiatrie, EHPAD*

- > Tél: 03 20 08 06 79
- > f.allogio@anfh.fr

#### **Doriane JOCAILLE**

*Conseillère en gestion de fonds, référente*

*GHT Lille Métropole*

- > Tél: 03 20 08 06 78
- > d.jocaille@anfh.fr

#### **Emilie THERRY**

*Conseillère en dispositifs individuels et*

*CEP*

- > Tél: 03 20 08 11 18
- > e.therry@anfh.fr

## Présentation

# Conditions de prise en charge et modalités d'inscription

L'Anfh Hauts-de-France et ses 2 délégations vous proposent 94 thèmes de formations : 80 Actions de formation régionales (AFR) et 14 actions de formation coordonnées (AFC) qui seront déployées sur l'ensemble de la région.

	Frais d'enseignement	Frais de restauration	Frais de déplacement
<b>AFR</b>	Fonds régionaux mutualisés*	Fonds régionaux mutualisés*	Fonds régionaux mutualisés*
<b>DA</b>	Fonds régionaux mutualisés*	Fonds régionaux mutualisés*	Fonds régionaux mutualisés*
<b>AFC**</b>	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements

\* Suivant les conditions de la réglementation en vigueur

\*\* Pour les AFC inter-établissements, les coûts pédagogiques sont imputés par l'Anfh au prorata du nombre d'agents participants, **il est donc essentiel que les engagements d'inscription soient respectés pour éviter les surcoûts aux autres établissements participants.**

**Les sessions de formation sont organisées sous réserve d'un nombre suffisant de participants.**

### Modalités d'inscription

Envoyez vos recensements de besoins de formation à votre délégation territoriale Anfh via la fiche de demande d'inscription ou le tableau fourni par l'Anfh avant la date limite du 2 novembre 2020.

### À retenir

Date limite du recueil des demandes d'inscription : **2 novembre 2020.**

### Particularité pour le personnel médical

Certaines de nos formations sont accessibles au personnel médical sous condition d'étudier les modalités de financement en contactant la délégation.

### Déploiement du Plan d'actions régionales : vos contacts

#### Anfh Picardie:

**Emmanuelle DUPE**

*Conseillère en formation*

> Tél : 03 22 71 55 62

> e.dupe@anfh.fr

#### Violette SKIBINSKI

*Conseillère en formation*

> Tél : 03 22 71 31 38

> v.skibinski@anfh.fr

#### Anfh Nord-Pas-de-Calais:

**Céline SALLÉ**

*Conseillère formation : achat de formation, déploiement des parcours de formation*

> Tél : 03 20 08 11 31

> c.salle@anfh.fr

#### Cathy LECLERCQ

*Conseillère en gestion de fonds,*

*déploiement des actions de formation*

> Tél : 03 20 08 06 72

> c.leclercq@anfh.fr

#### Mylène SAHIRI

*Conseillère en gestion de fonds,*

*déploiement des actions de formation*

> Tél : 03 20 08 11 15

> m.sahiri@anfh.fr

#### Annick LAVISSE

*Conseillère formation*

> Tél : 03 20 08 11 30

> a.lavisse@anfh.fr

# LA ForMuLE Anfh

« Les achats de FORmation  
MUtualisés en Ligne pour  
les Etablissements adhérents  
de l'Anfh ».



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

N'hésitez pas à contacter votre  
délégation Anfh pour qu'elle vous  
accompagne à l'utilisation de ce nouvel  
outil qui vous permettra de réaliser vos  
commandes de formation intra et pour  
échanger sur vos besoins de formation.

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)



# Les Actions de formation régionales (AFR)



# Sommaire des Actions de formation régionales

<b>Dispositifs d'appui</b>	<b>15</b>	<b>Axe 2 Ressources humaines et qualité de vie au travail</b>	<b>37</b>
> GPMC/Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences.....	16	> Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun?.....	38
> Accompagnement des établissements au maintien dans l'emploi des agents.....	17	> Bien vivre son rôle de référent .....	39
> Accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.....	20	> Communiquer efficacement dans le cadre professionnel.....	42
> Recopro: deuil du métier et facilitation du projet de reconversion professionnelle.....	21	> Être formateur interne occasionnel .....	45
> Compétences-clés: le dispositif 4C pour votre avenir professionnel.....	22	> Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH.....	46
<b>Axe 1 Gestion des organisations</b>	<b>23</b>	> Gérer un conflit par la médiation .....	47
> Gestion du changement: manager à l'échelle d'un GHT.....	24	> Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle .....	50
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP.....	25	> Maîtriser son temps pour en gagner.....	53
> Le contrôle de gestion des achats en GHT.....	26	> QVT – Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail.....	56
> Fondamentaux de l'achat public en GHT.....	27	> QVT – Piloter une démarche de qualité de vie au travail... ..	57
> Management et animation de la fonction achats en GHT.....	28	> Se préparer à la retraite .....	59
> Parcours de formation dans le domaine de l'achat public .....	29	> Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation.....	61
> Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat.....	30	> Sommeil et récupération: comment être bien au travail. ....	62
> Parcours Technicien de l'information médicale (TIM).....	31	> Travailler dans un environnement intergénérationnel .....	63
> Les écrits professionnels .....	32	> Gestion statutaire du maintien dans l'emploi .....	66
> La communication des écrits professionnels dans le secteur enfance/famille: par qui? Pour qui? Comment et pourquoi? .....	33	<b>Axe 3 Encadrement et management des équipes</b>	<b>69</b>
> Les incontournables de la chaîne accueil, facturation, recouvrement des soins .....	34	> Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi.....	70
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD .....	35	> Adapter ses pratiques managériales à la prévention du burn out et de l'épuisement professionnel.....	71
		> Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques .....	72
		> Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation .....	73
		> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes .....	77
		> Management intergénérationnel.....	78
		<b>Axe 4 Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné</b>	<b>81</b>
		> Accompagner les aidants.....	82
		> Adultes autistes: accueillir, accompagner et soigner .....	83
		> Assistant de soins gérontologie.....	84
		> Bienveillance des personnes accueillies .....	85
		> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée .....	86
		> Communication et savoir-être avec les résidents et les familles .....	87
		> Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie.....	88
		> Distance relationnelle usagers et professionnels: un équilibre à trouver .....	89
		> Évolution des métiers du secteur social et médico-social: professionnels travaillant auprès d'adultes handicapés ..	90

> Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement .....	<b>91</b>
> Humour en situation professionnelle .....	<b>92</b>
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.....	<b>93</b>
> Mener des entretiens familiaux .....	<b>94</b>
> Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée.....	<b>95</b>
> Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson.....	<b>96</b>
> Parentalité et addictions.....	<b>97</b>
> Prévention et vaccination – Module 1: Un enjeu majeur de prévention en santé publique .....	<b>98</b>
> Prévention et vaccination – Module 2: Les fondamentaux de la vaccination.....	<b>99</b>
> Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique (TSA) .....	<b>100</b>
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD .....	<b>101</b>
> Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives .....	<b>102</b>
> Précarité et rupture des parcours de soins .....	<b>103</b>
> Relation patient/soignant à l'ère du digital: la santé connectée.....	<b>104</b>
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.....	<b>105</b>
> Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire.....	<b>106</b>
> Soins de support en cancérologie .....	<b>107</b>
> Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap .....	<b>108</b>
> Travailler la nuit .....	<b>109</b>
> Tuteurs de stage: optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux.....	<b>110</b>
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes .....	<b>111</b>

## **Axe 5 Droit, éthique et gestion des risques**

**113**

> Éthique et décision dans le soin.....	<b>114</b>
> Les nouveautés de la certification HAS V2020 .....	<b>115</b>
> Le compte qualité dans la certification HAS V2020 .....	<b>116</b>
> Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 .....	<b>117</b>
> Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 1: Contribuer à la structuration du plan de sécurisation .....	<b>118</b>
> Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 2: Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan .....	<b>119</b>

# CPF, un nouveau dispositif pour votre avenir professionnel



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Pour avancer dans votre vie professionnelle, vous disposez d'un nouvel outil: le Compte Personnel de Formation CPF pour développer vos connaissances et compétences. Pour plus d'informations, contactez votre délégation.

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# Dispositifs d'appui



## DA 1

### Public

Ensemble des acteurs concernés par la démarche Métiers/Compétences.

### Organisé par

Capitain ou Grand Angle (marché multi-attributaire)

### Durée

Ajustable en fonction des besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

Fin 2022

### Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Annick LAVISSE  
> a.lavisse@anfh.fr

# GPMC/Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences

### Contexte

L'évolution permanente des organisations hospitalières aux offres de soins représente un enjeu crucial pour les établissements, qui provoque la nécessité d'anticiper, d'analyser et d'ajuster les besoins en compétences et effectifs. Vous avez peut-être déjà réalisé une cartographie des métiers, travaillé sur tout ou partie des fiches de poste, initié une campagne d'entretiens professionnels... À la suite de cette première étape, vous souhaitez peut-être prendre du recul, aller plus loin dans l'analyse et la prospective de cette démarche métiers compétences. L'Anfh soutient votre plan d'action pour vous permettre :

- > d'anticiper vos recrutements et vos besoins de formation ;
- > de renforcer l'attractivité de vos métiers ;
- > de travailler sur la mobilité ;
- > de vous préparer aux évolutions réglemen-

taires concernant les entretiens professionnels ;

- > d'intégrer/insuffler une logique métiers-compétences dans vos actuels projets de qualité de vie au travail et de gestion/prévention des inaptitudes et autres conduites de changement...

Pour vous accompagner dans cette démarche, l'Anfh vous propose un accompagnement individualisé, des formations et des outils.

### Objectifs

- > **Initier** ou **relancer** une démarche de GPMC.
- > **Associer** la gestion des compétences à la qualité de vie au travail et à la gestion des inaptitudes.
- > **Renforcer** certains processus RH (recrutement, formation, mobilité, maintien dans l'emploi).
- > Mieux **anticiper** les évolutions des métiers et des organisations.

### Programme

**Phase 1: sollicitation de l'Anfh par l'établissement ou le groupe d'établissements.**

**Phase 2: Phase de diagnostic menée par l'organisme auprès de l'établissement ou du groupement d'établissements**

- > Entretien(s) téléphonique(s) et/ou physiques avec le prestataire.
- > Analyse documentaire et autodiagnostic.
- > Proposition d'une note de cadrage reprenant diagnostic et détails de l'accompagnement.

**Phase 3: mise en œuvre de l'accompagnement**

- > Formation/action.
- > Optionnel: appui-conseil (production d'outils, actions de communication, animation de réunions...).

**Phase 4: Suivi et évaluation de la démarche**

- > Évaluation des modules de formation.
- > Évaluation globale du dispositif d'accompagnement.
- > Pilotage régional par l'Anfh.

Pour les groupes d'établissements, la durée proposée par l'organisme sera optimisée et pourra comporter des séquences spécifiques à un ou plusieurs établissements.

### Outils Anfh Complémentaires

#### > Gesform GPMC

Outil dématérialisé de réalisation des entretiens professionnels et de formation.

#### > Guide des métiers en ligne

Disponible sur le site internet de l'Anfh : <https://metiers.anfh.fr/>

#### > Cartographie régionale Hauts-de-France

En cours de réalisation – Les résultats seront communiqués courant 2021.

### Formations complémentaires

> **Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation**

Voir AFR 2-14.

> **Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation**

Voir AFR 3-06.

# DA 2.01

### Public

Ensemble des acteurs concernés par la démarche maintien dans l'emploi.

### Organisé par

ENEIS ou JLO Conseil ou NEERIA (marché multi-attributaire)

### Durée

Ajustable en fonction des besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

22/01/22

### Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation. Celui-ci s'organisera en intra établissement ou à l'échelle d'un groupement d'établissements. Une note de cadrage précisant les modules sollicités ainsi que les conditions de réalisation sera partagée avec votre délégation.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Émilie THERRY  
> e.therry@anhf.fr

# Accompagnement des établissements au maintien dans l'emploi des agents

### Contexte

Le **maintien dans l'emploi** est un sujet prégnant au sein des établissements de la FPH, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Difficile et complexe à gérer, il recouvre des enjeux humains, économiques, organisationnels et politiques. Les établissements hospitaliers indiquent manquer d'outils, de méthodes et y consacrer beaucoup de temps avec peu de solutions satisfaisantes tant pour l'agent que pour l'établissement.

On définit généralement le « maintien dans l'emploi », par la création de conditions favorables pour qu'une personne en situation de handicap au travail puisse continuer à exercer un emploi. Mais l'usure professionnelle, les restructurations, le recul de l'âge de la retraite ou encore la gestion des secondes parties de carrière sont autant d'éléments à prendre également en considération dans le champ d'action d'une politique RH et du projet social de l'établissement.

Ces constats, issus de nombreux échanges et réflexions sur le sujet et des dernières évolutions réglementaires, ont motivé l'Anfh à construire une nouvelle offre globale d'accompagnement du maintien dans l'emploi, capitalisant les travaux et dispositifs déjà mis en œuvre.

### Objectifs

En fonction de vos préoccupations et de vos besoins spécifiques, l'Anfh propose un dispositif modulaire et souple dans son contenu et sa chronologie autour des thématiques suivantes :

- > **établir** un diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plans d'actions ;
- > **créer** ou **remobiliser** une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté ;
- > **détecter** au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risque.

Avec une articulation possible avec les autres modules :

- > **Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi** \_ AFR 3-01 ;
- > **Gestion statutaire du maintien dans l'emploi** \_ AFR 2-08.

Ainsi, cette offre de l'Anfh a pour objectif d'aider les établissements à individualiser l'accompagnement et à structurer leur démarche dans le cadre d'une politique globale.

# Accompagnement des établissements au maintien dans l'emploi des agents

### MODULE 1

*Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plans d'actions*

#### Public

Responsables en ressources humaines, encadrants et agents acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement

#### Objectifs

- > **Accompagner** la réalisation du diagnostic de la politique RH des pratiques en matière de maintien dans l'emploi des établissements/de l'établissement.
- > **Analyser** le diagnostic en fonction des enjeux spécifiques à chaque établissement.
- > **Accompagner** la définition d'une politique d'établissement de prévention de désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.
- > **Élaborer** son plan d'actions de mise en œuvre de la politique définie, dont les formations nécessaires au développement des compétences des acteurs internes.
- > **Évaluer** la réalisation du plan d'actions et l'atteinte des objectifs.

### Programme

**Durée** : comprise entre 3 et 5 jours.

**Étude contextuelle** : État des lieux du fonctionnement de l'établissement :

- > étude documentaire ;
- > entretiens avec les personnes-clés.

**Diagnostic de la politique RH et des pratiques en matière de maintien dans l'emploi.**

**Définition de la politique de prévention de désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi pour l'établissement ou le groupement**

- > Définition des grands axes de la politique avec les décisionnaires.
- > Identification d'indicateurs de suivi.

**Élaboration du plan d'actions**

- > Présentation d'une synthèse du diagnostic et des grands axes de la politique.
- > Définir les actions d'amélioration à mener pour faciliter le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle.
- > Élaborer un tableau de bord du programme d'actions.
- > Établir des propositions pour améliorer les dispositifs et les outils.

**Évaluer la réalisation du plan d'actions et l'atteinte des objectifs**

(8 mois à 1 an après la mise en place des actions)

- > Évaluer l'avancement dans la mise en œuvre des actions et l'atteinte des objectifs.
- > Capitaliser sur les réussites et proposer des mesures correctives.

### MODULE 2

*Créer ou remobiliser une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté*

#### Public

Responsables en ressources humaines, encadrants et agents acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement

#### Objectifs

- > **Connaître** et s'approprier les outils et dispositifs disponibles pour le maintien en emploi.
- > **Connaître** les acteurs internes et externes et mise en place d'un travail pluridisciplinaire.
- > **Mettre en place** des modalités de travail permettant l'anticipation dans la prise en charge.

### Programme

**Durée** : comprise entre 2 et 3 jours.

**Comprendre la méthodologie du maintien dans l'emploi**

- > Définition des termes structurants : handicap, inaptitude, usure professionnelle.
- > Présentation du process de maintien dans l'emploi et de reconversion professionnelle.
- > Les enjeux du maintien dans l'emploi.

# Accompagnement des établissements au maintien dans l'emploi des agents

### Connaître et s'approprier les outils et dispositifs disponibles

- > Présentation des différents outils mobilisables dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- > Études de cas.

### Connaître et mobiliser les acteurs internes et externes pour mettre en place un travail pluridisciplinaire

- > Présentation des différents acteurs.
- > Exercice d'identification du rôle de chacun.

### Mobiliser les clés de réussite au sein des démarches de maintien dans l'emploi

Identification des différentes étapes d'un accompagnement au maintien dans l'emploi (communication, diagnostic, préparation à la reprise, suivi).

### Structurer la commission de maintien dans l'emploi

Définition des objectifs de la commission et des acteurs à mobiliser.

### Définir les modalités de travail permettant l'anticipation dans la prise en charge

Définition des outils de pilotage de la cellule permettant de détecter les agents en situation de maintien dans l'emploi et de favoriser la connaissance des organisations (activités/postes).

### Savoir monter un plan d'actions

Mettre en place des outils de suivi permettant de s'assurer de la réintégration durable et définir des actions de prévention.

### Établir un retour d'expérience sur les premiers mois de fonctionnement de la commission

(Après un délai de 3 à 6 mois de fonctionnement de la commission)

### MODULE 3

#### *Détecter au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risque*

#### Public

Responsables en ressources humaines, encadrants et agents acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement.

#### Objectifs

- > **Analyser** les documents disponibles dans l'établissement témoin de situations d'inaptitudes, de postes aménagés, etc.
- > **Construire** des indicateurs de suivi concernant la réalité des agents en situation d'inaptitude (volume, caractéristiques, etc.)
- > **Repérer** les situations, postes, services, périodes, etc. pourvoyeurs de risques.
- > **Repérer et analyser** des postes en capacité d'accueillir des personnes au regard de la problématique de la santé au travail.

#### Programme

Durée : 3 jours

#### Analyser les indicateurs au sein de son établissement

- > Comprendre les statistiques d'absentéisme permettant d'identifier des agents en difficulté.
- > Définition des acteurs à mobiliser et organiser le partage d'informations.

#### Construire les indicateurs de suivi au sein de son établissement

- > Construction d'un tableau de bord de suivi.

#### Repérer les postes, services et périodes pourvoyeurs de risque

- > Analyse des postes par la mise en place d'une cartographie (métiers, services, population).

#### Identifier les problématiques individuelles

- > Présentation des signaux d'alerte individuels: les analyser et réagir.

#### Analyser la problématique et organiser la prise en charge individuelle

- > Analyse de cas : méthodologie d'analyse des situations, mise en place d'un diagnostic.

#### Repérer et analyser les postes en capacité d'accueillir des personnes au regard de la problématique de santé au travail

- > Apports théoriques sur l'analyse d'activité, l'analyse de poste, présentation de grilles d'analyse.
- > Étude de cas.

#### Anticiper les situations et les avis d'inaptitude

- > Retours d'expériences de situations à risques (métiers pénibles et générant des inaptitudes).

#### Analyse des pratiques et retours d'expérience après une intersession de 2 à 3 mois.

# DA 2.02

### Public

Agents en situation de rupture dans leur parcours professionnel et souhaitant s'engager dans un processus de transition professionnelle.

### Organisé par

Neeria

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

01/03/2022

### Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Émilie THERRY

> e.therry@anfh.fr

# Accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

### Contexte

Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel suite à des restrictions d'aptitude. Vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services. Votre situation vous amène à envisager une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne ou externe.

Dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

### Objectifs

> **Soutenir** la construction du projet professionnel.

> **Envisager** des perspectives adaptées à la situation de chacun.

### Programme

#### MODULE 1

##### Je fais un point sur ma situation - (1/2 journée)

> Un questionnaire m'aide à formuler mes attentes. Je m'interroge sur mes points forts, mes difficultés et mes motivations. Lors de ce premier entretien, je comprends le dispositif: je m'engage ou non dans ce parcours.

#### MODULE 2

##### Je fais mon bilan professionnel et personnel (2 à 3 demi-journées en groupe ou en entretiens individuels)

> J'identifie mes aptitudes et mes compétences. Je redonne du sens et de la cohérence dans mes choix passés, entre parcours de vie personnel, professionnel et scolaire.

#### MODULE 3

##### J'entame le processus de changement (2 journées en groupe)

> Je prends du recul et fais mon autoévaluation sur mon vécu: je valorise mes réussites et analyse mes échecs. Je comprends les phénomènes liés au changement: confiance, estime de soi, deuil du métier... Je me donne des perspectives.

#### MODULE 4

##### J'élabore mon projet professionnel (4 entretiens individuels d'1/2 journée maximum)

> Je détermine mes objectifs.  
> Je recueille des informations et identifie des pistes métier.  
> J'organise la mise en œuvre de mon projet: stage, découverte métier...

#### MODULE 5

##### Je concrétise mon projet professionnel (2 entretiens individuels d'1/2 journée)

> Je finalise mon plan d'action.  
> Je prépare ma candidature: je travaille sur la valorisation de mon CV et rédige ma lettre de motivation.  
> Je prépare mon entretien, etc.

#### MODULE 6

##### Je veille à la réussite de mon projet (durée en fonction des besoins)

> Je m'assure d'une bonne intégration.  
> J'apprends à gérer mon temps et à définir mes priorités.  
> J'identifie les difficultés et analyse les situations avec l'appui de professionnels.

### DA 2.03

#### Public

Agents en situation de rupture dans leur parcours professionnel pour des raisons d'inaptitude professionnelle.

#### Organisé par

À déterminer

#### Financement

Fonds mutualisés Anfh

#### Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation

#### Validité du marché

4 ans à partir de l'attribution du marché

## Recopro : deuil du métier et facilitation du projet de reconversion professionnelle

#### Contexte

Faciliter la reconversion professionnelle d'agents en situation de handicap, par le biais d'un accompagnement collectifs. Prestation d'évaluation personnelle, professionnelle, cognitive et médicale en co-construction avec les établissements de la FPH.

#### Objectifs

**Définir** un projet professionnel de reconversion professionnelle en tenant compte des intérêts, compétences et de la situation de santé des agents en situation de handicap.

#### Permettre aux agents en situation de handicap de :

> définir un projet professionnel de reconversion professionnelle en tenant compte des intérêts, compétences et de sa situation de santé;

- > faire le deuil de l'ancien métier;
- > reprendre confiance en ses capacités pour pouvoir faire face au changement;
- > s'appuyer sur leurs compétences transférables;
- > connaître les possibilités d'actions : les outils de reconversion, les interlocuteurs, la législation;
- > élaborer un nouveau projet professionnel;
- > tester ce nouveau projet par le biais de mise en situation dans le nouvel environnement professionnel;
- > vérifier en amont les capacités physiques et psychologiques pour l'exercice de ce nouveau projet professionnel;
- > être accompagné à la mise en œuvre du projet jusqu'à la sécurisation du parcours professionnel.

---

#### Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr

##### Nord-Pas-de-Calais

Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr  
Émilie THERRY  
> e.therry@anfh.fr

### DA 03

#### Public

Professionnels amenés à orienter ou accompagner les agents

Professionnels souhaitant développer des compétences en lien avec leurs besoins professionnels

#### Organisé par

À déterminer.

#### Validité du marché

4 ans à partir de l'attribution du marché

#### Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation

## Compétences-clés : le dispositif 4C pour votre avenir professionnel

#### Contexte

Les nombreuses mutations que connaissent les établissements de la Fonction publique hospitalière depuis plusieurs années impactent fortement les politiques de ressources humaines et de formation dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social.

Dans ce contexte particulièrement mouvant, les compétences et les pratiques attendues des agents de la FPH 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, l'organisation... restent des préalables indispensables pour envisager une évolution professionnelle dans le secteur, que celle-ci se concrétise par l'accès à la formation continue, l'accès à un concours, l'accès à une qualification ou une certification professionnelle ou encore une reconversion. La maîtrise de ces compétences-clés favorise également, au-delà de l'évolution professionnelle, l'épanouissement personnel, l'intégration sociale et à une citoyenneté active.

L'Anfh poursuit ses efforts pour accompagner les établissements et leurs agents en proposant un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation aux Compétences-clés qui s'articule autour de 3 axes.

**1. Sensibilisation des établissements** : aide à l'appropriation de la problématique.

**2. Professionnalisation des acteurs et repérage** : accompagnement de l'ensemble des acteurs amenés à repérer, orienter ou accompagner les agents.

**3. Parcours de formation agent comportant** une phase de positionnement de l'agent et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement.

► **Module 1** : parcours compétences-clés pour les agents relevant des degrés 1-2 du cadre de référence de l'ANLCI.

► **Module 2** : parcours compétences-clés pour les agents relevant des degrés 3-4 du cadre de référence de l'ANLCI.

Ce marché national sera contractualisé au cours du second semestre 2020.

#### Contacts

##### Picardie

Violette SKIBINSKI

► v.skibinski@anfh.fr

##### Nord-Pas-de-Calais

Annick LAVISSE

► a.lavisse@anfh.fr

1.

# Gestion des organisations



## AFR 1.01

### Public

Tous professionnels, y compris médicaux, en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT.

### Organisé par

Docteur Laurent Giraud

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

07/02/2023

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT.

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme SPH Conseil.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## Gestion du changement : manager à l'échelle d'un GHT

### Contexte

Dans le contexte des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), les managers de tous niveaux ont besoin de développer leurs compétences de leadership, de gestion des équipes et de gestion du changement. Le passage au GHT sous-entend de mobiliser les équipes afin de mettre en place de nouvelles stratégies. La réussite de telles transformations, parfois dans des contextes difficiles, est conditionnée à la capacité des cadres (notamment de proximité) à soutenir les efforts de décloisonnement, de mouvement et d'innovations. Ainsi, la maîtrise des outils pratiques et des méthodes de gestion des équipes, de l'émergence d'innovations et de gestion du changement s'avère indispensable. L'idéal, pour mettre en place un changement

durable, est alors la co-construction du changement selon une approche collaborative et transverse. Cette perspective de développement collectif devra également être utilisée en formation sur la base des échanges de bonnes pratiques apportées par les stagiaires mais également par le formateur.

### Objectifs

- > **Maîtriser** les outils majeurs de la gestion du changement.
- > **Faire évoluer** sa posture de « leader ».
- > **Perfectionner** les bases du management d'équipes pluriprofessionnelles.
- > **Appliquer** les apprentissages à la mise en place concrète du GHT dans son établissement.
- > **Prendre en compte** les facteurs humains et techniques.

### Programme

#### JOUR 1

##### Gestion du changement

- > Bases de la gestion du changement.
- > Outils pratiques et étapes de la gestion du changement.
- > Animation d'ateliers participatifs pour les participants pour préparer le changement (atelier métaphore, arbre à personnes...).
- > Application de ces outils sur la mise en place du GHT dans l'unité/l'établissement de chaque participant.
- > Formalisation du kit « clés-en-main » de mise en place du GHT, via des outils collaboratifs.

#### JOUR 2

##### Gestion d'équipe pluri professionnelle

- > Dynamiques de groupe, prise de décision collective et leadership.
- > Auto-diagnostic des styles de management, de personnalité et de socio-style.
- > Culture organisationnelle, communication interpersonnelle et assertivité.
- > Identification d'une problématique individuelle à traiter durant l'intersession sur la posture de leader en contexte de GHT.

#### INTERSESSION

##### Traitement de la problématique de leader en contexte de mise en place du GHT.

#### JOUR 3

##### Conclusions et plan d'action pour la mise en place du GHT

- > Debriefing autour des problématiques individuelles sur la posture de leader.
- > Approfondissement des outils de gestion du changement.
- > Plan d'actions pour la mise en place du GHT dans l'unité/établissement de chaque participant.
- > Finalisation du kit de mise en place des équipes pluridisciplinaires en GHT.

## AFR 1.02

### Public

Professionnels des établissements de la FPH d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnels de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

### Organisé par

Infor Santé

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

05/12/2021

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT.

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Cesiformation.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP

### Contexte

Trop souvent encore, la constitution des GHT est considérée comme un partage imposé de l'activité entre ses établissements constitutifs. Or, véritables épines dorsales du GHT, le PMP (Projet médical partagé) et sa déclinaison soignante, le PSP (Projet de soins partagé), nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec changements accessoires d'organisation pour assurer une prise en charge graduée au sein d'un territoire de santé.

Le GHT, avec son PMP et son PSP, prend en fait tout son sens dans un véritable changement de paradigme : nouvelle vision du soin et de sa qualité, nouvelles formes de raisonnement clinique...

### Objectifs

> **Disposer** du bagage théorique et méthodologique nécessaire à la compréhension et la mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP.

> **Être en mesure de s'impliquer** concrètement et de développer ses actions au niveau de son environnement propre « logique projet ».

### Programme

#### JOUR 1

- > Définition et critères qualité du parcours (de vie, de santé, de soin).
- > Complexité des parcours : définition, typologie, intérêt et méthodologie du chemin clinique.
- > Principes et modalités ajustées de structuration d'un parcours de soin.
- > Filière de soin et filière de GHT : du parcours à la filière, de la filière hospitalière à la filière de GHT.
- > Repérer les éléments constitutifs d'un PPS (Plan personnalisé de santé) et savoir les mettre en place ; quelle synergie ?

#### JOUR 2

- > Connaissance des acteurs et reconnaissance des pratiques d'excellence au sein d'un GHT.
- > Prise en charge graduée et structuration du PSP (Plan de soins personnalisés).
- > Méthodologie pour compléter les filières.
- > Communication et système d'information au sein d'un GHT.
- > Ressources rares à partager.
- > Télémédecine.
- > Sécurisation des parcours de soin à l'échelle de la filière.
- > Organisation de programmes : ex. l'ETP.
- > Gouvernance clinique : indicateurs de filière (première partie).

# AFR 1.03

### Public

Contrôleurs de gestion achats, responsables méthodes ou directeurs achats en réflexion sur la fonction.

### Organisé par

CKS Santé

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

22/08/2023

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Le contrôle de gestion des achats en GHT

## Contexte

**La mise en place des GHT a induit un fort bouleversement de la fonction achats**, un renforcement des objectifs de performance et la nécessité d'un pilotage robuste par le contrôleur de gestion achats. Le rôle de ce dernier est de construire le dispositif de pilotage et d'améliorer le dialogue de gestion avec les pôles et les établissements, afin d'identifier les pistes d'optimisation et de remontées des gains réalisés annuellement au PAAT (Plan d'actions achats territorial).

S'agissant d'une fonction très récente qui doit encore asseoir ses méthodes et son positionnement, les contrôleurs de gestion achats font face à plusieurs questions :

- > Comment positionner la contribution du contrôleur de gestion achats dans le GHT ?
- > Quelles sont les tâches qui lui sont dévolues et les indicateurs à suivre ?
- > Comment gérer au mieux la diversité des systèmes d'information et structurer le traitement de données dans son GHT ?
- > Quelles sont les interactions à créer avec les autres directions et notamment la direction financière ?
- > Comment fixer une feuille de route sachant que les GHT/leurs établissements ont des niveaux de maturité achats différents ?

## Objectifs

- > **Positionner** le rôle du contrôle de gestion achats et du pilotage de la performance.
- > **Identifier** les indicateurs de suivi et de pilotage de la fonction achats en vue de construire des tableaux de bord partagés.
- > **Mettre en place** un dialogue de gestion à l'échelle des établissements et du GHT.

## Programme

### Comprendre le rôle du contrôleur de gestion achats ou du responsable de la performance achats

- > Qu'est-ce que le contrôle de gestion achats ?
- > Les acteurs impliqués dans le pilotage de la performance et l'organisation des achats en filière.

### Réaliser une cartographie des achats pour piloter les dépenses

- > L'importance de la segmentation des achats et le lien avec le pilotage de la dépense.

- > Cartographie des dépenses à l'échelle d'un GHT.

### Identifier les indicateurs de pilotage de la fonction achats et construire des tableaux de bord pertinents.

### Organiser le dialogue de gestion avec les services et la direction des finances.

### Mettre en place un système qualité achats

- > En interne.
- > Vis-à-vis de ses fournisseurs.

### Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage.

### Préparer efficacement sa communication.

## AFR 1.05

### Public

Acteurs ou contributeurs de la fonction achats en GHT (acheteurs, référents achats, pharmaciens-acheteurs...) souhaitant renforcer leur culture achats.

### Organisé par

CKS

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

22/08/2023

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT

## Fondamentaux de l'achat public en GHT

### Contexte

La mise en place des GHT a induit un profond bouleversement de la fonction achats, avec un transfert de compétences vers les établissements supports.

Des questions opérationnelles se posent désormais aux acteurs et contributeurs de la fonction achats :

- > Qui sont les acteurs impliqués dans les marchés publics des GHT et quel est leur rôle ?
- > Comment se positionne l'acheteur dans son GHT ?
- > Quelles sont les bonnes pratiques aux différentes étapes de l'achat ?
- > Comment les établissements parties doivent concrètement s'organiser autour des étapes d'approvisionnement et de suivi d'exécution des marchés ?
- > Quelles sont les bonnes pratiques de remontée des gains achats et de construction d'une démarche de Plan d'actions achats territorial (PAAT) ?
- > Quels sont les outils de la DGOS ?

### Objectifs

- > **Appréhender** le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT.
- > **Comprendre** et **structurer** les interfaces des acheteurs avec les interlocuteurs internes au GHT.
- > **Maîtriser** le processus d'achat public, de la définition du besoin au suivi d'exécution des marchés et à la remontée des gains.

### Programme

#### Contexte des marchés publics en GHT :

- > Le nouveau cadre juridique et réglementaire.
- > Les enjeux de l'achat public hospitalier.
- > Rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique hospitalière en GHT.

#### Comprendre le rôle de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs internes dans le GHT

- > Les enjeux de l'achat mutualisé.
- > Structurer les interfaces avec les prescripteurs et la cellule des marchés.
- > Les procédures qui peuvent être définies.

#### Maîtriser la définition de son besoin et son sourcing

- > L'importance d'une bonne préparation comme clé de la performance achats.
- > Méthodes et outils de l'analyse des besoins (dont kit DGOS – programme PHARE).
- > Cas pratique.

#### S'initier aux techniques de négociation.

#### Réaliser un suivi d'exécution efficace de son marché.

#### Les bonnes pratiques pour la convergence des marchés publics en GHT.

#### Les outils de l'acheteur pour mesurer la performance et calculer des gains achats

- > La méthodologie de calcul des gains.
- > Structurer et valoriser une démarche de PAAT.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# AFR 1.06

### Public

Managers au sein de la fonction achats:  
Responsables achats,  
Responsables Méthodes,  
réfèrent achats  
d'établissements

### Organisé par

CKS SANTÉ

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

22/08/2023

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT.

# Management et animation de la fonction achats en GHT

### Contexte

Si l'objectif du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour la mutualisation des achats en GHT a été globalement atteint, les établissements supports et parties doivent encore davantage structurer leur organisation et clarifier la trajectoire de la fonction achats sur les prochaines années. Cette formation a pour but d'accompagner les personnes impliquées dans l'animation d'une démarche achats inter-établissements. Elle permet de mettre en pratique les méthodes et les outils à disposition des GHT et aborde notamment les questions suivantes:

- Comment animer une démarche achats dans un contexte de GHT?
- Quels sont les outils pour cartographier ses achats et ses marchés dans un contexte multi-établissements?
- Comment élaborer et suivre une politique achats à l'échelle du GHT?

➤ Comment structurer les interfaces entre le service achats et ses interlocuteurs internes et externes?

*Une intersession (après les 2 premiers jours) permet aux stagiaires de mettre en application les outils présentés et de réaliser, en journée 3, un premier bilan des actions menées.*

### Objectifs

- **Analyser** son organisation achats et la positionner dans l'organisation du GHT pour en dégager des pistes d'efficacité.
- **Organiser** et **structurer** les interfaces du service achats avec ses interlocuteurs internes et externes.
- **Construire** des outils de pilotage et d'animation de la fonction achats adaptés à un contexte multi-établissements.

### Programme

#### Comprendre les enjeux d'une organisation achats mutualisée, les acteurs et leur rôle

- Le cadre juridique et réglementaire.
- Les enjeux de l'achat public hospitalier.
- Les différentes formes d'organisations mutualisées au sein des GHT.
- Les acteurs de l'organisation achats et leur rôle.
- Réaliser l'autodiagnostic de sa fonction achats GHT.

#### Maîtriser les outils de gouvernance de la fonction achats

- Adopter une approche « processus achats ».
- Les interlocuteurs internes et externes de la fonction achats.
- Les outils de management de la fonction achats.
- Cas pratique: rédiger une politique achats dans un contexte de GHT.
- Mise en place d'indicateurs de suivi de la performance achats.

#### Animer la fonction achats dans un contexte de GHT

- Réaliser une cartographie achats.
- La convergence des marchés en GHT.
- Initier le Plan d'actions achats de territoire (PAAT) de son GHT.
- Zoom sur le calcul des gains.
- Introduction aux techniques d'animation dans un contexte inter-établissements.
- Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage.
- Mettre en place un dispositif efficace de suivi, d'animation et de communication.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
➤ e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
➤ v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
➤ c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
➤ m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
➤ c.salle@anfh.fr

## AFR 1.07

### Public

Personnes amenées à intervenir dans le processus d'achat (pilote de filière, acheteurs, rédacteur marché, experts)  
Les jours 3 et 4 sont ouverts aux prescripteurs de l'achat

### Organisé par

CKS

### Durée

49 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

25/07/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## Parcours de formation dans le domaine de l'achat public

### Contexte

La fonction achats dans les établissements de santé est à l'interface de nombreuses autres fonctions qui interviennent et contribuent à différents moments de l'acte d'achat. Des actes d'achat optimisés passent par une bonne concertation de l'ensemble des acteurs, une anticipation des plannings de travail, notamment sur la préparation du marché et des stratégies achats adaptées à chacune des filières. La formation s'adresse aux agents ayant besoin de se professionnaliser aux achats publics suite à un changement de portefeuille achats, une spécialisation récente sur une famille, une prise de responsabilité en pilotage d'une famille... Afin de renforcer la culture achats de ces agents, CKS propose de déployer un parcours de formation composé de 3 modules séparés chacun par une intersession.

Les journées 3 et 4 sont spécifiques par filière, 4 filières sont possibles : Produits de santé, Hôtellerie – prestations générales et équipements, Informatique, Travaux. Ces journées sont ouvertes aux prescripteurs.

### Objectifs

- > **Maîtriser** le cadre réglementaire applicable aux achats publics.
- > **Définir** son rôle et celui des autres acteurs dans le processus d'achat.
- > **Identifier et définir** son besoin dans le contexte de sa filière achats.
- > **Élaborer** une stratégie achats sur sa filière.
- > **Exprimer** son besoin au sein d'un cahier des charges dans le cadre d'une consultation.
- > **Analyser** les offres remises dans le cadre de la consultation.

### Programme

#### JOURS 1 et 2

#### Cadre juridique et organisationnel de l'achat public hospitalier

- > Enjeux de la fonction achats.
- > Cadre juridique de l'achat public (fondamentaux de la commande publique).
- > Fondamentaux du code de la commande publique.
- > Procédures de marchés et montages contractuels.
- > Les différentes pièces de marchés.
- > Les interlocuteurs de l'acte d'achats.
- > Les risques liés à l'achat public.

#### INTERSESSION

#### JOURS 3 et 4

Deux jours de formation spécifique par filière au choix : produits de santé; hôtellerie - prestations générales et équipements; Informatique; Travaux.

#### Définir son besoin et rédiger son cahier des charges

- > Exprimer le besoin sur sa filière achats.
- > Réaliser un sourcing efficace.
- > Préparer sa stratégie achats.
- > Identifier les leviers achats pertinents par rapport à ses objectifs.
- > Décomposer les coûts et préparer l'achat en coûts complets.
- > Rédiger les documents du marché.
- > Fixer les exigences et ses critères.
- > Intégrer des objectifs liés aux achats responsables en fonction des enjeux sur sa famille achats.

#### INTERSESSION

#### JOURS 5 et 6

#### Analyser les offres et réaliser le suivi d'exécution de son marché

- > L'analyse des candidatures et des offres.
- > Jeux de rôle et mise en situation de négociation.
- > Finalisation de la procédure de marché.
- > Réceptionner les prestations.
- > Les modifications du marché en cours d'exécution.

#### JOUR 7

#### Spécifique filière travaux

- > Formalisation des obligations contractuelles.
- > L'exécution financière des marchés de travaux.
- > L'achèvement des ouvrages.
- > Les garanties spécifiques.

## AFR 1.08

### Public

Professionnels impliqués dans le processus achats : professionnels de la cellule achat, de la cellule marché public, les contributeurs métiers, les approvisionneurs.

### Organisé par

CDAF Formation

### Durée

294 heures

### Co-financement

Le plan de formation établissement sera mobilité à hauteur de 50% des coûts pédagogiques, soit un montant estimé à 4000 euros par agent pour un groupe de 10 stagiaires.

### Validité du marché

28/06/2023

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat

### Contexte

Ce parcours de formation adapté à l'achat en milieu hospitalier permet l'accès à une certification de formation « acheteur public » délivrée par l'organisme de formation. Ce titre est reconnu RNCP niveau II.

Le modèle de montée en compétences proposé mobilise des méthodes, outils, mises en situation, innovations et jeux pédagogiques pour développer et structurer les connaissances fondamentales, les savoir-faire, les postures professionnelles et savoirs multidimensionnels et les bonnes pratiques.

### Objectifs

- > **Étudier** le marché et ses évolutions.
- > **Gérer** un portefeuille fournisseurs.
- > **Manager** une équipe.
- > **Conseiller** et **accompagner** les prescripteurs internes.
- > **Gérer** les appels d'offres et négocier avec les fournisseurs.
- > **Déployer** et **contrôler** l'exécution de l'achat.

### Programme

- > **Module 1** : Journée d'intégration (1 jour).
- > **Module 2** : Activités et processus achats (2 jours).
- > **Module 3** : Essentiels et actualités du CCP (2 jours).
- > **Module 4** : Expression du besoin et analyse de la valeur (2 jours).
- > **Module 5** : Marketing et stratégie achats (3 jours).
- > **Module 6** : Analyse des coûts (2 jours).
- > **Module 7** : Négociation achat public (2 jours).
- > **Module 8** : Mesure de la performance (2 jours).
- > **Module 9** : Marchés publics spécifiques (1 jour).
- > **Module 10** : Fondamentaux de la supply chain (2 jours).
- > **Module 11** : Communication de l'acheteur (2 jours).
- > **Module 12** : achat public durable (2 jours).
- > **Module 13** : Économie générale et d'entreprise (1 jour).
- > **Module 14** : Économie des organisations productives (2 jours).
- > **Module 15** : Analyse financière et diagnostic fournisseur (2 jours).
- > **Module 16** : Sous-traitance et externalisation (1 jour).
- > **Module 17** : TIC et systèmes d'information achats (1 jour).
- > **Module 18** : Gestion de la qualité fournisseur (2 jours).
- > **Module 19** : Gestion de projet et des investissements (1 jour).
- > **Module 20** : Outils de la négociation (2 jours).
- > **Module 21** : Gestion des risques achats (1 jour).
- > **Module 22** : Jeu de simulation hospitalier (2 jours).
- > **Module 23** : Mission de consulting (2 jours).
- > **Module 24** : Évaluation cas national & synthèse économique (1 jour).
- > **Module 25** : Jury final de certification (1 jour).

**Le complément de parcours (modules 13 à 25) est également proposé aux stagiaires ayant précédemment obtenu leur certification acheteur CDAF.**

# AFR 1.09

### Public

Techniciens de l'information médicale débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences.

### Organisé par

À déterminer

### Co-Financement

Le plan de formation établissement sera mobilisé à hauteur de 50% des coûts pédagogiques.

### Validité du marché

4 ans à partir de l'attribution du marché

### Renseignements complémentaires

Ce dispositif fera l'objet d'un renouvellement de marché au second semestre 2020.

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

### Dates

À déterminer

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# Parcours Technicien de l'information médicale (TIM)

### Objectifs

> **Maîtriser** et **optimiser** les missions de collecte des données médicales et de codage des informations médicales.

> **Répondre** aux obligations du PMSI et de traitement des données.

> **Valoriser** et **facturer** les actes de soin.

> **Établir** une juste facturation.

### Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

## AFR 1.10

## Les écrits professionnels

### Public

Tout professionnel de la FPH

### Organisé par

Sublim'aktion

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

17/02/2024

### Contexte

Les écrits professionnels sont des actes aux enjeux considérables puisqu'ils aident ou provoquent des prises de décision. Chaque type de document a son propre objectif, sa méthodologie et se doit de renseigner le destinataire de manière claire et précise dans le respect de l'utilisateur et des obligations législatives, réglementaires et jurisprudentielles.

### Objectifs

- > **Utiliser** les méthodes et techniques facilitant l'écriture.
- > **Identifier** et **organiser** les informations à transmettre.
- > **Transmettre** des informations objectives et factuelles.
- > **Identifier** le type de document et les différentes formes d'écrits professionnels.
- > **Améliorer** ses capacités rédactionnelles.
- > **S'exercer à rédiger** différents types de documents : mails, lettres, notes d'information, comptes rendus.

### Programme

- > Les règles de base d'un écrit.
- > Les enjeux d'un écrit efficace et efficient.
- > Adopter un style clair et simple.
- > Structurer son écrit : rédiger les idées en paragraphes, en adoptant une méthodologie adaptée à une bonne et rapide compréhension.
- > Articuler les idées avec des mots outils, des mots de liaison utiles.
- > Respecter la ponctuation.
- > Appréhender les écrits professionnels comme éléments de preuve d'une situation ou d'un fait.
- > Identifier les informations à transmettre, transmettre des observations objectives et factuelles : écrire pourquoi, quand, pour dire quoi, comment, à qui ?
- > Poser un questionnaire pertinent et efficace pour identifier la totalité de l'information à transmettre.
- > Rédiger des observations explicites et exhaustives.
- > Distinguer faits, opinions, sentiments.
- > Identifier le type de document et le style adapté.
- > Les types d'écrits travaillés en formation : le mail, la lettre, le compte rendu de réunion, la note d'information et la note de service, le rapport circonstancié, l'évaluation des agents.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Annick LAVISSE

> a.lavisse@anfh.fr

## AFR 1.11

**Public**

Personnels concernés par l'accompagnement des personnes accueillies, dans le secteur enfance/famille.

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

28 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

31/05/2022

## La communication des écrits professionnels dans le secteur enfance/famille : par qui ? Pour qui ? Comment et pourquoi ?

**Contexte**

Dans le champ d'application des lois et décrets touchant les secteurs social et médico-social, l'importance accordée à la place des écrits est aujourd'hui largement mise en évidence. La loi du 2 janvier 2002 énonce le droit pour les usagers de prendre connaissance des écrits les concernant. Chaque professionnel doit être aujourd'hui en capacité de rédiger des écrits accessibles et argumentés. De nombreux supports existent, en fonction des établissements, et doivent converger dans le sens du respect des droits de la personne accueillie. Ils répondent en outre à la commande du destinataire (juge, MDPH, etc.). L'accompagnement de la personne ne se limite plus aux seuls établissements, mais intègre des acteurs qui n'ont pas la même culture (ex. : Éducation nationale...). On constate une demande plus importante de l'accès aux dossiers, mais aussi une culture du contentieux plus prégnante.

**Objectifs**

- > **Identifier** les destinataires internes et externes (dont la personne accueillie), connaître leurs attentes et adapter les écrits.
- > **Comprendre** l'importance des écrits (recueil, consigne et traçabilité) dans la réalité de l'accompagnement.
- > **Identifier** les différents supports de communication, en lien avec les destinataires.
- > **Connaître** les règles d'écrit.
- > **Savoir motiver** son écrit, écrire à bon escient.
- > **Gérer son temps**, intégrer ce temps d'écrit dans son activité.
- > **Identifier** qui écrit.
- > **Identifier** à qui transmettre l'information en fonction des situations.
- > **Connaître** les règles de l'archivage.

**Programme**

- > Le contexte et les enjeux des écrits professionnels.
- > Les différents types d'écrits dans les institutions sociales et médicosociales.
- > La place des écrits professionnels dans les pratiques professionnelles.
- > Appropriation des outils et méthodes de rédaction.
- > Ébauche d'un plan de progrès individuel.
- > Analyse des pratiques professionnelles et identification des points sensibles.
- > Éthique et déontologie dans la pratique des écrits professionnels.
- > Les écrits professionnels dans le système qualité de l'établissement.
- > Formalisation de différents types d'écrits en tenant compte des publics et des situations rencontrées dans les secteurs de l'enfance et de la protection de l'enfance.

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

## AFR 1.12

**Public**

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (accueil, facturation, recouvrement).

**Organisé par**

CNEH

**Durée**

21 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

06/02/2024

## Les incontournables de la chaîne accueil, facturation, recouvrement des soins

**Contexte**

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ils doivent comprendre la complexité du processus de facturation, maîtriser sa logique et décrypter son « jargon » spécifique.

Le passage à la facturation directe des soins externes (FIDES ACE) a bien montré qu'elle doit désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients. Plus récemment, le programme national SIMPHONIE (pour « simplification du parcours administratif à l'hôpital ») propose de

nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers.

**Objectifs**

➤ **Donner** une vision globale de la facturation des soins en hôpital public.

➤ **Apporter** les définitions nécessaires à la compréhension des termes de la facturation des soins.

➤ **Passer** en revue l'ensemble des règles de tarification et de facturation des soins hospitaliers.

**Programme****JOUR 1**

➤ Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins.

➤ Donner des repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.

➤ Présenter les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.

➤ Présenter le processus de facturation des soins et hors soins.

**JOUR 2**

➤ Appréhender l'activité d'admission.

➤ Présenter en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance, les droits des patients.

➤ Présenter en détail les activités de l'admission : la couverture sociale.

**INTERSESSION****JOUR 3**

➤ Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.

➤ Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins.

➤ Présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.

➤ Présenter les activités de facturation et de recouvrement.

➤ Présenter le programme SIMPHONIE.

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

➤ e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

➤ v.skibinski@anfh.fr

**Nord Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

➤ c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

➤ m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

➤ c.salle@anfh.fr

## AFR 1.13

### Public

Directeurs, cadres administratifs  
IDEC, cadres de santé, médecins  
coordonnateurs.

### Organisé par

SPH Conseil

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

25/12/2022

# Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD

## Contexte

Le décret du 21 décembre 2016 met en œuvre la réforme de la tarification en EHPAD prévue par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement. L'allocation budgétaire est désormais forfaitaire pour la section soins et la section dépendance. Ainsi, l'évaluation de la dépendance (grille GIR) et du besoin en soins (grille PATHOS) est plus que jamais stratégique. A l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages PATHOS et GIR en EHPAD. Cette formation s'inscrit en complémentarité des formations dispensées par l'ARS. Elle offre une nouvelle approche plus stratégique d'optimisation du codage en EHPAD.

## Objectifs

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

## Programme

- > Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM.
- > Maîtriser l'utilisation des adverbess SHTC (spontanément, habituellement, totalement, correctement) de la grille AGGIR.
- > S'approprier le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis ».
- > Établir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « précope » PATHOS et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP sur site par le médecin valideur du conseil départemental et du PMP par le médecin de l'ARS.
- > Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission régionale de coordination médicale) en cas de désaccord.
- > Établir un lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel.

## Contacts

### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

**Vous trouverez  
ce plan d'actions régional  
ainsi que les fiches détaillées  
des formations sur le site  
internet de l'Anfh, rubrique  
«offre de formation»**





# **Ressources humaines et qualité de vie au travail**

## AFR 2.01

### Public

Tous professionnels de la Fonction publique hospitalière (encadrants et agents).

### Organisé par

Cedre Santé

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

07/02/2023

### Renseignements complémentaires

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme Formavenir

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?

## Contexte

L'activité de prise en charge du patient est une activité complexe, nécessitant de la pluridisciplinarité. La juxtaposition des différentes compétences ne permet pas toujours de rendre performante la qualité des soins. La corrélation très forte entre l'organisation du travail en équipe, la reconnaissance des soignants, et la qualité de la prise en charge du patient et sa satisfaction permet pourtant de comprendre l'importance du travail en équipe. Par exemple, en France 20 % des Evènements graves indésirables (EIG) sont attachés à une insuffisance de communication. Ces données nous permettent de nous questionner sur la mise en place au sein des services d'une démarche plus participative, permettant de développer la communication, et ainsi répondre au besoin de sens des agents, et à l'amélioration de la qualité de la prise en charge. « La démarche participative est une démarche intégrant la culture de la reconnaissance de soi et de l'autre, en favori-

sant les échanges. Elle permet la mise en place d'un nouveau mode de fonctionnement au sein des services, favorisant le collectif plutôt que la compétence individuelle.

## Objectifs

- > **Identifier** les fondements et l'intérêt d'une démarche participative.
- > **Renforcer** son propre rôle dans le collectif de travail.
- > **Questionner** sa propre posture managériale.
- > **Exposer** de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche constructive.
- > **Repérer** les leviers et les outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative.
- > **Collaborer** à la construction d'un plan d'action partagé.
- > **Évaluer** collectivement le plan d'action.
- > **Définir** des axes d'amélioration dans une démarche co-constructive pérenne.

## Programme

### JOUR 1

- > Les points-clés de la conduite participative.
- > Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs.
- > Anticiper les situations et relations difficiles.
- > Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation.
- > Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe.
- > Repositionner les bases opérationnelles au travail en équipe.

### JOUR 2

- > Apprendre à se dégager de sa réactivité.
- > Savoir exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
- > Savoir prendre en compte les besoins de l'autre, source d'une communication efficace.
- > Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
- > Les outils et les méthodes favorisant la participation.

### JOUR 3

- > Aider à comprendre les liens et les complémentarités.
- > S'organiser ensemble.
- > Mettre en place une synergie d'action commune concrète et précise.
- > Savoir choisir la démarche la plus adaptée à la situation.
- > Les dispositifs d'évaluation et de suivi.
- > Savoir utiliser des outils d'évaluation simples.
- > Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
- > Utiliser les outils d'analyse et tableaux de bord pour analyser son organisation.
- > Proposer des leviers d'amélioration.

# AFR 2.02

# Bien vivre son rôle de référent

### Public

Tout personnel chargé d'assurer un rôle de référent dans son établissement.

### Organisé par

Alliance

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

20/03/2024

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Alliance.

### Objectifs

- > **Accompagner** les agents au pilotage de mission transverse.
- > **Identifier** le rôle et les missions du référent thématique/coordonnateur en fonction des structures.
- > **Initier, gérer** un projet en différenciant les types de projets (transversaux, service...).
- > **Renforcer** ses capacités à conduire des réunions, initier et impliquer un réseau d'acteurs.
- > **Développer** son adaptabilité par une posture assertive.
- > **Développer** assurance et leadership.

### Programme

**Cerner son rôle et ses missions en tant que référent thématique ou coordonnateur dans sa structure**

- > Rôle et missions du référent/coordonnateur.
- > Points communs et différences selon les structures.
- > Les compétences associées.

**Savoir initier et cadrer un projet de service ou en réseau transversal avec les bons outils**

- > Les « 3 étages de la fusée » d'un projet : finalité et enjeux, objectifs et rôles, étapes et actions.
- > Les 5 phases du cycles de vie d'un projet.
- > Gouvernance du projet et l'importance de la communication.

**Savoir composer son équipe ou son réseau de partenaires et favoriser la coopération**

- > Phases de mutation d'une équipe vers la coopération.
- > Pourquoi certaines équipes fonctionnent et réussissent mieux que d'autres ?
- > Diversité, mixité et équilibre des rôles à tenir dans un collectif.

**Savoir structurer, planifier et chiffrer les activités pour faciliter la coordination**

- > Pourquoi et comment établir le planning détaillé ?
- > Conditions et disponibilités des acteurs contributeurs.
- > Comment chiffrer les coûts et établir le budget.

**Savoir coordonner et conduire les travaux en anticipant les risques et difficultés**

- > Mesure de l'avancement et le suivi des objectifs (indicateurs clés).
- > Identification et la prévention des risques.
- > Moyens et outils de coordination.

**Installer sa crédibilité et sa légitimité d'animateur de réunion**

- > Se préparer mentalement à la prise de parole pour apprivoiser son « stress ».
- > Composantes de la communication orale.
- > Points-clés d'une préparation réussie.

**Renforcer ses bonnes pratiques dans l'animation d'une réunion.**

**Impliquer ses partenaires et développer son leadership.**

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# AFR 2.02

# Bien vivre son rôle de référent

### Public

Tout personnel chargé d'assurer un rôle de référent dans son établissement.

### Organisé par

Greenworking

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

20/03/2024

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Greenworking.**

L'évolution des prises en charge (transversalité, décloisonnement ville-hôpital) implique de mettre en œuvre des compétences de coordination pour assumer pleinement des missions de référent, de coordinations thématiques, de pilotage de projets transverses. Outiller les référents, leur donner confiance, leur permettre de piloter et coordonner l'action pour laquelle ils sont reconnus experts est une condition d'efficacité et d'épanouissement professionnel dans ce nouveau contexte.

### Objectifs

- > **Accompagner** les agents au pilotage de missions transverses.
- > **Passer** d'un rôle d'expert à un rôle de référent.
- > **Maîtriser** la « boîte à outils » du pilotage en mode projet.
- > **Mobiliser** des acteurs multiples et des réseaux autour d'une dynamique transversale positive.
- > **Développer** son assurance en pratiquant une posture assertive.
- > **Renforcer** ses capacités à conduire des réunions de coordination efficaces.

### Programme

#### Connaître et assumer son rôle de référent

- > Faire la différence entre le rôle d'expert et le rôle de référent.
- > Clarifier son mandat et communiquer les objectifs aux acteurs.

#### Fédérer les acteurs dans la durée

- > Comprendre et coordonner le cycle de vie d'un groupe de travail.
- > Outils pour fédérer et faciliter une coopération en réseau.

#### Faire face aux résistances et gérer les situations difficiles

- > Gérer les résistances organisationnelles et individuelles.
- > Développer ses capacités de conduite de réunion.

#### Anticiper et piloter les étapes-clés d'un projet

- > Définir sa stratégie d'intervention et intégrer la conduite du changement.
- > Planifier et estimer la charge de travail des acteurs impliqués.

#### Développer ses compétences de leadership

- > Adapter sa posture et communiquer pour faire agir sans autorité hiérarchique.
- > Bien vivre les postures assertives.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## AFR 2.02

**Public**

Tout personnel chargé d'assurer un rôle de référent dans son établissement.

**Organisé par**

IRAP

**Durée**

14 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

20/03/2024

## Bien vivre son rôle de référent

**Contexte**

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'IRAP Santé.**

Le référent, agent reconnu pour ses compétences spécifiques, occupe un rôle particulier dans une équipe, un établissement. Souvent chargés de coordonner des acteurs multiples, les référents sont amenés à mobiliser des compétences transversales leur permettant de constituer et d'animer des réseaux, de gérer des projets, de communiquer avec des partenaires... Tenir ce rôle conduit à devoir parfois convaincre, négocier, occuper une position de médiation. La formation proposée vise à répondre à ce besoin en permettant à des professionnels, chargés d'assumer une fonction de référent, de repérer les principales clés pour se situer, identifier les rôles à tenir et envisager les moyens à mettre en œuvre.

**Objectifs**

- > **Situer** la fonction de référent et ses différentes réalités en milieu hospitalier.
- > **Identifier** les compétences et les qualités requises pour exercer son rôle de référent.
- > **Appréhender** les principes méthodologiques permettant de piloter et de coordonner un projet.
- > **Cerner** les modes de communication à développer et les positions à tenir en tant que référent.

**Programme****JOUR 1**

- > Les questions suscitées par le rôle de référent.
- > Exploration de la notion de référent.
- > Les compétences requises et les attendus liés au rôle de référent.
- > Utilité d'une méthodologie de projet dans les missions des référents.
- > Structuration et mise en œuvre d'une démarche de projet.

**JOUR 2**

- > Illusions et réalités à propos de la communication.
- > Communiquer : un phénomène ordinaire aux effets surprenants.
- > Les dimensions à prendre en compte pour communiquer dans sa fonction de référent.
- > Être référent : un positionnement à questionner.

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.03

### Public

Tout public.

### Organisé par

EMS

### Durée

14 heures

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Validité du marché

09/04/2024

# Communiquer efficacement dans le cadre professionnel

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs  
organismes de formation. Ci-dessous le  
programme détaillé d'EMS.

### Objectifs

- > **Équilibrer** les échanges.
- > **S'approprier** les clefs d'une communication réussie.
- > **Développer** des relations positives avec sa hiérarchie, entre professionnels.

### Programme

**Identifier les composantes d'une situation interpersonnelle et apprendre à décoder les signes verbaux et non verbaux**

- > Le schéma de communication.
- > L'écoute active.
- > Optimiser ses relations interpersonnelles.

**Identifier les comportements et les attitudes (de soi, des autres liés au contexte), générateurs de situations difficiles ou conflits**

- > Les positions de vie.
- > Les états du moi.
- > Le conflit en moi ou entre les autres et moi.
- > Les six types de personnalités.

**Gérer une situation délicate en impulsant une dynamique constructive**

- > Le conflit.
- > Les signes de reconnaissance.
- > Les différentes lois.

**Développer une pratique respectueuse tout en s'affirmant**

- > Méthode OSBD (observation, sentiments, besoin, demande).

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.03

### Public

Tout public.

### Organisé par

Excellens Formation

### Durée

14 heures

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Validité du marché

09/04/2024

# Communiquer efficacement dans le cadre professionnel

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Excellens Formation.**

### Objectifs

- > **Acquérir** les connaissances en matière de communication professionnelle.
- > **Utiliser** les techniques d'écoute active (reformulation et questionnement).
- > **Identifier** les obstacles à la communication.
- > **S'affirmer** dans le respect des autres.
- > **Développer** sa confiance en soi.
- > **Atteindre** une communication de qualité.

### Programme

#### Le rappel des principes et obstacles à la communication professionnelle

- > le circuit de circulation de l'information : le connaître et l'utiliser.
- > Les réseaux de communication formels et informels.
- > Les principes de base de la communication.
- > Les obstacles à la communication et les causes de déformation des messages.
- > Les situations difficiles.
- > Ce qui est communicable ou non : le principe de confidentialité.

#### Le rappel de la dimension non verbale dans la communication

- > Le corps et le visage : la faculté d'expression des gestes et des mimiques.
- > Le regard : établir un contact en regardant et en étant regardé.
- > La voix.
- > La distance interpersonnelle.

#### Se connaître pour bien communiquer

- > Les attitudes verbales de communication : les attitudes de Porter.
- > L'utilisation des attitudes de Porter : les combinaisons d'attitudes adaptées en fonction de la communication.
- > Les attitudes à faire évaluer chez les participants.
- > Les registres de langage.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.03

### Public

Tout public.

### Organisé par

Formation Partenaire

### Durée

14 heures

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Validité du marché

09/04/2024

# Communiquer efficacement dans le cadre professionnel

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formation Partenaire.**

### Objectifs

**S'approprier** les bases de la communication interpersonnelle.

### Programme

#### Comprendre en quoi les éléments de personnalité (et l'image de soi qu'ils véhiculent) impactent la relation à l'autre

- > Personnalité et image de soi.
- > Les éléments de personnalité qui impactent la relation.
- > La distinction introversion/extraversion.
- > Le modèle des cinq types de personnalités de la psychologie.
- > Le modèle de « Johari ».
- > Le modèle des « messages contraignants ».
- > L'approche de Porter
- > La communication « 4 cerveaux ».

#### Faire de l'estime de soi le facteur clé d'une relation efficiente

- > Reconnaître, se connaître soi pour renforcer l'estime de soi.
- > Enjeu et outils de la communication interpersonnelle.

#### Développer son assertivité

- > Les quatre attitudes relationnelles et leurs implications.
- > Les bases de l'assertivité.

#### Gérer les situations relationnelles complexes

- > La distinction fond/forme.
- > Les principales sources de tension relationnelle, les identifier, les gérer.
- > notion de « bénéfices » d'une relation.
- > La méta-communication.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## AFR 2.05

### Public

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

### Organisé par

Cesiform

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

### Durée

28 heures

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

01/04/2024

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Synergie

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## Être formateur interne occasionnel

### Contexte

Les établissements de la Fonction publique hospitalière favorisent la formation des professionnels par des pairs. Les formations internes, animées par des agents des établissements, reconnus comme experts sur des thématiques relevant autant du soin que des autres filières, sont aujourd'hui très fortement développées dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics. Si ces professionnels sont aguerris aux contenus mêmes des formations animées, ils expriment néanmoins le besoin de développer leurs compétences en conception et animation de sessions de formation, leurs cœurs de métiers étant souvent éloignés d'une activité de formateur.

### Objectifs

- > **Connaître** les principes-clés de la pédagogie des adultes (andragogie).
- > **Concevoir et préparer** une action de formation (étape 1: déterminer les objectifs pédagogiques; étape 2: préparer l'animation; étape 3: organiser la session).
- > **S'approprier** les outils et les méthodes pour traiter efficacement les résultats de la recherche documentaire.
- > **Déterminer** son profil d'animateur.
- > **Se préparer** pour chaque étape, chaque point-clé d'une animation de formation.
- > **Construire** une grille d'observation d'animation d'une formation.
- > **Mettre en œuvre** les différents temps d'une action de formation (étape 1: déterminer les objectifs pédagogiques; étape 2: préparer l'animation; étape 3: organiser la session).
- > **Développer** sa capacité à faire évoluer sa pratique en adoptant une posture réflexive.

### Programme

- > **Séquence 1:** Travail sur les représentations.
- > **Séquence 2:** Les enseignements de la courbe d'attention.
- > **Séquence 3:** Les besoins de l'apprenant adulte.
- > **Séquence 4:** Les conséquences sur la préparation et l'animation des sessions et la posture de l'animateur.
- > **Séquence 5:** Le cahier des charges / fiche pédagogique.
- > **Séquence 6:** La chronologie des thématiques abordées et les contenus-clés.
- > **Séquence 7:** Les techniques d'animation appropriées.
- > **Séquence 8:** Les supports d'animation.
- > **Séquence 9:** Les modalités d'évaluation.
- > **Séquence 10:** Les supports, outils et matériels nécessaires.
- > **Séquence 11:** Les bonnes conditions logistiques.
- > **Séquence 12:** Le canevas ou déroulé d'animation.
- > **Séquence 13:** Les intérêts et limites des projections Powerpoint.
- > **Séquence 14:** Les principes généraux de la recherche documentaire.
- > **Séquence 15:** Les outils et les méthodes pour traiter efficacement les résultats de la recherche documentaire.
- > **Séquence 16:** Le profil d'animateur.
- > **Séquence 17:** L'introduction d'une action de formation, les techniques-clés de communication de l'animateur, les méthodes actives d'animation, la conclusion et l'évaluation d'une action de formation.
- > **Séquence 18:** La grille d'observation d'animation d'une formation.
- > **Séquence 19:** La consolidation de ses acquis.

# AFR 2.06

### Public

Administratifs et agents des RH en charge des dossiers retraites.

### Organisé par

OBEA

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

20/08/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH

### Contexte

Les agents en charge des dossiers de retraites dans les établissements sont confrontés à des questions précises dans leur quotidien. Aussi, l'Anfh a décidé d'organiser une formation d'actualisation sur la retraite dans la Fonction publique hospitalière au regard des dernières évolutions réglementaires.

### Objectifs

- > **Optimiser** la gestion des dossiers afin de répondre dans les meilleures conditions aux demandes et questions des agents de leur établissement.
- > **Actualiser** leurs connaissances, compte tenu de l'actualité et des évolutions réglementaires.

### Programme

#### S'approprier les éléments d'actualité relatifs à la réglementation des retraites et en appréhender les enjeux

> Quelques rappels et définitions :

- la législation applicable aux régimes de retraite ;
- présentation générale des différents régimes de retraite – points communs et distinctions.

> La CNRACL et le RAFP : présentation des 2 régimes.

> Évolutions réglementaires du régime de retraite CNRACL.

#### Maîtriser le cadre juridique des régimes de retraite dans la Fonction publique hospitalière

> Régimes applicables aux fonctionnaires :

- les fondements du régime général ;
- les spécificités du régime additionnel.

> Régimes applicables aux non titulaires :

- fondements du régime général ;
- spécificités.

#### Traiter les dossiers de retraite (affiliation, validation...), de cessation progressive d'activité, et appliquer les règles de calcul de la pension dans diverses situations

> La dématérialisation des actes de gestion sur le site internet CNRACL

- La liquidation.
- Le calcul.
- L'invalidité et les risques professionnels.

# AFR 2.07 Gérer un conflit par la médiation

## Public

Tout public.

## Organisé par

EMS

## Durée

14 heures

## Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

## Dates

Voir calendrier en annexe

## Validité du marché

25/03/2024

## Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'EMS.

## Objectifs

- > **Comprendre** la dynamique des situations de tensions.
- > **Connaître** les objectifs et le cadre de la médiation.
- > **Connaître** les outils et méthodes pour apaiser les tensions et désamorcer les conflits.
- > **Utiliser** la médiation comme un outil de management au quotidien et en contexte de changement.

## Programme

### Comprendre la dynamique des situations de tension (individuelles et collectives) pour anticiper

- > Définir, identifier « qu'est ce que le conflit » ?
- > Phase de vie d'un conflit.
- > Typologie des conflits et des causes.

### S'auto diagnostiquer face aux tensions et conflits

- > Les comportements face au conflit.
- > Les trois cerveaux.

### Connaître les objectifs et le cadre de la médiation

- > Les outils de régulation.
- > La médiation.
- > Faciliter la recherche de solutions co-construites.

### Connaître la médiation et les autres outils de régulation

- > La posture du médiateur.
- > Poser le cadre de la médiation.

### Connaître les méthodes et outils appropriés pour apaiser et désamorcer le conflit

- > Techniques de médiation.
- > Les attitudes d'écoute de Porter.
- > Trouver un terrain d'entente.
- > Déjouer les jeux psychologiques.
- > Utiliser la médiation comme outil de communication au quotidien y compris dans un contexte de changement.
- > Faire vivre les phases du processus de médiation.
- > Le manager- médiateur.
- > Utiliser la médiation dans le changement et les réorganisations.

## Contacts

### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

## AFR 2.07

## Gérer un conflit par la médiation

**Public**

Tout public.

**Organisé par**

Excellens

**Durée**

14 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

25/03/2024

**Contexte**

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Excellens.

**Objectifs**

- > **Identifier** les situations professionnelles de désaccord et de conflits.
- > **Comprendre** la méthodologie de la négociation raisonnée.

- > **Savoir préparer** efficacement une résolution de conflit.
- > **Acquérir** les méthodes de l'écoute active, pour écouter et comprendre son interlocuteur.
- > **Comprendre** les particularités de la médiation.
- > **Comprendre** l'importance de la préparation en médiation.
- > **Comprendre** les outils de la communication non violente.

**Programme****La notion de conflit**

- > La définition de conflit et les différents types de conflits.
- > L'identification des situations de conflits managériaux et de son positionnement.
- > Les facteurs de difficultés dans un conflit.
- > Les différentes tactiques de gestion de conflits.

**La négociation raisonnée pour gérer les conflits**

- > Le double enjeu dans une résolution de conflit.
- > Les différents types de négociation.
- > La méthodologie de la négociation raisonnée.
- > Les deux outils fondamentaux de la négociation raisonnée.

**La préparation de la résolution de conflit**

- > Le renforcement de sa posture.
- > La préparation de son argumentaire.
- > La préparation des questions et des points à investiguer chez son interlocuteur.
- > La préparation de sa stratégie de sortie.
- > L'investigation et l'identification des intérêts de son interlocuteur.
- > La conversion des intérêts en critères de solution.
- > La méthode de prise de notes lors d'une résolution de conflit.
- > Les 5 règles d'or de la négociation raisonnée.
- > La méthode de communication de son plan de contrainte afin de faire réfléchir son interlocuteur.
- > La méthodologie de recherche de solution constructive: le brainstorming.
- > Les techniques de neutralisation des tactiques déloyales.
- > L'investigation et l'identification des intérêts de son interlocuteur.

**La préparation de la médiation**

- > Le rôle du médiateur.
- > Les principes de la médiation.
- > Les enjeux de la médiation.
- > Les résultats possibles de la médiation.
- > Les objectifs de la médiation.
- > Le diagnostic amont de la médiation.
- > La préparation de la médiation.
- > Le déroulé type d'une séance de médiation.

**La communication lors de la médiation**

- > La communication non violente (CNV).

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

**Nord Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.07 Gérer un conflit par la médiation

## Public

Tout public.

## Organisé par

Formation Partenaires

## Durée

14 heures

## Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

## Dates

Voir calendrier en annexe

## Validité du marché

25/03/2024

## Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formation Partenaires.

## Objectifs

- > **Préciser** la notion de conflit, ses différents types, les étapes de leur développement.
- > **Développer** ses ressources propres en vue de prévenir et de réguler les conflits.
- > **S'approprier** les techniques de gestion de conflits interpersonnels, faire preuve d'assertivité.
- > **Comprendre** les enjeux de la médiation en situation de conflit.
- > **Faire** de la médiation un outil de communication et/ou de management.

## Programme

**Préciser la notion de conflit, ses différents types, les étapes de leur développement.**

**Développer ses ressources propres en vue de prévenir et de réguler les conflits**

- > Développer l'écoute active.
- > Exprimer et faire exprimer.
- > Renforcer les mécanismes de reconnaissance.
- > Accepter de se remettre en question.

**S'approprier les techniques de gestion de conflits interpersonnels, faire preuve d'assertivité**

- > Les quatre positions de vie et leur impact en termes de gestion de conflit.
- > L'assertivité, démarche « gagnant-gagnant ».
- > Faire dire avant de dire.
- > Traiter les différents en tant que problèmes conjoints.

**Comprendre les enjeux de la médiation en situation de conflit**

- > La place et le rôle du « tiers aidant ».
- > Aider à la prise de recul.
- > Faciliter l'émergence de solutions.

**Faire de la médiation un outil de communication et/ou de management**

- > Les étapes d'une démarche de médiation.
- > L'identification pro-active du conflit.
- > La mise en place de la collaboration.
- > L'analyse du problème.
- > L'élaboration des options.
- > La prise de décision et sa mise en œuvre.

## Contacts

### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.08

### Public

Tout public.

### Organisé par

Episteme

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

25/03/2024

# Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Episteme.**

### Objectifs

- > **Mener** une réflexion personnelle sur son propre mode de fonctionnement sous stress.
- > **Définir** la notion de stress et comprendre les mécanismes du stress et ses manifestations.
- > **Identifier** son niveau de stress et prendre conscience de son propre fonctionnement par rapport au stress.
- > **Repérer** les facteurs stressants en situation de travail, identifier l'impact des émotions et savoir les réguler en situation de stress.
- > **Acquérir et adopter** des outils et modalités d'action de gestion du stress pour faire face à court et long terme.

### Programme

- > La notion de stress (définition, approche biologique et psychologique du stress, les différentes phases du stress).
- > Les mécanismes du stress (mécanismes, manifestations, conséquences du stress et impact sur la santé).
- > Évaluer son niveau de stress (facteurs de résistance et facteurs de vulnérabilité).
- > Les facteurs de stress personnel et professionnel.
- > Le rôle des émotions (notion d'intelligence émotionnelle, mécanisme émotionnel, les différentes émotions, lien entre besoin et émotion, lien entre stress et agressivité).
- > Prendre conscience et évaluer ses pensées automatiques.
- > Le rôle central du sentiment de contrôle.
- > Identifier nos croyances limitantes et apprendre à renforcer nos spirales positives.
- > Les stratégies de gestion du stress (stratégies visant à changer la situation, stratégies visant à changer notre réaction, stratégies de gestion physique du stress).

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# AFR 2.08

### Public

Tout public.

### Organisé par

Excellens Formation

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

25/03/2024

# Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs  
organismes de formation. Ci-dessous le  
programme détaillé d'Excellens Formation.

### Objectifs

- > **Comprendre** les mécanismes et causes du stress dans son milieu professionnel.
- > **Identifier** les situations stressantes vécues par l'équipe.
- > **Reconnaître** les effets du stress au niveau physique, psychique et comportemental.
- > **Découvrir** et **développer** ses ressources pour gérer son stress et affronter les situations stressantes.

### Programme

- > Introduction et identification de sa relation au stress.
- > La notion du stress.
- > Évaluer son propre stress.
- > La prise en compte de son état de stress et les leviers pour agir en état de stress.
- > L'attitude d'assertivité au service de la gestion du stress et de ses émotions.
- > Les techniques de relaxation et régulation pour gérer ses émotions.
- > Les techniques de visualisation et de concentration.
- > Les techniques de gestion des émotions : les siennes et celles de son interlocuteur.
- > Les techniques de communication pour diminuer le stress et les conflits relationnels.
- > Les techniques de communication pour désamorcer les situations déstabilisantes.
- > Bilan personnel et élaboration d'un plan d'action individuel.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.08

# Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle

### Public

Tout public.

### Organisé par

IME Conseil

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

27/03/2024

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'IME Conseil.**

### Objectifs

- > **Mieux comprendre** son stress pour apprendre à le gérer de manière efficace.
- > **Repérer** les facteurs stressants en situation de travail et identifier l'impact du stress pour le prévenir.
- > **Identifier** les ressources mobilisables pour agir contre le stress.
- > **Identifier**, comprendre et accepter ses émotions.
- > **Apprendre à gérer** ses émotions en situation de stress.
- > **Acquérir** méthodes et réflexes pour faire face aux pressions.

### Programme

- > Repérer les facteurs stressants en situation de travail et identifier l'impact du stress pour le prévenir.
- > Identifier, comprendre et accepter ses émotions.
- > Identifier les ressources mobilisables pour agir contre le stress.
- > Apprendre à gérer ses émotions à chaud (en situation de stress) et à froid.
- > Identifier les ressources mobilisables pour agir contre le stress. Acquérir méthodes et réflexes pour faire face aux pressions.

### À l'issue de la formation les participants disposent d'un grand nombre d'outils leur permettant une prise de recul vis-à-vis de leurs situations difficiles

- > Exercices comportementaux ou de relaxation : exercices respiratoires (au minimum 3 exercices différents).
- > Relaxation par la multi-sensorialité.
- > Exercices de concentration sur des sensations différentes.
- > Mouvements désynchronisés.
- > Reconnaître son état de stress (créant ainsi une prise de recul – météo intérieure – hygiène préfrontale).

### Exercices cognitifs

- > Exercices courts : les 3 avantages de la situation/ Multiplication des points de vue (décentrage).
- > Assouplissement des intolérances (pack valeur – antivaleur).
- > Recentrage sur les objectifs (pyramide moyens exigences).
- > Recentrage sur les domaines d'action (domaines d'action – d'influence – ni action ni influence/exercice de l'arbre des causes).
- > Analyse des risques et des priorités.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## AFR 2.09

### Public

Tout public.

### Organisé par

Conseil Public

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

25/03/2024

## Maîtriser son temps pour en gagner

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs  
organismes de formation. Ci-dessous le  
programme détaillé de Conseil Public.

### Objectifs

- > **Utiliser** son temps en fonction de ses priorités.
- > **Anticiper** et **planifier** ses activités en se centrant sur l'essentiel.
- > **Mettre en place** une organisation personnelle efficace au quotidien.
- > **Utiliser** avec pertinence les outils de communication et d'organisation.
- > **Augmenter** sa capacité à gérer les interruptions et à s'affirmer sereinement dans ses contacts professionnels.
- > **Gérer** son énergie personnelle pour optimiser son efficacité dans le temps.
- > **Savoir dire non** ou reporter des demandes.
- > **Repérer** les injonctions paradoxales avant de chercher à y répondre.
- > **Reformuler** les demandes pour être sûr d'avoir bien compris la demande et en vérifier l'urgence.

### Programme

Analyser son temps professionnel pour définir des axes de progrès.

Identifier, pour mieux le vivre, les temps imposés ou subis

- > Analyser la répartition par valeur ajoutée des activités.
- > Estimer le temps passé par activité.
- > Apprécier le temps de ses activités autonomes.
- > Étudier son rapport au temps.

Arbitrer ses priorités.

Neutraliser les chronophages : les outils techniques de l'information (téléphone, emails...).

Utiliser les outils de gestion des priorités pour s'organiser efficacement.

Utiliser les outils de planification

- > Définir et évaluer ses tâches.
- > Ordonner efficacement les tâches dans le temps.
- > Optimiser son agenda.
- > Élaborer un plan de journée efficace.
- > Avoir une vision à court, moyen et long terme.
- > Utiliser des plannings, des échéanciers.
- > Évaluer et pratiquer l'amélioration continue.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.09

# Maîtriser son temps pour en gagner

### Public

Tout public.

### Organisé par

Formation Partenaires

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

26/03/2024

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formation Partenaires.

### Objectifs

- > **Identifier** les principales lois relatives à la gestion du temps.
- > **Modéliser** ses pratiques quant à la gestion du temps.
- > **Organiser** son temps de travail.
- > **Identifier** les facteurs de parasitage, gagner en qualité de vie au travail.
- > **Utiliser** les outils de l'organisation efficace du temps de travail pour gagner du temps, diminuer son stress et développer un projet individuel d'optimisation du temps.

### Programme

- > Les principales lois relatives à la gestion du temps.
- > Modéliser ses pratiques quant à la gestion du temps.
- > Organiser son temps de travail.
- > Identifier les facteurs de parasitages, gagner en qualité de vie au travail.
- > Utiliser les outils de l'organisation efficace du temps de travail pour gagner du temps, diminuer son stress et développer un projet d'optimisation du temps.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

## AFR 2.09

### Public

Tout public.

### Organisé par

Greenworking

### Durée

7 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

25/03/2024

## Maîtriser son temps pour en gagner

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Greenworking.**

Cette formation vous aidera à prioriser sereinement et à bon escient parmi l'ensemble des tâches, engagements et imprévus que vous devez gérer au quotidien. Elle est donc particulièrement utile si vous avez le sentiment que chaque jour, il vous est difficile de naviguer entre toutes les demandes et sollicitations de votre quotidien, si vous éprouvez un sentiment de débordement par la quantité et diversité de vos responsabilités. Elle est moins pertinente si le travail se présente à vous toujours sous la même forme (un dossier après l'autre, un patient après l'autre...) ou si quelqu'un d'autre prévoit pour vous l'ordre de vos tâches.

### Objectifs

- > **Comprendre** le sentiment de débordement permanent.
- > **Maîtriser** les bases de la méthode GTD.
- > **S'approprier** des petites heuristiques de gestion du temps.
- > **Comprendre** l'impact des biais cognitifs et des émotions dans l'évaluation des tâches prioritaires.
- > **Mieux choisir** ses interruptions et reprendre le contrôle des outils de communication.
- > **Prioriser...** vers quoi ?

### Programme

#### Se poser la bonne question :

« que faire maintenant ? »

- > Déculpabiliser son rapport à la charge de travail en se concentrant sur la question de la gestion des priorités.
- > Découvrir et appliquer la méthode « Getting Things Done ».

#### Comprendre les mécanismes cognitifs à l'œuvre dans les choix de priorisation

- > S'approprier les astuces et questions-clés à se poser en situation de priorisation.
- > Utiliser ses émotions comme signal de fatigue, de débordement, d'un besoin de recul.
- > Comprendre l'importance des temps morts et de repos et leur articulation avec le travail.

#### Maîtriser les NTIC pour canaliser les distractions

- > Saisir l'ampleur du problème : fréquence des interruptions, impact sur la productivité, les erreurs et l'épanouissement au travail.
- > Comprendre les biais cognitifs utilisés par l'industrie de l'attention pour ramener les utilisateurs à leur smartphone et à leur boîte email.
- > Découvrir les méthodes permettant de mieux choisir ses interruptions.

#### Se projeter dans le futur pour mieux décider du quotidien

- > Faire le tour de ses ambitions et de ses motivateurs et les partager avec son manager pour les aligner avec les intérêts de son employeur.
- > Réaliser son plan d'action pour une meilleure gestion du temps.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

## AFR 2.11

### Public

Ensemble des personnels médicaux et non médicaux des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux

### Organisé par

AXXIS Formation Santé

### Durée

35 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

05/12/2021

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place à la demande des établissements. Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation CNEH.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## QVT – Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail

### Contexte

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la qualité de vie au travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux notamment pour soutenir l'amélioration du quotidien des équipes. Cependant, pour inscrire durablement la qualité de vie au travail dans les pratiques, les équipes ont besoin de développer des repères collectifs et une culture commune autour de la QVT.

L'Anfh met à disposition de ses adhérents une formation-action pour devenir un acteur opérationnel de la promotion de la QVT et la faire partager dans un collectif de travail, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultant-formateur expert.

### Objectifs

- > **Définir** le concept de qualité de vie au travail.
- > **Connaître** la réglementation et les ressources en matière de QVT.
- > **Analyser** sa pratique au regard de l'organisation collective.
- > **Adopter** la posture en faveur du développement de la QVT dans le collectif de travail.

### Programme

#### JOUR 1

#### La notion de qualité de vie au travail

- > Repères multidimensionnels/réglementaires.
- > Acteurs internes à rassembler.
- > Enjeux humains, économiques, juridiques et corrélation avec la qualité des soins.

#### L'implication des acteurs dans la QVT et la promotion auprès des équipes

- > Situation particulière de l'hôpital et la QVT.
- > Accompagnement des changements et prise en compte du facteur humain.
- > Déterminants de la QVT relevant des actions quotidiennes de l'encadrement.

#### JOUR 2

#### État des lieux : espaces de discussion du travail.

#### Retour d'expériences des actions conduites

- > Organisation apprenante avec l'accueil de nouveaux arrivants...
- > Analyse de l'activité suite à un dysfonctionnement relevé...
- > Environnement de travail suite à des travaux...
- > Réponses et conseils face aux situations vécues.

#### La posture en faveur du développement de la QVT

- > Communication et accès à l'information.
- > Équité et justice organisationnelle.
- > Accompagnement des changements.
- > Exemplarité, soutien et droit d'expression.
- > Identification de ses relais et limites.

14 heures

## AFR 2.12

### Public

Équipes de direction, chefs de pôles, présidents de CME, équipes d'encadrement des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### Organisé par

AXXIS Formation Santé

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

05/12/2021

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place à la demande des établissements. Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation CNEH.

## QVT – Piloter une démarche de qualité de vie au travail

### Contexte

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la qualité de vie au travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux notamment pour soutenir l'amélioration du quotidien des équipes. Cependant, pour inscrire durablement la qualité de vie au travail dans les pratiques, les équipes ont besoin de développer des repères collectifs et une culture commune autour de la QVT. L'Anfh met à disposition de ses adhérents une formation-action pour devenir un acteur opérationnel de la promotion de la QVT et la faire partager dans un collectif de travail, en bénéficiant d'une

dynamique de réseau et d'apports de consultant-formateur expert.

### Objectifs

- **Définir** le concept de qualité de vie au travail.
- **Identifier** les différentes étapes d'élaboration d'une démarche de QVT.
- **S'approprier** les outils mobilisables et les indicateurs.
- **Se positionner** comme manager dans l'animation d'une démarche de QVT.
- **Co-construire** un plan d'expérimentation avec l'ensemble des acteurs.

### Programme

#### JOUR 1

#### La notion de qualité de vie au travail

- Repères multidimensionnels/réglementaires.
- Acteurs internes à rassembler.
- Enjeux et lien avec la qualité des soins (HAS).
- Situation particulière de l'hôpital et la QVT.

#### Le cadrage stratégique de la démarche QVT

- Périmètre pour l'établissement.
- Circuits décisionnels du projet.
- Nature du projet (expérimentation).
- Projet social et liens avec l'offre de soins.

#### JOUR 2

#### Comment engager une démarche de QVT?

- Pilotage d'une démarche globale (pluridisciplinaire et décisionnelle) Santé au travail management et organisation.
- Approche participative et dynamique collectif de dialogue/logique en réseau.
- Mobilisation des acteurs dans le processus de dialogue et de négociation.

#### Le diagnostic préalable au pilotage QVT

- Déterminants de la QVT (organisation, accompagnement du changement, relations de travail, santé et sécurité au travail...).
- Composantes et indicateurs-clés de mesure et de suivi.

#### JOUR 3

#### Retour d'expériences sur l'expérimentation conduite pendant l'intersession

- La QVT dans le projet social.
- La QVT dans le projet de réaménagement d'une unité de soins.
- Réponse et conseil face à des situations vécues.

#### La posture dans la promotion de la qualité de vie au travail au sein des collectifs de travail

- Équité et justice organisationnelle.
- Communication et accès à l'information.
- Accompagnement des changements.
- Exemplarité, soutien, droit d'expression.
- Pratique de l'expérimentation.

# 900 000 agents formés dans toute la France.



Les délégations régionales Anfh accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation : animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financière des fonds. Pour plus d'informations, contactez votre délégation régionale.

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

## AFR 2.13

### Public

Tout public proche de la retraite (maximum 3 ans).

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

28 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

24/02/2024

## Se préparer à la retraite

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formavenir Performances.**

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

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

Parallèlement à cet aspect « personnel » du départ en retraite, il est important également de penser au côté « professionnel » de ce changement et de préparer le transfert de ses compétences acquises vers les personnes plus jeunes qui vont devoir occuper notre poste.

### Objectifs

- > **Identifier** toutes les démarches et filières nécessaires pour la constitution de son dossier administratif.
- > **Faire valoir** ses droits juridiques et fiscaux.
- > **Aborder** sereinement la transition vie professionnelle/retraite.
- > **Comprendre** le phénomène du vieillissement.
- > **Se maintenir** en santé sur le plan physique, psychologique, affectif et sexuel.
- > **Organiser** son départ.
- > **Se situer** dans la vie sociale.
- > **Élaborer** son projet de vie.

### Programme

#### JOUR 1

##### Le sens de la retraite

- > Les représentations sur la retraite et les retraités.
- > Évolutions sociales et temps de retraite.
- > La problématique de la retraite.

##### Les démarches administratives préparatoires

- > Le changement de statut et les démarches administratives.
- > Le système français des retraites.
- > Les conséquences financières.
- > Les assurances complémentaires.
- > L'habitat.
- > Les derniers mois d'activité.

#### JOUR 2

##### Le capital santé (angle médical)

- > Le corps et le bien être à l'âge de la retraite (évolution des grandes fonctions corporelles).
- > Que faire pour bien vieillir ?
- > L'activité physique.

##### Le temps de la retraite

- > Entrer dans sa retraite : le processus de changement.
- > Préparer son départ de l'entreprise.
- > Le projet de retraite individuel : se projeter dans l'avenir.
- > Préparation du travail d'intersession : plan de construction du projet de vie.

#### JOUR 3

##### La gestion des relations interpersonnelles

- > Présentation du cheminement effectué durant le temps de l'intersession.

- > La gestion des relations : les lieux de sociabilité, la vie affective et psychologique, faire évoluer la relation de couple, la vie en famille, veuvage et remariage...

##### La gestion patrimoniale

- > Droits patrimoniaux : les impôts, les exonérations de taxes, la gestion du patrimoine.
- > Pourquoi organiser ses obsèques de son vivant ?

#### JOUR 4

##### Le capital santé

- > Diététique et équilibre alimentaire : évolution des besoins, prévention de certaines maladies, surveillance du poids, ce qu'il faut faire et ne pas faire.

##### Le temps de la retraite

- > Entrer dans sa retraite.
- > Demeurer ou redevenir acteur de sa retraite.
- > Le projet de retraite individuel.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

## AFR 2.13

### Public

Tout public proche de la retraite (maximum 3 ans).

### Organisé par

OBEA

### Durée

28 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

24/02/2024

## Se préparer à la retraite

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation.**

#### Ci-dessous le programme détaillé d'OBEA.

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

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

Parallèlement à cet aspect « personnel » du départ en retraite, il est important également de penser au côté « professionnel » de ce changement et de préparer le transfert de ses compétences acquises vers les personnes plus jeunes qui vont devoir occuper notre poste.

### Objectifs

- > **Être au clair** avec tous les aspects « administratifs » de la retraite.
- > **Être au clair** avec les aspects « juridiques et fiscaux » de la gestion du patrimoine.
- > **Aborder** sereinement la transition vie professionnelle/retraite.
- > **Préserver** son capital santé.
- > **Organiser** le transfert de ses savoirs et savoir-faire aux générations suivantes.
- > **Mettre en place** des solutions de transmission des savoirs en inter-génération.

### Programme

#### Module 1

**Les aspects administratifs de la retraite et la gestion de son patrimoine /de sa succession**

- > Les dimensions administratives.
- > Les dimensions juridiques de la retraite.
- > La gestion juridique et financière de son patrimoine : optimiser ses revenus.

#### Module 2

**Les aspects liés à la transition vie-professionnelle/retraite**

**La retraite, une autre manière de vivre**

- > Les dimensions psychologiques de la retraite : préparer cette nouvelle étape.
- > L'organisation de sa nouvelle vie : construire son projet de vie de jeune retraité.

#### Module 3

**Les aspects liés à l'organisation de son départ et à la transmission de ses savoirs**

- > Réaliser un diagnostic de son poste de travail.
- > Déterminer les compétences et aptitudes nécessaires.
- > Les solutions à mettre en place pour assurer la transmission intergénérationnelle de ses savoirs.

#### L'atelier du bien vieillir

- > Comment entretenir sa forme physique et mentale ? bien vieillir et le plus longtemps possible.
- > Les fondements personnels de ce nouvel équilibre de vie : bien dans sa tête, bien dans son corps.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## AFR 2.14

**Public**

Tout public.

**Organisé par**

Nonaka Conseil

**Durée**

14 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

26/06/2022

## Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation

**Contexte**

Un entretien professionnel ne devrait jamais être une rencontre asymétrique entre un évaluateur et un évalué. D'ailleurs, si l'on interprète jusqu'au bout la circulaire de la DGOS parue le 12 janvier 2012, ou si l'on s'appuie sur des articles récents parus dans la Harvard Business Review, et ceci à titre d'exemples, il n'y a qu'un évaluateur et ce n'est pas le manager. L'évalué devrait être, en fait, le véritable évaluateur de ses performances, de son potentiel. C'est le sens, l'esprit de cet entretien.

Mais ce n'est pas ainsi qu'il est vécu. Tout d'abord, parce que les agents n'ont souvent pas été éduqués à parler paisiblement d'eux-mêmes, de ce qu'ils savent faire, du chemin qu'ils doivent encore parcourir, de leurs besoins de formation, de ce qu'ils aiment,

de leurs attentes. Ces acteurs-là attendent donc que leurs encadrants parlent au cours de ces deux types d'entretiens et soient leurs évaluateurs, quitte à s'en plaindre.

Parce que les cadres ont une idée souvent préconçue de la posture qu'ils doivent adopter, beaucoup pensent que c'est à eux de tout préparer, à eux de parler, à eux de tout porter ; en un mot, à eux d'évaluer. L'agent est là pour dire oui ou non.

**Objectifs**

- > **Connaître** les enjeux, les finalités et le déroulement des entretiens d'évaluation et de formation.
- > **S'approprier** les entretiens d'évaluation et de formation comme outils d'évolution.
- > **Savoir préparer** ses entretiens.
- > **Savoir être acteur** de ses entretiens.

**Programme****JOUR 1**

- > Distinguer l'entretien de formation, l'entretien professionnel.
- > Diagnostiquer et améliorer ses pratiques d'agent lors de ce type d'entretiens.
- > Connaître les enjeux, les finalités des entretiens d'évaluation et de formation.

- > Être acteur de ses entretiens de formation et d'évaluation.
- > Maîtriser les principaux points de rédaction d'un entretien de formation et d'un entretien professionnel.
- > Savoir gérer la dynamique de l'écrit : attention les compte rendus ne sont pas des check-list!
- > Utiliser l'écrit comme un rituel de conclusion.
- > Connaître les enjeux, les finalités et le déroulement des entretiens d'évaluation et de formation.

**JOUR 2**

- > S'approprier les entretiens d'évaluation et de formation comme outils d'évolution.
- > Savoir être acteur de ses entretiens.
- > Savoir préparer ses entretiens.

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.15

### Public

Tout public.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

7 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

11/09/2022

# Sommeil et récupération : comment être bien au travail

## Contexte

Le rythme de sommeil et de récupération est propre à chacun. Au-delà des habitudes de vie personnelles, le travail peut amener des contraintes spécifiques, en particulier les horaires, qui impactent ce rythme et peuvent interférer sur le sommeil.

L'Anfh souhaite proposer une formation pour aider les agents à mieux appréhender les questions du sommeil et de la récupération en conciliant un rythme personnel et des contraintes professionnelles et institutionnelles.

## Objectifs

- > **Améliorer** la qualité de son sommeil en conciliant contraintes professionnelles et structurelles et rythme personnel.
- > **Réaliser** un auto-diagnostic : habitudes personnelles, activités physiques, besoins individuels, rythme de travail.
- > **Connaître** les rythmes du sommeil (selon les individus, les âges, le contexte professionnel...) et l'impact des rythmes de travail sur le sommeil.
- > **Connaître** les conditions pour un bon endormissement et les différents facteurs qui perturbent le sommeil.
- > **Identifier** les signes d'endormissement pour ne pas manquer son cycle de sommeil.
- > **Identifier** les signes de fatigue sur son lieu de travail : utiliser les techniques flash de récupération.
- > **Mettre en place** d'autres habitudes personnelles, changer d'activités...

## Programme

- > La physiologie du sommeil pour mieux comprendre le fonctionnement de son propre sommeil.
- > Le sommeil normal / physiologie du sommeil.
- > À quoi sert le sommeil?
- > Auto-évaluation des mécanismes et des cycles de son sommeil en période de travail et hors périodes de travail.
- > Les méthodes d'exploration objectives et subjectives du sommeil.
- > Conseils d'hygiène du sommeil : comment prendre soin de son sommeil ?
- > Gestion de la fatigue liée à une dette de sommeil et récupération.
- > Évaluer la formation.

## Les + de la formation

- > Solutions individualisées.
- > Agenda du sommeil.
- > Exercices adaptés aux besoins des professionnels de santé : séance préparation au sommeil, séance ré-endormissement après un réveil nocturne...

## Contacts

### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# AFR 2.16

### Public

Tout public.

### Organisé par

Arpege

### Durée

7 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

23/03/2024

# Travailler dans un environnement intergénérationnel

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci dessous le programme détaillé d'Arpege.**

### Objectifs

- > **Comprendre** les objectifs individuels qui évoluent à travers le temps et la transformation sociale.
- > **Adapter** son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs.
- > **Transmettre** son savoir.

### Programme

#### Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société

- > La nature des changements technologiques dans le travail.
- > De nouvelles formes de gestion du travail (méthodes agiles, télétravail...).
- > L'intelligence collective et l'intelligence de situation pour favoriser l'implication et la participation des salariés aux processus organisationnels.

#### Adapter son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs

- > Distinguer la manière de transmettre un message, ses interactions à partir des différents états du moi.
- > Les six types de personnalités et leur manières spécifique de communiquer (empathique, travailleur, persévérant, rebelle, promoteur, rêveur).
- > Développer une communication positive.

#### Transmettre son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa)

- > Prendre conscience de ses atouts et les valoriser.
- > Identifier ses ressources personnelles : expertise, compétences, réseaux.
- > Pratiquer le knowledge management et transmettre son expérience.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.16

### Public

Tout public.

### Organisé par

CNEH

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

21/03/2024

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Travailler dans un environnement intergénérationnel

## Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci dessous le programme détaillé de CNEH.

## Objectifs

- > **Comprendre** les objectifs individuels de chacun qui évoluent à travers le temps et la transformation de la société.
- > **Adapter** son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs.
- > **Gérer** les tensions interprofessionnelles au sein d'une équipe intergénérationnelle.
- > **Transmettre** son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa).

## Programme

### Comprendre les objectifs individuels de chacun qui évoluent à travers le temps et la transformation de la société

- > Le système de représentations, de valeurs, de comportements et de modes de pensée des générations.
- > Portrait des générations dans les organisations.
- > L'expérience entre les générations (autonomie, reconnaissance, épanouissement, accomplissement de soi).
- > Les 4 types d'engagement au travail : héroïque, enchanteur, pratique ou résistant.

### Adapter son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs

- > Les changements dans la relation à l'autorité, au travail et au soin.
- > Stratégies de communication pour trouver le bon équilibre entre l'autorité personnelle et la relation hiérarchique.
- > Les codes sociaux et les besoins individuels en lien avec leur motivation selon les générations.

### Gérer les tensions interprofessionnelles au sein d'une équipe intergénérationnelle

- > Le cadre de référence entre les collaborateurs selon leur âge et leur sexe.
- > La conflictualité dans le dialogue intergénérationnel.
- > Conseils pratiques pour mieux gérer les tensions intergénérationnelles.
- > Techniques de communication pour appréhender en équipe les dysfonctionnements et les tensions interpersonnelles dans l'activité quotidienne.
- > Auto-évaluation pour mieux identifier ses freins et ses atouts personnels pour mieux accepter la différence.

### Transmettre son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa)

- > Promotion de la performance collective par la contribution singulière de chaque professionnel.
- > Avantages et inconvénients d'une équipe trans-générationnelle.
- > Les compétences individuelles et la complémentarité : la place de chacun.

# AFR 2.16

### Public

Tout public.

### Organisé par

Formation Partenaires

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

23/03/2024

# Travailler dans un environnement intergénérationnel

### Contexte

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formation Partenaires.**

### Objectifs

- > **Comprendre** les objectifs individuels de chacun qui évoluent à travers le temps et la transformation de la société.
- > **Adapter** son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs.
- > **Gérer** les tensions interprofessionnelles au sein d'une équipe intergénérationnelle.
- > **Transmettre** son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa).

### Programme

- > La notion de génération : représentation, stéréotypes, présupposés.
- > Comprendre comment les spécificités économiques, sociales, culturelles, ont façonné les différentes générations.
- > Identifier les traits spécifiques (rapport au temps, travail, management, à la relation) des quatre générations qui cohabitent aujourd'hui.
- > Les points-clés du faire ensemble.
- > Mettre en place les conditions du « faire ensemble ».
- > Collaboration et coopération.
- > De la transmission des savoirs au partage d'expérience.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# AFR 2.17

### Public

Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux (titulaires ou contractuels).

### Organisé par

Gereso

### Durée

28 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

voir calendrier en annexe

### Validité du marché

31/03/22

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Gestion statutaire du maintien dans l'emploi

### Contexte

Accompagnement des établissements au maintien dans l'emploi des agents.

### Objectifs

Les deux premiers jours de cette formation permettent de poser les grands concepts de la gestion statutaire du maintien dans l'emploi en se basant sur des études de cas.

Les deux jours suivants visent, au travers de l'analyse des situations fournies par les participants, à établir un processus de réflexion qui structurera l'analyse des cas.

### MODULE 1

#### Gestion statutaire du maintien dans l'emploi - Socle de connaissance

#### Objectifs

> **Identifier** les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques et de maintien dans l'emploi.

> **Identifier** les acteurs de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi.

> **Connaître** les différents congés pour indisponibilité physique des personnels statutaires.

> **Connaître** les différents congés pour indisponibilité physique des personnels contractuels et médicaux.

> **Savoir gérer** la fin de congés en fonction du statut et connaître les procédures applicables en cas d'inaptitude temporaire ou définitive.

### Programme

#### Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques et de maintien dans l'emploi

> Les enjeux du maintien dans l'emploi : humains, financiers.

> Les différents concepts : inaptitude, restriction d'aptitude, invalidité, handicap.

> L'employeur, garant de la santé et la sécurité au travail.

> L'employeur garant de la compatibilité entre maintien dans l'emploi et fonctionnement normal des services.

#### Les acteurs de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi

> La médecine de prévention et les autres acteurs médicaux.

> Les différents métiers de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi.

#### Les différents congés pour indisponibilité physique des personnels statutaires

> Les différents congés maladie.

> Accident imputable au service et maladie à cause exceptionnelle.

#### Les différents congés pour indisponibilité physique des personnels contractuels

> Les différents congés maladie des contractuels.

> La rémunération du contractuel malade.

#### Les congés maladie des personnels médicaux

> La protection sociale attachée aux différents statuts.

> Les types de congés accordés et leur indemnisation.

> Cas particulier du praticien contractuel.

#### La fin de congé : de la reprise à l'inaptitude

> La reprise après un arrêt de travail.

> L'inaptitude temporaire.

> L'inaptitude totale et définitive et la sortie de l'emploi.

14 heures

# Gestion statutaire du maintien dans l'emploi

**Module 2***Gestion statutaire du maintien dans l'emploi - Analyse de cas***Objectifs**

- > **Connaître** la réglementation en matière de maintien dans l'emploi et d'inaptitude définitive.
- > **Adapter** la capacité organisationnelle de son établissement aux nécessités actuelles de postes aménagés et de reclassements.
- > **Définir** les stratégies de prévention de l'usure professionnelle.
- > **Définir** un plan d'action.

**Programme****Rappel de la réglementation statutaire**

- > Les situations de congé ; le retour après une absence ; le retour après une absence longue hors raison de santé et le traitement de la situation d'inaptitude.

**De la maladie à l'inaptitude de l'agent : gestion opérationnelle**

- > Le processus des droits aux congés de maladie, non imputable au service et imputable au service (AT/MP).
- > Impacts de la situation de maladie sur les droits et la rémunération de l'agent.
- > Accompagnement de l'agent durant sa période d'absence, traitement et suivi du dossier de l'agent.
- > Situation de disponibilité d'office.
- > Cas de jurisprudence importante.
- > Relations avec les instances/traitement des dossiers.

**La fin des droits**

- > La reprise des fonctions à temps plein, à mi-temps thérapeutique.
- > L'avis du médecin du travail ; le poste aménagé ; la non reprise des fonctions ; l'inaptitude partielle / totale – temporaire / définitive ; le reclassement.

**Adapter la capacité organisationnelle de son établissement aux nécessités actuelles des situations d'inaptitude**

- > Des contraintes économiques et organisationnelles.
- > Adapter l'organisation aux restrictions de l'agent concerné.
- > Anticiper dans l'organisation les problématiques d'effectifs.
- > « Contractualiser » le poste aménagé avec l'agent.
- > Le statut de RQTH.
- > La commission « maintien dans l'emploi ».

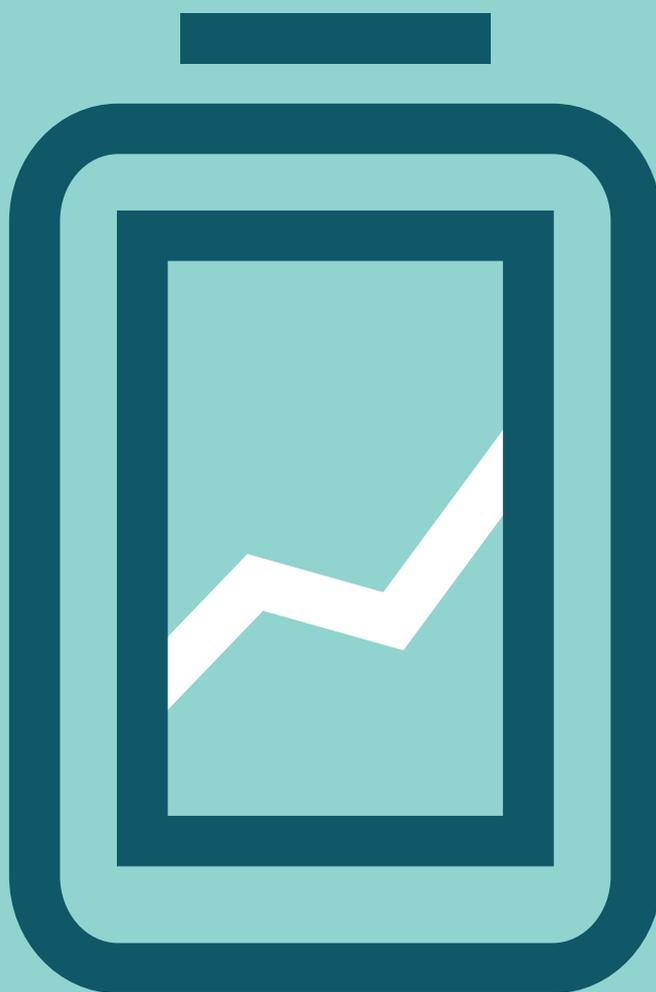
**Stratégies de prévention de l'usure professionnelle**

- > Identification des facteurs de risques ; les leviers de prévention ; la GPMC au service du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques.

**Définir un plan d'action pour le maintien dans l'emploi et la prévention des risques professionnels.**

14 heures

# L'Anfh, l'OPCA de la Fonction publique hospitalière.



**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Ses missions : collecte,  
mutualisation & gestion de fonds –  
information & conseil – développement  
de la formation

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# 3.

## **Encadrement et management des équipes**



# AFR 3.01

### Public

Personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations syndicales.

### Organisé par

Eneis

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

voir calendrier en annexe

### Validité du marché

22/01/22

### Renseignements complémentaires

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par les organismes de formation JLO et Neeria.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi

### Contexte

Accompagnement des établissements au maintien dans l'emploi des agents.

### Objectifs

> **Outils** l'accompagnement des agents : organisation, suivi et intégration des agents en reconversion ou en maintien dans l'emploi (tableaux de bord de suivi de l'agent, aide aux entretiens, confidentialité...).

> **Optimiser** l'accompagnement des agents : accueil, tutorat, soutien.

> **Déterminer** le rôle et la place de chacun dans le process.

### Programme

#### Prendre en compte la dimension psychologique pour mieux comprendre les réactions de l'agent

> Présentation théorique des ressources psychologiques nécessaires à une transition professionnelle : les évaluer, identifier les freins possibles et adapter l'accompagnement.

#### Organiser la prise de poste de l'agent

> Étude de cas : élaboration d'une checklist de préparation à la prise de poste.

> Présentation des outils à mettre en place : aménagement, organisation du travail, formation, réunion d'équipe, tutorat...

#### Suivre l'intégration des agents

> Présentation théorique des bases de l'entretien.

> Construction d'une grille d'entretien à partir d'analyses de cas pratiques.

#### Optimiser l'accompagnement des agents

> Présentation d'une procédure d'accueil.

> Analyse de cas : les situations difficiles et d'échec.

## AFR 3.03

## Public

Tout cadre de proximité.

## Organisé par

Antidote Expertise

## Durée

14 heures

## Financement

Fonds mutualisés Anfh

## Dates

Voir calendrier en annexe

## Validité du marché

12/09/2021

## Adapter ses pratiques managériales à la prévention du burn out et de l'épuisement professionnel

## Contexte

Interface entre les équipes et la mise en œuvre du projet stratégique des établissements, les personnels d'encadrement sont aujourd'hui placés dans une position parfois inconfortable dans un contexte budgétaire contraint. Ils doivent veiller au bien être de leurs équipes et à ne pas s'épuiser eux-mêmes dans un environnement professionnel qui se tend : intensification des rythmes de travail, restructuration, réorganisation de services, absentéisme, sont autant de facteurs qui concourent à la dégradation des conditions de travail des personnels. Dans un tel contexte, le cadre constitue un maillon essentiel dans la prévention des risques professionnels.

## Objectifs

Cette formation a pour ambition d'aider les professionnels à adapter leur mode de management dans une dynamique de prévention des risques professionnels, tant pour eux-mêmes que pour les équipes qu'ils encadrent.

## Objectifs spécifique

- > **Appréhender** la notion de risque professionnel.
- > **Connaître** la réglementation en matière de prévention des risques.
- > **Savoir identifier** les symptômes de l'épuisement professionnel pour soi même comme pour son équipe.
- > **Connaître** les situations à risque pour mieux les prévenir.
- > **Savoir (ré)agir** face à une situation de burn out.
- > **Appréhender** la notion de cartographie des risques et de document unique.
- > **Connaître** le rôle des acteurs en interne et en externe.
- > **Intégrer** une démarche de prévention des risques dans son mode de management au quotidien.

## Programme

### Appréhender les notions de risques professionnels et notamment psychosociaux mais aussi de qualité de vie au travail

- > Rapport de l'homme au travail - concepts.
- > D'une logique des risques professionnels à la dynamique positive de qualité de vie.

### Connaître les enjeux de la prévention des risques professionnels et le cadre juridique de la prévention de ces risques

- > Enjeux humains, juridiques, de performance.
- > Cadre juridique de la prévention des RP.

### Situer la place et les rôles des différents acteurs dans la démarche de prévention des risques professionnels et du burn-out

- > Place et rôles de chaque acteur.
- > Une démarche globale en plusieurs étapes.

### Repérer, le plus tôt possible, les comportements à risque et les professionnels en souffrance pour mieux les accompagner

- > Les manifestations des risques psychosociaux.
- > Focus sur le stress et l'épuisement professionnel.

### Identifier les facteurs de risques psychosociaux et les situations à risques pour les prévenir

- > Les facteurs de risques psychosociaux.
- > Les situations-problèmes (ou situations à risque) à identifier.

### Adapter son management dans une dynamique de prévention des risques professionnels et du burn-out

- > Pistes d'actions de prévention tertiaire auprès des professionnels en souffrance.
- > Pistes d'actions de prévention primaire et secondaire pour des pratiques managériales favorisant la qualité de vie au travail.

## Contacts

## Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

## Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# AFR 3.04

### Public

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif.

### Organisé par

BGE CRP Consulting

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

31/07/2022

# Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques

## Contexte

Au-delà des obligations réglementaires, les raisons qui poussent les établissements à promouvoir une démarche qualité sont nombreuses : les enjeux opérationnels et fonctionnels, les enjeux humains et sociaux, et les enjeux économiques, dans l'optique d'une maîtrise efficace des dépenses. On constate donc la nécessité de développer les qualifications générales du personnel d'encadrement dans le domaine des politiques « qualité » et d'anticipation du risque, afin de permettre aux cadres, tous secteurs confondus, de porter la politique globale de l'établissement dans ce domaine. Ceci impose donc d'avoir des connaissances et une articulation maîtrisée de trois disciplines interdépendantes : l'évaluation des risques, le management de la qualité et la gestion de projet. Au delà de l'aspect « démarche », déjà engagée dans la plupart des établissements, il est important d'initier la conduite de la dynamique afin que celle-ci ne s'essouffle pas.

## Objectifs

- **Connaître** le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre.
- **Identifier** les autres formes de reconnaissance externe de la qualité et situer son rôle dans ces démarches.
- **Comprendre et connaître** les notions de risques, dangers, situations dangereuses, événements indésirables, incidents, accidents et presque accidents.
- **Savoir identifier** les risques.
- **Interagir** en tant que cadre avec les instances qualité gestion des risques de l'établissement.
- **Savoir se positionner** pour animer l'équipe et progresser ensemble.

## Programme

### Certification en Santé et autres démarches d'évaluation

- Connaître le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre.
- Identifier les autres formes de reconnaissance externe de la qualité et situer son rôle dans ces démarches.

### Le management de et par la qualité

- Repérer les outils de base de la qualité mobilisables par les cadres.
- Situer son action dans le management au quotidien de et par la qualité.

### Comprendre et connaître les notions de risques, dangers, situations dangereuses, événements indésirables, incidents, accidents et presque accidents

- Interpeller les professionnels sur la notion de risque, les intérêts du risque dans l'activité humaine, le risque en système complexe, le mécanisme de l'accident, l'acceptabilité du risque et les objectifs de la gestion des risques dans leur secteur d'activité et au sein de leur établissement.
- Permettre à chaque participant de situer son niveau de responsabilité et son périmètre d'intervention dans la gestion des risques.

### Savoir Identifier les risques

- S'approprier les méthodes d'identification des risques a posteriori et a priori.
- Connaître les méthodes d'analyse des risques.
- Identification et analyse des risques a posteriori.

### Interagir en tant que cadre avec les instances qualité sécurité de l'établissement

- Identifier la structuration d'un management de la qualité et de la gestion des risques.

### L'animation au quotidien de la qualité et de la gestion des risques

- Savoir se positionner pour animer l'équipe et progresser ensemble.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
➤ e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
➤ v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
➤ c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
➤ m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
➤ c.salle@anfh.fr

## AFR 3.06

### Public

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médical, agents des services RH/formation.

### Organisé par

Capitan

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical. La priorité sera donnée aux petites structures.

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

24/01/2023

# Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Capitan.

### Objectifs

- > **Préparer** ses entretiens professionnels et de formation.
  - > **Identifier** compétences, savoir-faire, savoirs et savoir-être.
  - > **Fixer et présenter** des objectifs SMART\*.
  - > **S'approprier** les différentes composantes de l'entretien professionnel et de formation.
  - > **Définir** un plan de développement des compétences.
  - > **Accompagner** à la définition d'un projet professionnel.
  - > **Renforcer** posture et pratiques professionnelles à partir de retours d'expériences.
  - > **Contribuer** à la pérennisation d'une démarche métiers-compétences.
- \*SMART : Spécifiques, mesurables, acceptables et ambitieux, réalisables, temporellement définis.

### Programme

#### JOUR 1

- > Identifier compétences, savoir-faire, savoirs et savoir-être.
- > Préparer ses entretiens professionnels.

#### JOUR 2

- > Fixer et présenter des objectifs SMART\*.
- > S'approprier les différentes composantes de l'entretien professionnel.
- > Définir un plan de développement des compétences.
- > Accompagner à la définition d'un projet professionnel.
- > Synthèse et plans d'actions individuels.

#### INTERSESSION

Déploiement des entretiens professionnels. Suivi à distance du formateur.

#### JOUR 3

- > Renforcer posture et pratiques professionnelles à partir de retours d'expériences.
- > Contribuer à la pérennisation d'une démarche métiers-compétences.

*Pendant les deux premiers jours, les encadrants auront la possibilité de préparer leurs futurs entretiens professionnels. La troisième journée permettra de peaufiner posture et pratiques en prenant appui sur l'ensemble des retours d'expériences des participants.*

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## AFR 3.06

### Public

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médical, agents des services RH/formation.

### Organisé par

Grieps

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical. La priorité sera donnée aux petites structures.

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

24/01/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du Grieps.

### Objectifs

- > **Identifier** le rôle de l'encadrement dans la démarche GPMC.
- > **Appréhender** les outils de la GPMC.
- > **Définir** la compétence en situation professionnelle.
- > **Mesurer** l'écart entre compétences requises, attendues et réelles.
- > **Élaborer** un projet managérial.
- > **Maîtriser** les enjeux de l'entretien professionnel.
- > **Mobiliser** une méthodologie d'évaluation.
- > **Établir** un lien entre entretien professionnel et de formation.
- > **Déterminer** les objectifs individuels, collectifs et les moyens s'y rapportant.

### Programme

#### JOUR 1

- > L'encadrement, acteur central de la GPMC.
- > Le langage de la GPMC : un langage commun.
- > La définition des différents outils.
- > L'élaboration et la rédaction des fiches de postes.
- > Le concept d'évaluation des compétences.
- > Les cinq dimensions de l'évaluation en entretien professionnel.
- > Les écarts entre besoins et ressources.
- > Le projet managérial : définition et outils.

#### JOUR 2

- > L'entretien professionnel, un pilier de la démarche compétence.
- > Les enjeux partagés de l'entretien professionnel.
- > Les différents outils.
- > Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
- > La mise en œuvre des méthodes, outils et supports lors de l'entretien professionnel : phase de préparation.
- > L'évaluation des résultats professionnels.
- > Les critères de la fiche d'évaluation.
- > La synthèse de l'entretien : phase de contractualisation.
- > Le dispositif de la FPPLV : présentation synthétique.
- > L'entretien de formation :
  - les objectifs individuels ;
  - les objectifs collectifs.

## AFR 3.06

### Public

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médical, agents des services RH/formation.

### Organisé par

Inforelec

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical. La priorité sera donnée aux petites structures.

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

24/01/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Inforelec.

### Objectifs

- > **Situer** le rôle de l'encadrant dans la démarche GPMC et identifier les enjeux d'un entretien professionnel.
- > **S'approprier** les concepts-clés associés à la notion de compétences et appréhender la méthodologie d'élaboration d'une fiche métier/emploi/poste.
- > **Mettre en œuvre** les différentes étapes d'un entretien professionnel et de formation.
- > **Évaluer** les compétences réelles au regard des compétences attendues.
- > **Déterminer** des objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

### Programme

#### JOUR 1

#### Intégrer le management des compétences dans ses pratiques managériales

- > Situer son rôle d'encadrant dans la démarche GPMC :
  - qu'est-ce que la GPMC ?
  - le rôle des encadrants dans le management des compétences.
- > Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel :
  - l'entretien professionnel dans la FPH, les étapes et le support d'entretien ;
  - le processus d'évaluation, les rôles de l'évaluateur, de l'évalué, les liens avec l'entretien de formation.

- > S'approprier les concepts-clés associés à la notion de compétences :
  - la compétence, les types de compétences et les ressources à mobiliser pour agir sur les compétences ;
  - les dimensions du management des compétences.
- > Appréhender la méthodologie d'élaboration d'une fiche métier/emploi/poste :
  - identifier les champs de description ;
  - clarifier la méthodologie et le processus d'élaboration adaptés à l'établissement.
- > Évaluer les compétences réelles au regard des compétences attendues et élaborer un plan d'action pour réduire les écarts.

#### JOUR 2

#### Réaliser ses entretiens professionnels et de formation

- > Mettre en œuvre les différentes étapes d'un entretien professionnel et de formation :
  - les prérequis à la mise en œuvre de l'entretien ;
  - les pratiques à privilégier pour assurer un contexte favorable.
- > Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
- > Mener l'entretien.
- > Déterminer les objectifs individuels et collectifs, et les moyens associés :
  - identifier les sources d'objectifs et les types d'objectifs ;
  - formuler un objectif en résultats attendus, moyens d'action et étapes de réalisation ;
- > exploiter et suivre ses entretiens professionnels et de formation.

## AFR 3.06

### Public

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médical, agents des services RH/formation.

### Organisé par

Prisma

### Durée

17 heures  
(½ journée à distance,  
2 jours en présentiel)

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical. La priorité sera donnée aux petites structures.

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

24/01/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

# Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Prisma.

### Objectifs

- > **Introduire** l'entretien dans les pratiques de management des compétences.
- > **Cibler** les outils pour mener un entretien co-construit.
- > **Mener** l'entretien pour en faire un outil de management et cibler les leviers de motivation.

### Programme

#### MODULE A DISTANCE (0,5 j)

Approche de la GPMC, des compétences, du répertoire des métiers et de l'environnement juridique. Le parcours du module à distance propose des apports théoriques, des exercices, des quizz et des analyses de documents. L'exploitation des apports du module se fera en présentiel.

#### JOUR 1

##### Les objectifs de l'entretien

- > Le rôle de l'encadrement dans le management des compétences.
- > La place de l'entretien dans les pratiques de management.

##### Les enjeux de l'entretien

- > Valeur ajoutée institutionnelle.
- > Valeur ajoutée pour l'encadrant.
- > Valeur ajoutée pour l'agent.

##### Les outils pour évaluer les compétences

- > La méthodologie d'élaboration de la fiche métier/emploi.
- > Le référentiel de compétences.
- > Les échelles d'évaluation des compétences.

#### JOUR 2

##### Mener l'entretien de manière efficace

- > Les techniques pour préparer l'entretien.
- > Les étapes du déroulement.
- > Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
- > Évaluer les compétences (requis/existant) et établir un plan d'action.
- > Lier l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
- > Fixer des résultats à partir des objectifs individuels et collectifs. Leur associer un plan d'actions.
- > Formuler une appréciation d'ensemble.

## AFR 3.07

### Public

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH.

### Organisé par

Infipp

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

09/01/2023

### Renseignements complémentaires

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Formavenir.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

# Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes

### Contexte

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017 (Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité: « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Concernant plus spécifiquement la Fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues.

Premier employeur de France, la Fonction publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

### Objectifs

- > **Définir** les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (juridique, sociologique) et les sanctions encourues (disciplinaire, pénales, civiles).
- > **Rappeler** les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle).
- > **Identifier** les mécanismes des violences et les conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- > **Repérer** les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés.
- > **Prendre en charge** les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RH).
- > **Orienter** les victimes de manière adaptée en interne et externe.

### Programme

#### JOUR 1

- > Les violences sexistes et sexuelles au sein du registre des risques psychosociaux.
- > Le cadre juridique des violences sexistes et sexuelles.
- > Éventail des sanctions encourues par les « agresseurs ».
- > L'alternative de l'hospitalisation à domicile.
- > Psychologie et stratégies de l'agresseur harceleur.

#### JOUR 2

- > Mécanismes des violences et phénomène d'emprise, psycho-traumatisme, conséquences psychologiques et somatiques.
- > Comportements face aux violences sexistes et sexuelles.
- > Repérage des victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle.

#### JOUR 3

- > Retour sur les observations de l'intersession.
- > Validation des acquis de la première session de formation.
- > Construction d'un « livret de ressources ».
- > Mise en « jeu » et questionnements de fin de la formation.

## AFR 3.09 Management intergénérationnel

### Public

Tout personnel en situation d'encadrement.

### Organisé par

Arpege

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

23/03/2024

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Arpege.

### Objectifs

- > **Décrypter** les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
- > **Identifier** les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
- > **Identifier** les différents styles de management et leur type d'appartenance.
- > **Adapter** son style de management en fonction de son/ses interlocuteurs.
- > **Gérer** les tensions et développer la cohésion d'équipe autour de projets.

### Programme

#### Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes

- > Identifier, comprendre et manager les quatre générations : baby boomers, X, Y, Z.
- > Réflexion collective sur les différentes postures que le manager pourrait proposer et adopter aux différentes générations.

#### Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société

- > La nature des changements technologiques dans le travail.
- > De nouvelles formes de gestion du travail (méthodes agiles, télétravail).
- > L'intelligence collective et l'intelligence de situation pour favoriser l'implication et la participation des collaborateurs aux processus organisationnels.

#### Identifier les différents styles de management et leur type d'appartenance

- > Les quatre grands styles de management.
- > Adapter son style en fonction du contexte.
- > Les postures à adopter pour favoriser la cohésion d'équipe.

#### Gérer les tensions et développer la cohésion d'équipe autour de projets

- > Les différents jeux relationnels : assertivité, manipulation, agressivité et évitement.
- > Identifier les jeux psychologiques inconscients.
- > L'impact des pilotes/drivers internes et des positions de vie.
- > La transmission d'une information, d'une consigne : la structuration d'un message.
- > Les actions à entreprendre pour favoriser une collaboration constructive au sein d'une équipe.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## AFR 3.09 Management intergénérationnel

### Public

Tout personnel en situation d'encadrement.

### Organisé par

CNEH

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

21/03/2024

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CNEH.

### Objectifs

- > **Décrypter** les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
- > **Identifier** les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
- > **Identifier** les différents types de management et son type d'appartenance.
- > **Adapter** son style de management en fonction de son/ses interlocuteurs.trices.
- > **Gérer** les tensions intergénérationnelles dans une équipe.
- > **Développer** la cohésion d'équipe autour de projets.

### Programme

#### Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes

- > Tableau synoptique des différences de générations.
- > Impacts politique, historique, sociologique, démographique, comportemental sur les générations X, Y, Z.
- > Portrait des générations dans les organisations (baby-boomers, génération X, génération Y, génération Z).

#### Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société

- > Décryptage du cadre de référence entre les collaborateurs selon leur âge et leur sexe.
- > Analyse des représentations du travail, des rapports à l'organisation, à l'autorité entre les professionnels.
- > Les codes sociaux et les besoins individuels en lien avec leur motivation.
- > Les types d'engagement au travail : héroïque, enchanteur, pratique ou résistant.

#### Identifier les différents types de management et son type d'appartenance

- > Enjeux majeurs dans le management intergénérationnel : le rôle du manager.
- > Management de la différence.
- > Managers congruents.
- > Éthique managériale et son impact sur les générations.

#### Adapter son style de management en fonction de son/ses interlocuteur(s)

- > Relation du management adaptée.
- > Opportunités du management intergénérationnel.
- > 4 leviers d'action pour les managers.
- > Comportements individualistes.
- > Codes de communications des jeunes (réseaux sociaux, etc.).
- > « Plaisir » au travail.
- > Cohésion d'équipe.
- > Posture de leadership.
- > Actions vertueuses.

#### Gérer les tensions intergénérationnelles dans une équipe

- > Gestion des tensions et des conflits.
- > Capitalisation des différences pour développer l'efficacité collective et le partage des valeurs.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## AFR 3.09 Management intergénérationnel

### Public

Tout personnel en situation d'encadrement.

### Organisé par

Formaction Partenaires

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

23/03/2024

### Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formaction Partenaires.

### Objectifs

- > **Partager** ses représentations quant à la problématique de la nouvelle donne générationnelle.
- > **Situer** la donne générationnelle dans son contexte historique pour comprendre les différences de générations.
- > **Identifier** les spécificités de chacune des générations.
- > **Adapter** son management : styles de management et spécificités générationnelles.
- > **Réguler** les tensions, mobiliser les énergies dans une approche intergénérationnelle.

### Programme

**Partager ses représentations quant à la problématique de la nouvelle donne générationnelle**

- > La notion de génération.
- > Situer la donne générationnelle dans son contexte historique.
- > Identifier les spécificités de chacune des générations (rapport au temps, au travail, au management, à la relation).

**Réguler les tensions, mobiliser les énergies dans une approche intergénérationnelle**

- > Comprendre le conflit, ses mécanismes, sa gestion.
- > Les outils de la gestion de conflit.
- > Faciliter le travail collaboratif entre générations.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# 4 ●

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



## AFR 4.01

## Accompagner les aidants

### Public

Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif.

### Organisé par

Antidote Expertise

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

17/02/2024

### Renseignements complémentaires

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme Formavenir Performances.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

### Contexte

Actuellement, on estime de 8 à 11 millions le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge en France. Après une reconnaissance et une définition juridique de l'aidant en 2005, la loi ASVP de décembre 2015 a consacré un chapitre au rôle des proches aidants et renforcé les dispositifs de répit et le congé de proche aidant. Il ressort du rapport de la concertation Grand âge et autonomie de mars 2019 la nécessité de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. C'est pourquoi cet objectif donne lieu à une orientation de développement professionnel continu pour 2020 à 2022 auquel répond cette formation.

### Objectifs

- > **Situer** les enjeux, les rôles et les caractéristiques du proche aidant du patient ou résident.
- > **Identifier** les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant.
- > **Repérer** les signaux d'alerte de souffrance.
- > **Sensibiliser** l'aidant à la promotion de sa santé.
- > **Orienter** vers les dispositifs d'aide aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponibles.

### Programme

#### Rôles et caractéristiques de l'aidant

- > Enjeux de soutien des proches aidants.
- > Besoins exprimés - Rôles et types d'aide apportée.

#### Facteurs de risques et comorbidités/rôle de proche aidant

- > Retentissement de la charge physique et psychique ressentie.
- > Risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et facteurs aggravants.

#### Signaux d'alerte de souffrance

- > Variabilité de la charge ressentie et impacts sur les besoins et la souffrance des aidants.
- > Étapes de deuil de l'aidant et mécanismes d'adaptation.
- > Causes et nature de la souffrance des aidants.
- > Outils de repérage.

#### Promotion de la santé de l'aidant

- > Suivi médical de l'aidant.
- > Développer son hygiène de vie adaptée (alimentation, activité physique, sommeil...) à un accompagnement au long cours.
- > Mieux gérer son stress.
- > Trouver la juste proximité dans la relation d'aide.

#### Orienter vers des ressources et dispositifs d'aide

- > Ressources disponibles territorialement et dispositifs d'aide financière.
- > Lieux de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles.
- > Dispositifs de soutien psychologique et d'écoute - entretien des liens sociaux.
- > Activités pour se ressourcer.
- > Formations et information.
- > Droits et facilités pour les aidants salariés.

## AFR 4.02

### Public

Personnel médical,  
paramédical et social des  
établissements sanitaires  
et médico-sociaux.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

15/02/2022

## Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner

### Contexte

L'accompagnement et la prise en charge des personnes avec TSA est une priorité. Les recommandations de bonnes pratiques 2018 et la 4<sup>e</sup> plan autisme en sont les outils et instruments. L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué jeune ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie, qui varie en fonction de la sévérité de ses symptômes, de son âge, de son développement, de son environnement et de son accompagnement.

Une meilleure connaissance de l'autisme et des possibilités d'actions dans la prise en charge permettra aux professionnels de lever leurs craintes, et de favoriser l'autonomie et la qualité de vie des personnes adultes en situation d'autisme.

### Objectifs

- > **Définir** l'autisme, ses particularités et les comorbidités.
- > **Améliorer** les pratiques d'accueil, d'accompagnement et de soins d'un adulte atteint d'autisme au regard des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de la HAS.
- > **Établir** une communication adaptée.
- > **Identifier** les dispositifs alternatifs pour le diagnostic (télémédecine), le soin (HAD) et repérer les consultations de soins dédiées existantes sur son territoire.
- > **Utiliser** les outils favorisant la continuité du parcours de soins dans le cadre de la coopération et coordination entre sanitaire et médico-social.

### Programme

#### JOUR 1

##### (Animé par un médecin)

- > L'autisme : définition, historique, épidémiologie, particularités cognitives, suivi somatique.
- > Les facteurs de comorbidités.
- > Les spécificités de l'autisme adulte.
- > Les outils du diagnostic.
- > Focus sur les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte.
- > Les outils et modalités de prise en charge alternatives.

#### JOUR 2

##### (Animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

- > Retour sur les cas travaillés en intersession et échanges.
- > Co-construction du projet personnalisé.
- > La place des familles/des aidants et l'alliance thérapeutique.
- > Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement.

#### JOUR 3

##### (Animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

- > Établir une communication adaptée.
- > Prévenir et gérer les « comportements-problèmes ».

#### INTERSESSION

##### (entre 3 et 6 semaines)

Les participants devront étudier un cas terrain selon une trame qui leur aura été remise.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## AFR 4.03

## Assistant de soins gérontologie

### 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

Ce marché est un marché multi-attributaire. Cette formation est déployée par les organismes de formation suivants: IFAS Abbeville, IFAS Saint - Quentin, AFAR, La Vie Active et Formavenir.

### Durée

140 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

15/03/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

### 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 spécifiques. 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-comportementale 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

#### Domaines de formation (DF)

##### DF1 (35h)

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

##### DF2 (21h)

> 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 (28h)

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

##### DF5 (28h)

> Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

## Axe 4

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

### AFR 4.04

#### Public

Personnel soignant  
et éducatif.

#### Organisé par

À déterminer

#### Durée

14 heures

#### Financement

Fonds mutualisés Anfh

#### Dates

À déterminer

#### Validité du marché

4 ans à partir de  
l'attribution du marché

## Bienveillance des personnes accueillies

#### Contexte

Selon la Haute autorité de santé (HAS), « la bienveillance est une démarche globale dans la prise en charge du patient, de l'utilisateur et de l'accueil de l'entourage visant à promouvoir le respect des droits et libertés du patient, de l'utilisateur, son écoute et ses besoins, tout en prévenant la maltraitance ».

Les établissements sont invités à conduire une réflexion sur leurs pratiques et souhaitent s'investir en faveur d'une prise en charge et d'un accompagnement bienveillants.

Pour les soignants, la bienveillance ne peut pas être définie comme une simple doctrine ou un ensemble de prescriptions, mais doit être une attitude, une disposition fondamentale qui nécessite implication et travail réflexif, individuel, et collectif. Observer et s'observer, appréhender la globalité d'une situation, identifier et évaluer les risques pour mieux y remédier (...) sont au cœur d'une démarche de

bienveillance visant la qualité de la relation, de l'accompagnement et des soins.

#### Objectifs

> **Avoir des bases** réglementaires :

- droits des patients et de la personne accueillie ;
- chartes du patient et de la personne accueillie ;

- devoirs des agents (obligation de protection, signalement, responsabilité).

> **Définir** les notions de bienveillance, maltraitance et bienveillance.

> **Promouvoir et favoriser** la bienveillance dans les actes du quotidien.

> **Développer** une démarche de prévention de la maltraitance.

> **Développer et s'approprier** des outils méthodologiques pour structurer, évaluer et ajuster les pratiques.

---

#### Programme

À déterminer, marché  
en cours d'achat

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

##### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

## AFR 4.05

### Public

Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction.

### Organisé par

Grieps

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

17/02/2024

# Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

## Contexte

La formation des professionnels à la prise en soin des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations.

Il s'agit d'adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

## Objectifs

- > **Appréhender** les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique.
- > **Repérer** la personne âgée fragile.
- > **Adopter** une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs.
- > **Identifier** et **prévenir** les principaux risques liés à l'hospitalisation.
- > **Évaluer** et **prendre en charge** la douleur du sujet âgé.
- > **Renforcer** sa posture bientraitante dans la prise en soin.
- > **Optimiser** le parcours intrahospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- > **Mobiliser** l'expertise gériatrique.
- > **Identifier** précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

## Programme

### JOUR 1

- > Définir et déterminer les problématiques liées au vieillissement.
- > S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité.
- > Adopter une approche soignante appropriée : les maladies neurodégénératives, les troubles psycho-comportementaux, l'adaptation de l'environnement, la prise en charge non médicamenteuse.

### JOUR 2

- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées : le concept de dépendance iatrogène, appréhender les risques, les spécificités de la douleur chez la personne âgée, la posture bientraitante dans la prise en soin du patient âgé.
- > Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante : la relation de confiance avec l'aidant, les principes de base de la communication, les fondements de la relation d'aide.

### JOUR 3

- > Optimiser les parcours intra hospitaliers.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique : les outils d'évaluation gériatrique, les principes de base de l'approche gériatrique, les différents modes d'intervention auprès d'une personne hospitalisée en perte d'autonomie.
- > Savoir préparer la sortie d'hospitalisation.

### Travail intersession

Analyse de cas et du processus de prise en charge.

## Contacts

### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## Axe 4

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

# AFR 4.06

#### Public

Agents de services hospitaliers (en charge de la cuisine, de la restauration, du service des repas, de la fonction linge, de l'entretien des locaux), aides-soignants en EHPAD.

#### Organisé par

Infonelec

#### Durée

14 heures

#### Financement

Fonds mutualisés Anfh

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

01/12/2021

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

##### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# Communication et savoir-être avec les résidents et les familles

#### Objectifs

- > **Mieux se positionner** dans son rôle d'acteur d'une relation de qualité avec le résident et sa famille.
- > **Maîtriser** les fondamentaux de la communication verbale et non verbale.
- > **S'approprier** les techniques et comportements adaptés à son rôle et aux situations de communication rencontrées.

- > **Savoir gérer** les plaintes, l'agressivité, les conflits.
- > **Savoir écouter** le résident et adopter les bonnes attitudes dans les situations délicates ou douloureuses.

#### Programme

##### Mieux se positionner dans son rôle d'acteur d'une relation de qualité avec le résident et sa famille

- > Les enjeux d'une relation de qualité avec le résident et sa famille.
- > Situer/resituer son rôle parmi les acteurs d'un service de qualité au résident.
- > Le cadre et les fondements de la relation avec le résident et sa famille en EHPAD.

##### Maîtriser les fondamentaux de la communication verbale et non verbale dans ses relations professionnelles

- > La communication non verbale.
- > La communication verbale.
- > Les freins à une communication de qualité.

##### S'approprier les techniques et comportements adaptés à son rôle et aux situations de communication rencontrées

- > Le positionnement relationnel de l'agent et les différentes situations de communication.
- > Les techniques et comportements adaptés à chaque situation.

##### Savoir gérer les plaintes, l'agressivité, les conflits

- > Connaître les causes d'agressivité pour mieux prévenir.
- > Savoir repérer les indices.
- > La démarche méthodologique pour gérer au mieux une personne mécontente ou agressive.
- > Savoir recevoir une critique.
- > Savoir résoudre un conflit, trouver un compromis, une issue positive.

##### Savoir écouter le résident et adopter les bonnes attitudes dans les situations délicates ou douloureuses

- > Adopter les bonnes attitudes face aux situations délicates ou douloureuses.
- > Gérer ses émotions et savoir se préserver.

## AFR 4.07

**Public**

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

**Organisé par**

AFAR

**Durée**

4 jours + 14h en e-learning

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Déploiement au second semestre 2021

**Validité du marché**

17/02/2024

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

**Nord Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie

**Contexte**

La conception de ce dispositif s'appuie sur 4 éléments de contexte majeurs, 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 ambulatoires 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 évoluant vers un rôle d'acteur pivot pour la coordination du parcours de soin.

**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 proactive dans l'analyse et la qualification des situations observées.
- > **Identifier** ses potentiels et ses limites pour faire progresser son projet professionnel.

**Programme**

**Ce parcours est composé de 6 modules distanciels et 4 regroupements en présentiel**

**6 modules distanciels (14h)**

> 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 infirmières, contrat de

soins, parcours de soin, approche pluridisciplinaire des prises en charge en psychiatrie, activités à médiation thérapeutique.

> M6: relation de soins, relation d'aide.

*Modules à réaliser en autonomie sur une période de 4 mois. Un accompagnement tutoral adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance.*

**4 regroupements en présentiel (28h)**

Lors de ces regroupements en présentiel, les apports en savoirs de base seront interrogés et mis en lien avec la pratique professionnelle

(étude de cas, jeux de rôle...). Les échanges et les réflexions collectives autour des cas cliniques contribueront à la mise en sens de la professionnalisation à travers la pratique infirmière. L'accent sera porté sur le développement des réflexes professionnels.

*Ces modules sont réalisés à échéance régulière de manière à ce que chaque apprenant bénéficie d'au moins un regroupement durant la phase e-learning et d'au moins un regroupement après la fin des modules à distance, dans un calendrier global de 6 à 10 mois pour la formation intégrale.*

## 4.08

### Public

Tout public : médical,  
paramédical et  
administratif.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

17/02/2024

### Renseignements complémentaires

Ce marché est un  
marché multi-  
attributaire, cette  
formation est également  
déployée par l'organisme  
Grieps.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

# Distance relationnelle usagers et professionnels : un équilibre à trouver

### Contexte

La société a évolué, certains phénomènes comportementaux ne permettent plus de différencier un comportement dans sa vie privée et sa vie professionnelle, de maîtriser ses émotions. De maintenir le respect et la juste distance dans l'accompagnement des patients et des familles à l'hôpital. La dégradation de la qualité de vie au travail ne permet plus aux professionnels de prendre le recul et la réflexion nécessaires pour préserver une bonne distance dans la relation d'accompagnement vis-à-vis des patients et de leurs familles. Les professionnels sont en difficulté pour établir et gérer la relation et l'information. Ils ont tendance à se protéger derrière d'autres tâches.

### Objectifs

- > **Définir** les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- > **Analyser** les émotions / mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- > **Distinguer** communication, information et relation.
- > **Développer** une relation de confiance avec le patient et sa famille par une information adaptée et renouvelée dans le respect des règles éthiques et déontologiques, et dans les limites de sa fonction.
- > **Adapter** sa posture dans le triangle équipe soignante – patient – famille, en fonction des contraintes situationnelles.

### Programme

#### JOUR 1

- > Définitions, champs d'application des concepts de distance relationnelle et d'accompagnement.
- > Représentations des rôles des professionnels et de leurs missions.
- > Les caractéristiques de la relation d'accompagnement.
- > Identification des outils requis pour mener à bien les activités relationnelles.

#### JOUR 2

- > Analyse des représentations sur les problématiques des usagers accompagnés : maladie, handicap, vieillissement.
- > Réflexion sur le vécu des usagers et de leur famille et les répercussions pour les professionnels.
- > Les modalités de mise en œuvre d'une relation soignant/soigné de qualité.
- > Les différentes variables présentes dans la communication : psychologiques, cognitives, sociales.

#### JOUR 3

- > L'environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins.
- > L'adaptation de sa posture dans le triangle équipe soignante – patient – famille en fonction des contraintes situationnelles.
- > La résolution des obstacles à la juste distance relationnelle.

## Axe 4

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

### AFR 4.09

#### Public

Travailleurs sociaux  
des établissements  
de la Fonction publique  
hospitalière intervenant  
auprès d'adultes  
handicapés.

#### Organisé par

Advitam

#### Durée

21 heures

#### Financement

Fonds mutualisés Anfh

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

17/02/2024

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

##### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Évolution des métiers du secteur social et médico-social : professionnels travaillant auprès d'adultes handicapés

#### Objectifs

> **Identifier** les impacts des dernières réformes sur les métiers du social.

> **Développer** la prévention dédiée aux adultes handicapés.

> **S'intégrer** dans le travail en réseau et développer le partenariat.

> **Développer** le concept de coordination de parcours.

> **Travailler** en équipe pluridisciplinaire.

> **Prendre en compte** l'environnement des adultes handicapés et de leurs familles.

#### Programme

##### Identifier les impacts des dernières réformes sur les métiers du social

> Les outils de la loi 2002 -2.

> La loi 2005-102 du 11 février 2005.

> La loi Kouchner du 4 mars 2002.

##### Développer la prévention dédiée aux adultes handicapés

> Accompagner la perte d'autonomie.

> Anticiper les risques liés au vieillissement de la personne handicapée.

##### S'intégrer dans le travail en réseau et développer le partenariat

> Connaître les possibilités d'accompagnement pour mieux agir.

> Outiller la fonction ressources humaines.

##### Développer le concept de coordination de parcours : travailler en équipe pluridisciplinaire

> Comprendre les missions de chacun.

> Le travail d'équipe.

> Assurer une coordination et une cohérence des accompagnements.

> Les dispositifs d'observation et de l'utilisation des observations dans la qualité des accompagnements des usagers.

##### Prendre en compte l'environnement des adultes handicapés et de leurs familles

> Travailler avec l'entourage et respecter les relations de l'utilisateur avec ses proches.

## AFR 4.10

**Public**

Tout professionnel  
de la FPH.

**Organisé par**

Inforelec

**Durée**

21 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

10/09/2021

## Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement

**Contexte**

Les professionnels de santé sont amenés à rencontrer des situations de violence dans leur quotidien aussi bien en équipe, avec les résidents/patients, qu'avec les familles.

Il est important de prendre du recul par rapport à ces situations afin de répondre de manière adaptée par la prévention, le soutien et l'accompagnement des équipes.

La mise en place d'un dispositif de formation va permettre à ces professionnels de santé de mieux comprendre, prévenir et agir face à ces phénomènes de violence et d'agressivité.

**Objectifs**

- > **Définir** les notions d'agressivité et de violence.
- > **Repérer, analyser et prévenir** les situations violentes et agressives, ou ressenties comme telles, dans le cadre du travail.
- > **Identifier** les facteurs déclenchant et favorisant ces situations.
- > **Réfléchir** de manière individuelle et collective sur les moyens à mettre en œuvre dans l'accompagnement adapté des comportements agressifs ou violents.
- > **Savoir adopter** un comportement pour faire face à une situation d'agressivité ou de violence (savoir réagir et adapter des techniques de communication).
- > **Proposer** au sein de son établissement et/ou de son service des méthodes de prévention de l'agressivité.

**Programme**

- > Comprendre l'agressivité et la violence : les situations d'agressivité et de violence dans son environnement professionnel et les notions associées, les facteurs déclenchants et les mécanismes en jeu, les manifestations, les facteurs aggravants.
- > Prévenir : optimiser la qualité de l'accueil, prévenir les causes et repérer les signes d'agressivité, détecter les risques d'agression.
- > Gérer : savoir désamorcer l'agressivité verbale, savoir résoudre un conflit.
- > Prévenir et gérer : gérer ses émotions pour mieux vivre les situations d'agressivité et de violence, accueillir les émotions des autres, savoir se relaxer et récupérer après une intervention agressive ou violente.
- > Prévenir et gérer : savoir faire face à la violence verbale, prévenir les agressions physiques et savoir se protéger, prévenir et accompagner au niveau collectif.

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

### AFR 4.11

#### Public

Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs de soins, les services pour adultes (personnels administratif, paramédical et médical).

#### Organisé par

À déterminer

#### Financement

Fonds mutualisés Anfh

#### Dates

À déterminer

#### Validité du marché

4 ans à partir de l'attribution du marché

## Humour en situation professionnelle

#### Contexte

Une complexification des soins et des prises en charge qui rendent l'échange entre soignants et soignés, et au sein de l'équipe soignante elle-même, parfois complexe.

Être « patient » à l'hôpital reste une situation difficile étant donné l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic. Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peut faciliter la prise en charge du patient.

L'ensemble de ces phénomènes sont un enjeu de bien-être pour le patient et le soignant dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à sa prise en charge. Au regard de ces éléments, il apparaît nécessaire d'améliorer la qualité de la relation soignant/soigné. Instaurer une distanciation dans le contexte difficile de la maladie et utiliser l'humour dans la pratique de soin peut-être une des clés.

#### Objectifs

- > **Intégrer** l'humour dans la relation de soin.
- > **Définir** le concept de l'humour.
- > **Repérer** la place de l'humour dans la relation de soin.
- > **Appréhender** les différentes formes d'humour et leurs effets.
- > **Mobiliser** l'humour selon les situations professionnelles rencontrées.

---

#### Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

##### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# AFR 4.12

### Public

IDE, sages-femmes, manipulateurs radio, médecins, aides-soignants, AMP, tous professionnels inscrits dans ce type de prise en charge.

### Organisé par

À déterminer

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

À déterminer

### Validité du marché

2024

# Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

### Contexte

> Face à l'avènement de l'e-santé, les membres du CT du territoire Basse-Normandie identifient le besoin d'aider les professionnels dans leur adaptation aux nouveaux outils et aux nouvelles pratiques professionnelles.

Travailler dans la cadre de la télémédecine questionne la posture, le rôle d'accompagnement des professionnels auprès des patients ainsi que les nouvelles modalités de travail dans des équipes pluriprofessionnelles sur des sites distincts.

> Cette formation propose d'anticiper les prochains enjeux de la certification V2020, pour s'inscrire dans l'accompagnement du changement en lien avec les évolutions de métiers, de pratiques, d'organisation du travail, et les évolutions réglementaires.

### Objectifs

> **Mieux connaître** le cadre de la télémédecine (périmètre, réglementation, expériences déjà menées, identitovigilance, sécurité des données, traçabilité des actes...).

> **Adopter** une posture professionnelle en télémédecine :

- **adapter** son accompagnement des patients dans le cadre d'une consultation de télémédecine (devenir un acteur agile, un guide pour le patient, apprendre à se rassurer soi-même, rassurer les patients, expliquer la démarche...);
- **penser et organiser** son action au regard des nouveaux équipements à utiliser lors d'une consultation et être en mesure de réaliser une consultation dans de bonnes conditions;
- **assurer** la sécurisation de la transmission (aspect réglementaire et connaître ce qui peut être dit...);
- **s'inscrire** dans une forme différente de travail en équipe pluriprofessionnelle (à distance et en présentiel).

---

### Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## AFR 4.13

## Mener des entretiens familiaux

**Public**

Travailleurs sociaux, IDE, psychologues.

**Organisé par**

Grieps

**Durée**

21 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

24/08/2021

**Contexte**

Les entretiens familiaux sont nécessaires dans de nombreuses situations de prise en charge psychologique et/ou sociale d'un enfant, d'un adolescent, ou d'un adulte. Les travailleurs sociaux, les psychologues, psychiatres, infirmiers et éducateurs sont amenés à réaliser des entretiens avec des usagers dans le cadre d'une demande familiale ou d'une proposition de thérapie familiale et peuvent se trouver en difficulté quant au choix de la méthodologie à employer ainsi que les contenus et objectifs à poursuivre.

Tout entretien s'inscrit dans un processus qui passe par différentes phases, de l'accueil à la recherche de la collaboration en passant par le soutien et la valorisation des participants. Il répond à une structuration précise selon qu'il obéisse à une orientation psychanalytique ou systémique. L'approche conceptuelle et

pragmatique de la systémie considère l'individu en fonction de son histoire, de son environnement et de sa famille ; elle est fondamentale dans le domaine de la protection de l'enfance ; elle est très utilisée dans le travail social.

Les deux approches seront développées dans la formation proposée aux professionnels des établissements adhérents à l'Anfh.

**Objectifs**

- > **Connaître** les enjeux, les difficultés, les conditions et les visées d'un entretien familial.
- > **Connaître** les principaux modèles, méthodes et outils d'animation d'un entretien familial.
- > **Développer** des compétences d'animation d'entretien familial.
- > Être mieux à même **d'identifier et de gérer** les écueils propres aux entretiens familiaux.

**Programme****JOUR 1****Les entretiens familiaux d'obédience analytique**

- > Connaître les enjeux, les difficultés, les conditions et les visées d'un entretien familial.
- > S'interroger sur les enjeux, difficultés et visées d'un entretien familial.
- > Le modèle psychanalytique : acquérir des connaissances sur la méthode d'entretien familial.
- > Développer des compétences dans l'animation d'un entretien familial psychanalytique.

**JOUR 2****Acquérir des connaissances et développer des compétences sur le modèle d'entretien familial systémique**

- > Connaître les méthodes et outils d'animation d'un entretien familial.
- > Acquérir des connaissances sur les fondements de la thérapie familiale systémique.
- > Développer des compétences dans l'analyse des fonctionnements familiaux.
- > Développer des compétences dans la conduite d'un entretien familial.
- > Les outils d'animation thérapeutiques (objets flottants) lors des entretiens familiaux et la dimension thérapeutique du jeu (Caillé).
- > Présentation du travail d'intersession.

**JOUR 3****Famille et institution**

- > Développer des compétences d'animation d'entretien familial.
- > Présentation du travail accompli.
- > Développer une analyse des interactions et co-influences entre familles et institutions.
- > L'accueil des familles en institution selon le modèle systémique.
- > Développer des compétences relationnelles favorisant la bienveillance et le développement des ressources familiales, institutionnelles et personnelles (Karman-Coosman).

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Annick LAVISSE  
a.lavisse@anfh.fr

## AFR 4.14

**Public**

Personnel du secteur sanitaire et/ou médico-social (SSR, USLD, EHPAD...): personnel soignant (IDE, AS, AMP, ASG, faisant fonction AS...), cadres de santé, personnel paramédical (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes...), psychologues, éducateurs d'activité physique adaptée.

**Organisé par**

B. Orellana Formation

**Durée**

14 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

01/01/2023

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée

**Contexte**

Le nombre de plus en plus important de personnes âgées atteintes de pathologie neurodégénérative de type Alzheimer incite les établissements d'accueil à aménager non seulement des espaces spécifiques, mais aussi des modalités relationnelles et des activités spécifiques. Ces lieux de vie particuliers nécessitent que les professionnels acquièrent préalablement des connaissances de base sur ces maladies, qui les aideront à mieux adapter leur communication et guideront leurs attitudes soignantes de façon à parfaire leur relation avec la personne malade.

**Objectifs**

- > **Perfectionner** les connaissances liées à la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées.
- > **Connaître** la physiopathologie et la psychopathologie de la maladie d'Alzheimer (et maladies apparentées).
- > **Connaître** les moyens d'approche relationnelle et les techniques de prise en soins.
- > **Adapter** la relation de soin avec le patient/résident.

**Programme****JOUR 1**

- > Réflexion sur nos représentations.
- > Vieillesse cérébrale normal et processus pathologique.
- > Épidémiologie, point sur les connaissances actuelles.
- > Les maladies apparentées.
- > Repérer les troubles mnésiques.
- > Autres troubles cognitifs: aphasie, agnosie, apraxie...
- > Repérer les troubles psycho-comportementaux.

**JOUR 2**

- > Le vécu de la personne malade.
- > Comprendre l'impact de la maladie (estime de soi, conscience des troubles...).
- > Les outils de communication adaptés.
- > Les réponses thérapeutiques aux troubles psycho-comportementaux.
- > Les principes d'un accompagnement optimal.
- > Mettre en place des animations ajustées.

## AFR 4.15

**Public**

Personnel du secteur  
sanitaire et/ou médico-  
social.

**Organisé par**

Tonic Plus

**Durée**

14 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

03/01/2023

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

**Contexte**

La maladie de Parkinson est la deuxième cause de handicap moteur chez l'adulte, c'est 200 000 malades en France et 25 000 nouveaux cas chaque année. La maladie de Parkinson, maladie neurodégénérative souvent confondue avec Alzheimer, est aussi appelée maladie du mouvement. Nos établissements accueillent de plus en plus de personnes âgées atteintes de cette pathologie à des stades différents d'évolution de la pathologie. Il est également constaté une difficulté de prise en soins des patients/résidents en fonction de la fluctuation des symptômes en lien avec la prise en charge médicamenteuse.

**Objectifs**

- > **Mieux appréhender** le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson.
- > **Identifier** les caractéristiques physiopathologiques et étiopathologie de la maladie de Parkinson et apparentée.
- > **Repérer** les différents symptômes, identifier les stades évolutifs de la maladie, les complications liées aux traitements et ce qu'elles imposent.
- > **Identifier** les éléments de la prise en charge thérapeutique au quotidien.
- > **S'approprier** des techniques d'écoute et de communication pertinentes afin de rendre le patient acteur de sa prise en charge, gérer les troubles du comportement et accompagner les familles dans la compréhension et l'évolution de la maladie.
- > **Construire** une « expertise spécifique » et adapter la prise en charge du patient dans son parcours de soins.

**Programme****Jour 1**

- > Quelques données épidémiologiques au plan national : des chiffres-clés actant des enjeux.
- > Le contexte et les enjeux de la maladie.
- > L'étiologie de la maladie et quelques mots sur l'étude du cerveau comme seul diagnostic fiable.

**Jour 2**

- > Les signes principaux observables.
- > Une évolution lente dont le patient reste conscient et la souffrance engendrée.
- > Mesure « phare » : soigner et accompagner tout au long de la vie et sur l'ensemble du territoire.
- > La gestion des troubles de la déglutition chez le patient/résident atteint de la maladie de Parkinson.

- > L'importance de la communication pour une meilleure approche relationnelle.
- > Simulation visant la mise en application des méthodes fondées sur une meilleure communication.
- > La spécificité de l'expertise Parkinson.

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

**Nord Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# AFR 4.16 Parentalité et addictions

**Public**

Tout personnel en lien avec des parents dépendants.

**Organisé par**

Formavenir

**Durée**

21 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

24/08/2021

**Contexte**

Lorsqu'un parent souffre d'un problème d'addiction, toute la famille est affectée par les conséquences de cette conduite. En effet, la maladie est difficile à vivre pour le parent dépendant et la conduite addictive souvent doublée des effets des produits consommés a très souvent des répercussions sur ses compétences parentales et le développement des enfants.

Cette action de formation a pour objectifs de sensibiliser les professionnels qui accompagnent les parents sur l'impact de la consommation, en particulier sur la parentalité, et

d'acquérir des compétences et des outils pour aider les personnes dépendantes dans leur rôle de parents, mais aussi pour que les professionnels sachent également accompagner les enfants dont les parents souffrent de conduites addictives.

**Objectifs**

- > **Sensibiliser** à l'impact de la consommation en particulier sur la parentalité.
- > **Acquérir** des outils pour aider les personnes dépendantes dans leur rôle de parents.
- > **Savoir accompagner** l'enfant dont les parents souffrent d'addictions.

**Programme****JOUR 1****Situer et comprendre les concepts de parentalité et d'addiction**

- > Les différentes addictions: définitions et données épidémiologiques.
- > Les effets des addictions.
- > Les mécanismes des addictions.
- > La parentalité.
- > La construction des liens parents-enfants.
- > Les trois dimensions de la parentalité.

**JOUR 2****Les incidences des comportements addictifs sur le lien parent/enfant.****Accompagner l'enfant dont les parents souffrent d'addiction**

- > Le maintien de l'enfant dans sa famille: intérêt et conditions.
- > Comment construire l'alliance entre le parent/le professionnel/l'enfant.
- > Les mesures éducatives à proposer.
- > Les partenariats possibles: l'intérêt de la coordination et du travail en réseau.

**JOUR 3**

- > Partage en groupe de situations d'accompagnement de parents ou d'enfants/dans le cadre de problématiques addictives des parents.
- > La protection de soi dans l'accompagnement de l'utilisateur et de sa famille.

**INTERSESSION****Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

# AFR 4.17

### Public

Professionnels  
de santé.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

7 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

06/02/2024

# Prévention et vaccination – Module 1: Un enjeu majeur de prévention en santé publique

## Contexte

La vaccination fait partie intégrante de la Stratégie nationale de santé 2018-2022 (SNS) dont un des éléments est « renforcer la protection vaccinale de la population ». Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, il s'agit en effet souvent de la personne de premier recours face à un usager et par conséquent son interlocuteur privilégié.

## Objectifs

- **Identifier** la vaccination comme élément majeur en santé publique.
- **Expliquer** le principe de protection par l'immunisation et l'immunité de groupe.
- **Utiliser** les sources d'information officielles et validées par les autorités sanitaires dont le calendrier des vaccinations.
- **Identifier** le rapport bénéfice/risque de la vaccination.
- **Décoder** les fausses informations et rumeurs.

## Programme

- Identification de la vaccination comme élément majeur de santé publique.
- Principe d'immunisation et d'immunité de groupe.
- Les maladies infectieuses évitables par les vaccins.
- Identification du bénéfice/risque de la vaccination.
- Obligations vaccinales et conséquences en cas de refus.
- Définitions, enjeux, principes et mise en œuvre du calendrier des vaccinations.
- Enjeux spécifiques de la vaccination des professionnels travaillant dans un milieu de soins/leurs rôles auprès des usagers.
- Les ressources documentaires à utiliser.
- Le décodage des fausses rumeurs et la promotion de la vaccination.

## Contacts

### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

➤ e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

➤ v.skibinski@anfh.fr

### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

➤ c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

➤ m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

➤ c.salle@anfh.fr

## AFR 4.18

### Public

Professionnels de santé médicaux et paramédicaux.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

06/02/2024

## Prévention et vaccination – Module 2: Les fondamentaux de la vaccination

### Contexte

La vaccination fait partie intégrante de la Stratégie nationale de santé 2018-2022 (SNS) dont un des éléments est « renforcer la protection vaccinale de la population ».

Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, aussi bien auprès des usagers qu'au sein de son service et de son réseau professionnel.

### Objectifs

- > **Maîtriser** les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, bases juridiques, données épidémiologiques (maladies à prévention vaccinale, organisation et acteurs institutionnels).
- > **Maîtriser** les éléments de pharmacovigilance et juridiques (responsabilités et vaccins).
- > **Définir** le parcours vaccinal, l'offre de vaccination et les compétences vaccinales des professionnels.
- > **Utiliser** le calendrier des vaccinations.
- > **Identifier** les cas de recours aux spécialistes.
- > **Inciter** les usagers à se faire vacciner (entretien motivationnel, réponse aux questions).
- > **Collaborer** à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.

### Programme

#### JOUR 1

- > Les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, épidémiologiques.
- > Les impacts en santé publique.
- > La politique vaccinale.
- > Les obligations vaccinales.
- > Les éléments de pharmacovigilance.
- > Les éléments de responsabilité juridique dans le champ de la vaccination.
- > Les maladies à prévention vaccinale.

#### JOUR 2

- > Définitions du parcours vaccinal, l'offre de vaccination et présentation des compétences vaccinales des différents professionnels.
- > Le calendrier des vaccinations.
- > Identification des cas de recours aux spécialistes.
- > La vaccination des professionnels de santé.
- > Inciter les usagers à se faire vacciner (informer, expliquer, mener des entretiens motivationnels).
- > Collaborer à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.
- > Les ressources disponibles en matière d'information du public et des professionnels de santé.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

### AFR 4.19

#### Public

Personnel en situation de prise en charge d'enfants atteints de troubles du spectre autistique des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

#### Organisé par

Tonic Plus

#### Durée

21 heures

#### Financement

Fonds mutualisés Anfh

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

##### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique (TSA)

#### Contexte

Depuis les premières descriptions de « l'enfant avec autisme » de Léo Kanner en 1943, la perception des TSA a considérablement évolué. Ils sont désormais compris et considérés comme un « handicap social » recouvrant une réalité large, très hétérogène en intensité et en particularités. Ils s'associent fréquemment à d'autres problématiques touchant le développement, les apprentissages, le langage, le comportement, la relation à l'environnement, les interactions avec autrui et la santé. Il convient donc, dans une démarche intégrative, de s'approprier un modèle de compréhension bio-psycho-social, reconnu par l'OMS, permettant de mieux comprendre, par l'analyse des facteurs bio-médicaux et environnementaux, la survenue des « comportements problématiques », et de mettre en place des méthodes préventives efficaces, développementales et cognitivo-comportementales, et un environnement compatible avec les TSA.

#### Objectifs

> **Connaître** les étapes du développement normal de la communication, de la socialisation, de la construction de l'identité pour repérer les anomalies, diagnostiquer et intervenir aussi précocement que possible.

> **Renforcer** la démarche d'évaluation en disposant de repères pour mieux observer, comprendre et identifier.

> **Identifier** plus finement les points de repères diagnostiques et cliniques. S'assurer de la bonne connaissance et utilisation des outils de dépistage et savoir les utiliser pour mieux donner sens aux troubles afin de pouvoir développer un projet adapté aux besoins.

> **Comparer** les différents modes de prise en charge à partir des évaluations réalisées.

> **Favoriser** le travail en équipe et la pluridisciplinarité : comprendre l'intérêt d'un travail pluridisciplinaire, d'un partenariat entre les différents lieux de vie des usagers. Accompagner et soutenir activement les familles.

#### Programme

##### JOUR 1

> Présentation du 4<sup>e</sup> Plan autisme 2018-2022 et de ses grands axes, des recommandations HAS et ANAESM.

> Un point indispensable sur les bases psycho-pathologiques et les classifications diagnostiques de l'autisme.

> Discussion sur la situation épidémiologique en France.

> Travaux en sous-groupes pour une meilleure compréhension du syndrome autistique à partir des observations ou outils d'évaluation utilisés par les participants.

> Discussion collective autour des situations rencontrées intégrant la spécificité culturelle à l'échelon local.

##### JOUR 2

> Comprendre le rôle essentiel d'une démarche évaluative, comme point de départ à toute démarche thérapeutique ou éducative.

> Inventaire des différentes évaluations spécialisées et pluridisciplinaires dans les troubles du spectre autistique.

> Mise en perspective avec les pratiques de terrain et les recommandations, l'intérêt d'une formation continue des professionnels et de leur encadrement.

> La diversité des approches thérapeutiques qu'il y a lieu de connaître et les modalités de prise en charge.

> L'enjeu de la scolarisation en milieu ordinaire en accord

avec la loi de 2005 (3<sup>e</sup> engagement du Plan autisme 2018-2022).

> Après la scolarisation : insertion sociale, autonomie, travail.

##### JOUR 3

> Réflexions sur l'exercice de la synthèse pluridisciplinaire et l'élaboration des projets personnalisés d'intervention.

> Le travail avec les familles, un partenariat indispensable : la nécessaire valorisation des familles et le travail sur le lien.

> La nécessité d'ouverture théorico-clinique, la complémentarité des approches et la sortie des clivages idéologiques.

## AFR 4.20

**Public**

L'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs – encadrants – soignants.

**Organisé par**

AFAR

**Durée**

21 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

07/02/2023

**Renseignements complémentaires**

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Ideage Formation.

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD

**Contexte**

La commission de la transparence de la HAS a réévalué le service médical rendu des médicaments indiqués dans le traitement symptomatique de la maladie d'Alzheimer. À l'issue de ces travaux, la HAS a considéré un service médical rendu insuffisant. Par suite, le ministère a engagé la procédure susceptible de conduire au déremboursement de ces médicaments. Cette circonstance renforce les enjeux associés à la prise en charge des troubles comportementaux et renforce notamment l'intérêt des thérapies non médicamenteuses. Une enquête menée en 2014 montre que 94 % des établissements d'hébergement accueillant ces personnes déclarent mettre en œuvre ces thérapies, pointant ainsi l'importance que celles-ci occupent dans l'accompagnement des personnes atteintes de MA. Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels rarement formés à les mettre en œuvre, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation.

**Objectifs**

- > **S'approprier** le cadre réglementaire et s'engager dans un enjeu humain.
- > **Identifier** les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement.
- > **Cerner** les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes.
- > **Adapter** la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne pour être perçu comme bientraitant.
- > **Ajuster** la relation d'aide aux comportements qui épuisent émotionnellement, aux situations de violence, de refus, aux demandes excessives, aux paroles suicidaires et délirantes.
- > **Proposer** des interventions psychosociales adaptées au projet de vie personnalisé et aux ressources.
- > **Acquérir** des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives (corporelles, artistiques, ateliers souvenir favorisant les réminiscences, activités sensorielles et émotionnelles).

**Programme****JOUR 1****L'HAS, les risques, l'enjeu humain, les piliers, les besoins et l'aide au quotidien**

- > Le cadre et les enjeux de la relation d'aide en psychogériatrie.
- > La prévention des troubles par une communication utilisant la confiance en soi, la communication, la relation.
- > Les besoins et les symptômes d'une détresse psychologique.
- > APP 1: la sollicitude dans les actes de la vie quotidienne.

**JOUR 2****Répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental**

- > Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels.
- > APP 1: la pose de limites et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
- > APP 2: l'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier.
- > APP 3: la capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

**JOUR 3****Les interventions psychosociales, les médiations et les activités pour apaiser les résidents violents et sortir de l'apathie les résidents en retrait**

- > Le contexte des interventions psychosociales, pourquoi et pour qui ?
- > Les interventions accompagnant l'aide dans les actes quotidiens.
- > Les interventions artistiques.
- > Les interventions facilitant les réminiscences.
- > Les interventions facilitant les émotions et les plaisirs sensoriels.

### AFR 4.21

#### Public

Aides-soignants intervenant dans les secteurs hospitalier et EHPAD, personnels médicaux et paramédicaux.

#### Organisé par

IFSO

#### Durée

21 heures

#### Financement

Fonds mutualisés Anfh

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

12/02/2022

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

### Contexte

Le plan Maladies neuro-dégénératives (MND) 2014-2019 présente comme mesure prioritaire la prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance.

Nous savons combien la douleur est à la fois un phénomène universel et totalement intime lié à la conception du fait douloureux propre à chaque personne suivant ses expériences, son éducation, sa culture, ses états émotionnels, les circonstances d'apparition de la douleur.

Cette formation va permettre de partager un socle commun de connaissances sur « douleur et MND » préalable à une qualité de prise en soin des personnes malades.

L'ambition de cette formation est que la prise en compte de la douleur pour un patient atteint de MND soit une réalité plus qu'un défi.

### Objectifs

► **Identifier** et comprendre les caractéristiques générales des maladies neurodégénératives et les différents types de douleurs médico-psychosociales.

► **S'approprier** la manière et les règles d'utilisation des outils pour repérer et évaluer la douleur chez une personne atteinte.

► **Comprendre** l'importance d'une gestion en équipe des traitements médicamenteux de la prescription à la surveillance, ainsi que des méthodes non médicamenteuses de la prise en charge de la douleur/souffrance.

► **Identifier** la place des aidants dans la gestion de la prise en charge de la douleur/souffrance.

### Programme

#### JOUR 1

► Situer le projet de formation dans le cadre réglementaire : la législation concernant la prise en charge de la douleur comme de la « matière à penser sa pratique ».

► Connaître les caractéristiques communes des MND et identifier leurs spécificités : identifier et comprendre les différents types de douleur médico-psychosociale dans les MND et leur traitement.

#### JOUR 2

► Identifier la dimension culturelle et psychosociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel.

► Apprendre à repérer la douleur dans le cadre des MND.

► Identifier la place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND et connaître les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation.

#### JOUR 3

► Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance.

► Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND.

► Comprendre l'importance du travail en équipe pluriprofessionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient.

► Identifier l'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

► e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

► v.skibinski@anfh.fr

##### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

► c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

► m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

► c.salle@anfh.fr

## AFR 4.22

### Public

Tout personnel  
médical, paramédical,  
social.

**Organisé par**  
GRIEPS

**Durée**  
21 heures

**Financement**  
Fonds mutualisés Anfh

**Dates**  
Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**  
12/05/2024

# Précarité et rupture des parcours de soins

### Contexte

La précarité touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constante pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation du parcours de soin des personnes en situation de précarité. À cette fin, les professionnels de santé doivent acquérir ou renforcer leurs compétences afin d'assurer une prise en charge globale et adaptée de ces publics.

### Objectifs

- > **Définir** la précarité, toutes les formes qu'elle peut prendre et l'autoexclusion.
- > **Repérer** les signes de la précarité.
- > **Caractériser** les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > **Mettre en œuvre** l'alliance thérapeutique.
- > **Identifier** les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration au niveau territorial et régional.
- > **Décrire** les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures.
- > **Identifier** les ressources permettant de lever la barrière linguistique.

### Programme

#### EN AMONT

**Webinaire : parcours de soins coordonné, de quoi s'agit-il ?**

- > Appréhender ce que sont les parcours.
- > Identifier les freins à la constitution des parcours.
- > Cerner les différentes modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soin.

#### JOUR 1

**La précarité, de quoi parlons-nous ?**

- > Appréhender ce qu'est la précarité.
- > Identifier les facteurs et déterminants de la précarité.
- > Mesurer les effets de la précarité.

#### JOUR 2

**Les démarches de prise en soin des situations de précarité**

- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > Proposer une démarche de prise en soin adaptée à la situation de précarité.
- > Appréhender le cœur de la démarche de soin.

#### TRAVAIL INTERSESSION

**Décrire une situation de soin de l'accueil au suivi en individuel.**

**Analyser la situation selon la matrice force/faiblesse/opportunité/menace.**

#### JOUR 3

**L'élaboration d'un parcours de soin coordonné**

- > Identifier les acteurs de la prise en soin des personnes en situation de précarité.
- > Améliorer ses pratiques de prise en soin.

#### SUIVI POST FORMATION

**Accompagnement du suivi du plan d'action.**

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# AFR 4.23

### Public

Directions, professions médicales et paramédicales.

### Organisé par

SPH Conseil

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

25/12/2022

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Relation patient/soignant à l'ère du digital : la santé connectée

## Objectifs

- > **Maîtriser** les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine.
- > **Identifier** le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.

- > **Analyser** les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs, l'organisation des soins et les pratiques professionnelles.
- > **Anticiper** les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

## Programme

### JOUR 1

#### Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine

- > La santé connectée et la télémédecine.
- > Les différents actes réglementaires et leurs champs d'application.
- > Les programmes et applications en place en Europe et en Amérique du Nord.
- > Les principales stratégies industrielles.
- > État des lieux des outils.

#### Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient

- > Les différentes lois régissant la e-santé et la télémédecine.
- > Les conditions de mise en œuvre.

- > Les préconisations du Conseil national de l'ordre des Médecins.
- > Les droits du patient.
- > Les responsabilités juridiques.
- > Les données de santé du patient, cadre juridique et réglementaire.
- > La communication des informations au patient sur ses données de santé.

### JOUR 2

#### Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs, l'organisation des soins et les pratiques professionnelles

- > Le levier de la santé connectée et de la télémédecine pour faire de l'offre hospitalière un parcours de soins gradué au sein d'un territoire.
- > Les objectifs ciblés et les impacts attendus dans les secteurs hospitaliers et ambulatoires.
- > La redéfinition de l'organisation des soins avec la e-santé.
- > Les rôles des différents acteurs de santé dans la mise en place d'une démarche de e-santé et l'utilisation des objets connectés : médecins/infirmiers.

#### Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient

- > L'observance thérapeutique et la e-santé.
- > La réponse aux attentes du patient.

## AFR 4.24

### Public

Tout professionnel du secteur sanitaire, social et médico-social.

### Organisé par

TLC

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

11/02/2023

# Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans

## Contexte

On estime que les troubles du neuro-développement concernent près de 5% des enfants pour la seule tranche d'âge 0 - 6 ans. La Haute autorité de santé et l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux ont souligné que les interventions personnalisées, globales et coordonnées, sont d'autant plus efficaces qu'elles sont mises en œuvre précocement. Le repérage précoce des enfants présentant des troubles du neuro-développement (TND) constitue une priorité de la nouvelle stratégie nationale 2018-2022 pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement. Le repérage précoce de ces troubles doit permettre d'engager un parcours sécurisé et fluide, visant à établir un diagnostic fonctionnel et étiologique de chacun des troubles. La sensibilisation des professionnels relevant de la Fonction publique hospitalière

doit permettre la mise en œuvre d'interventions coordonnées modifiant favorablement le devenir de ces enfants et facilitant leurs parcours de vie.

## Objectifs

- > **Définir** les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans.
- > **Décrire** les troubles majeurs du neuro-développement.
- > **Identifier** les facteurs de risques ainsi que les signes d'alerte d'un TND.
- > **Mesurer** les enjeux du repérage précoce et des interventions à mettre en œuvre.
- > **Accompagner** les parents avant et/ou après le diagnostic.
- > **Ajuster** son propre comportement en fonction de l'enfant.
- > **Identifier** les différents acteurs à chaque étape, du repérage au diagnostic.

## Programme

### JOUR 1

- > Les différentes sphères du développement classique de l'enfant : développement cérébral, fonctions cognitives, motricité globale et fine, compréhension de l'oral et langage, socialisation et développement affectif.
- > Évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux...
- > DSM5 : apports de cet outil diagnostic.

### JOUR 2

- > Les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicamenteux.
- > Focus sur les « rumeurs de risques » et explication des « signes d'alerte » des TND.
- > Test, outils face aux TND pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis.
- > Construction d'un référentiel des signes d'alerte des TND.

### INTERSESSION

Exploitation du référentiel des signes d'alerte.

### JOUR 3

- > Retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil si besoin.
- > Présentation des interventions réalisées auprès des tout-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants.
- > Cibler dans son environnement géographique des associations, réseaux de santé, professionnels libéraux et autres partenaires avec lesquels une collaboration présenterait un intérêt pour le suivi de l'enfant.

## Contacts

### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# AFR 4.25

### Public

Formation pluriprofessionnelle de préférence, associant médecins, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, aides soignants, sages-femmes.

### Organisé par

À déterminer

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

À déterminer

### Validité du marché

4 ans à partir de l'attribution du marché

# Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire

### Contexte

Le plan national de santé publique « priorité prévention » et la feuille de route à trois ans de la stratégie nationale de santé sexuelle (2018-2020) ont fait de la prévention et de la promotion dans le domaine de la santé sexuelle des enjeux majeurs dans une approche populationnelle tout au long de la vie.

La Stratégie nationale de santé sexuelle (SNSS) s'inscrit en cohérence avec les objectifs de la stratégie nationale de santé. Elle propose une démarche globale d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive, qui vise à garantir à chacun une vie sexuelle autonome, satisfaisante et sans danger, ainsi que le respect de ses droits en la matière, mais aussi à éliminer les épidémies d'IST et à éradiquer l'épidémie du Sida d'ici 2030.

La feuille de route santé sexuelle inclut les actions de mise en œuvre de la stratégie nationale de santé sexuelle d'ici 2020. Dans son premier axe (améliorer l'information et la formation dans le domaine de la santé sexuelle), elle a inscrit comme action n°2 : « former les professionnels de santé à la santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire ».

### Objectifs

► **Améliorer** la connaissance des professionnels de santé, notamment de 1<sup>er</sup> recours, sur les caractéristiques et les besoins spécifiques des populations cibles, notamment les cumuls d'addictions, et sur les modalités de communication telles que la « brève communication » relative à la sexualité.

► **Former** les professionnels sur les différents outils de la prévention diversifiée.

► **Lutter** contre les inégalités sociales, les discriminations dans le champ de la santé sexuelle, les préjugés persistants et les incompréhensions liées à la diversité culturelle, sociale ou sexuelle et favoriser la parole de l'utilisateur et l'échange dans la relation avec le professionnel qui l'accueille et le suit.

► **Faire évoluer** les représentations des professionnels de santé vis-à-vis de la sexualité et des outils de la santé reproductive (contraception, IVG, prévention de la fertilité).

### Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

► e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

► v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

► c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

► m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

► c.salle@anfh.fr

## AFR 4.26 Soins de support en cancérologie

### Public

personnel d'encadrement et de direction des établissements, personnel médical, paramédical, médico-social, social.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

13/02/2022

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

### Contexte

La prévention tertiaire des cancers est un véritable enjeu de santé publique. Elle prévient les rechutes, les complications et augmente l'espérance de vie des patients. Ce type de prévention passe notamment par les soins de supports, qui sont mis en place en complémentarité des soins et traitements onco-hématologiques lorsqu'il y en a. C'est l'objet de cette formation.

### Objectifs

- > **Identifier** l'organisation de la cancérologie en France.
- > **Définir** les soins de support, les soins non spécifiques, les traitements non médicamenteux, les pratiques complémentaires.
- > **Identifier** le panier de soins mobilisable sur le territoire et disponible pour les patients.
- > **Élaborer**, avec le patient, la réponse à ses besoins en matière de soins de support en équipe pluridisciplinaire.
- > **Contribuer** au développement et à la promotion de l'offre de soins de support au sein de l'établissement.

### Programme

#### JOUR 1

#### (Animé par un médecin ou un cadre supérieur de santé)

- > Cartographie des acteurs de la cancérologie en France.
- > Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs.
- > Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire.
- > Conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié.
- > Identification des besoins du patient.
- > Réalisation d'un plan d'actions ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle.

#### JOUR 2

#### (Animé par un psychologue)

- > Retour d'expérience après intersession.
- > Présentation de vidéos et de retours d'expériences réels sur différents soins de support.
- > Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.
- > Élaborer un plan de communication pour mobiliser les professionnels.

#### INTERSESSION

De 3 à 6 semaines : mise en œuvre du plan d'actions.

# AFR 4.27

### Public

> En qualité de stagiaires : aides-soignants, aides médico-psychologiques, agents de service hospitalier, animateurs titulaires du BPJEPS, professionnels de l'accompagnement à domicile travaillant en SAVS et SAMSAH, moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés, infirmiers.

> En qualité de tuteur : toute personne désignée par sa hiérarchie pour encadrer des stagiaires du secteur autre que celui au sein duquel elle exerce

### Organisé par

IRAP Santé

### Durée

56 heures  
(21 jours de formation dont 13 jours de stage en immersion)

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

15/03/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap

### Contexte

Une enquête nationale réalisée par le GEPSO (Groupement national des établissements publics sociaux et médico-sociaux) a mis en lumière « la méconnaissance réciproque du secteur des personnes âgées et de celui des personnes handicapées ».

Ces conséquences sont préjudiciables pour la personne handicapée vieillissante amenée à être accueillie au sein de structures dont les professionnels ne maîtrisent pas toutes les connaissances nécessaires à une prise en charge adaptée. Cela peut ainsi engendrer une rupture dans le parcours de vie de la personne handicapée vieillissante.

C'est pourquoi il est apparu incontournable de créer des « passerelles » entre les structures et les services des deux secteurs. La finalité étant une meilleure coordination et coopération entre les agents et les équipes des secteurs

concernés. Les professionnels des secteurs du handicap et de la personne âgée doivent désormais partager leurs expériences et leurs représentations du vieillissement, du parcours de soins et de vie ainsi que celles du projet individualisé d'accompagnement.

### Objectifs

> **Démystifier** les représentations négatives des personnes âgées/personnes handicapées.

> **Renforcer** l'émergence d'une culture professionnelle commune entre travailleurs sociaux et personnels soignants.

> **Partager** les savoir-faire afin de développer un regard croisé sur les personnes handicapées vieillissantes.

> **Développer** l'élaboration et la formalisation des projets personnalisés d'accompagnement intégrant les habitudes de vie.

### Programme

#### SESSION 1 – 4 jours

##### Harmoniser les savoirs, les savoir-être, les savoir-faire

> Les tuteurs des structures d'accueil et leurs rôles.

> Acquisition et développement de savoirs et de savoir-faire autour du vieillissement de la personne et de ses besoins, du vieillissement de la personne handicapée.

> Apports de connaissances sur les différents types de handicap.

> Rappel des recommandations de l'ANESM et de la législation.

#### Stage d'observation – 3 jours

> Recueil de données autour de deux situations professionnelles qui seront argumentées et travaillées lors de la deuxième session.

#### SESSION 2 – 2 jours

##### Construire un parcours de transition

> Bilan de stage : application des acquis aux situations relevées, difficultés rencontrées sur le terrain.

> Apports théoriques et méthodologiques pour la construction d'outils (projet personnalisé d'accompagnement, outils facilitant la transition de la structure du secteur du handicap vers un EHPAD) à visée d'application lors du second stage.

#### Stage d'application - 10 jours

Définition des objectifs du projet de vie individualisé en concertation avec l'équipe d'accueil, le résident et le référent familial.

#### SESSION 3 – 2 jours

##### Consolider le parcours de transition

> Bilan de la période de stage. Analyse en présence des tuteurs des difficultés éventuelles rencontrées.

#### PRÉREQUIS POUR

##### ORGANISER LA FORMATION

##### Pour optimiser « les regards croisés » entre les deux secteurs

Groupe composé à 50 % de professionnels du secteur du handicap et 50 % du secteur de la personne âgée.

L'établissement inscrivant un/des stagiaire(s) devra nommer un tuteur afin d'accueillir le(s) stagiaire(s) de l'autre secteur. Présence des tuteurs obligatoire en J1 et J8.

## AFR 4.28 Travailler la nuit

### Public

Personnel travaillant la nuit.

### Organisé par

Forma Santé

### Durée

21 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

04/09/2021

### Contexte

L'activité des soins la nuit, l'impact de la nuit sur les patients/résidents, la confrontation du personnel soignant à des situations particulières et le relatif isolement entraînent une spécificité de l'intervention, un regard particulier sur la responsabilité et impliquent un développement de compétences spécifiques :

- > répondre à l'anxiété des usagers ;
- > faire face à des situations d'urgence ;
- > assurer une continuité des soins à travers les transmissions et des dispositifs de coordination avec les équipes de jour.

De plus, l'horloge biologique, par la nécessité de se tenir éveillé la nuit et de récupérer le jour, tout en faisant face aux impératifs sociaux et familiaux, n'est pas sans risque de retentissement sur l'équilibre personnel. Cela nécessite une organisation spécifique pour prévenir au mieux ces risques.

### Objectifs

- > **Réfléchir** sur ses représentations du travail de nuit.
- > **Connaître** la législation.
- > **Identifier** et **comprendre** les conséquences physiologiques, psychologiques et sociales du travail de nuit.
- > **Verbaliser** sur le sentiment d'isolement et positiver en y découvrant les avantages.
- > **Identifier** les causes de l'anxiété nocturne des résidents/patients et mettre en œuvre des attitudes adaptées.
- > **Améliorer** la gestion des problèmes liés à la prise en charge des personnes démentes, souffrantes, en fin de vie.
- > **Améliorer** la gestion des problèmes liés au bruit la nuit.
- > **Gérer les risques** liés à la nuit : situations d'urgence et sécurisation du bâtiment.
- > **Concrétiser** la solidarité jour-nuit.

### Programme

#### Préambule

- > Travailler de nuit : une organisation et des besoins différents.
- > Regard sur les pratiques des professionnels de nuit.

#### Le travail de nuit... du côté de la Loi

- > La législation autour du travail de nuit.
- > Focus sur une difficulté rencontrée par les personnels de nuit.

#### Le travail de nuit... du côté du professionnel

- > J'identifie les conséquences du travail de nuit.
- > Je comprends ces difficultés.
- > Je verbalise mon sentiment d'isolement la nuit.
- > Les avantages à travailler la nuit.

#### Le travail de nuit... du côté de la personne accueillie

- > Pourquoi les personnes sont-elles plus anxieuses la nuit ?
- > Quelle attitude adopter ? Que dire ? Que faire ?
- > Les personnes souffrant de démence : mener une réflexion éthique entre le niveau de risques acceptable, la liberté d'aller et venir et le risque de chutes.
- > Gérer la douleur.
- > Les personnes en fin de vie.
- > Un motif de plainte récurrent des patients/résidents : le bruit la nuit.
- > Organiser les soins en les adaptant au repos de la personne.
- > Focus sur la sécurité des usagers.

#### Le travail de nuit... du côté de l'équipe de jour

- > Optimiser les relations entre les équipes - les moyens.
- > L'élaboration et la mise en œuvre d'outils nécessaires à l'amélioration de la coordination.
- > L'organisation de la nuit.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

### AFR 4.29

#### Public

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

#### Organisé par

À déterminer

#### Financement

Fonds mutualisés Anfh

#### Dates

À déterminer

## Tuteurs de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux

#### Contexte

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

Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24 décembre 2014 relative aux stages professionnalisants en formation infirmière, mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.

Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique pour garantir une formation de qualité certaines exigences en termes

de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation, mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques. Afin d'accompagner cette évolution réglementaire, il apparaît essentiel à travers une politique de stage d'établissement de permettre aux tuteurs de mener à bien leur missions sur la base d'un socle commun de compétences, de contenu et d'acquisition d'une posture professionnelle.

#### Objectifs

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

---

#### Programme

À déterminer, marché  
en cours d'achat

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

➤ e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

➤ v.skibinski@anfh.fr

##### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

➤ c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

➤ m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

➤ c.salle@anfh.fr

## AFR 4.30

### Public

Tout personnel des établissements de la FPH.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

07/02/2023

# Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes

## Contexte

Les événements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes. Nous savons aujourd'hui que la prise en charge thérapeutique d'un trouble de stress post-traumatique (TSPT) constitué doit non seulement cibler les symptômes dont souffre le patient, mais également prendre en compte toute maladie associée en raison du fait qu'elles s'aggravent mutuellement et sont un facteur de mauvais pronostic.

Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes de traumatismes. De leur côté, les professionnels de santé lorsqu'ils ont connaissance des situations vécues traumatisantes et ont à les gérer, se sentent souvent en difficulté pour la prise en charge, ne sachant comment faire et vers qui adresser les patients.

Il est donc nécessaire de donner accès à des connaissances théoriques sur les psychotraumatismes, leur prévalence, leurs processus, leurs impacts, des éléments pratiques et des outils pour savoir dépister, évaluer, prendre en charge.

## Objectifs

- > **Appréhender** la réalité des violences et de leurs conséquences (sanitaires, juridiques, sociales).
- > **Définir** les fondamentaux sur la victimologie et le psychotraumatisme.
- > **Dépister** les troubles psychotraumatiques pour pouvoir identifier les victimes.
- > **Évaluer** le psychotraumatisme et les comorbidités psychiatriques et somatiques.
- > **Évaluer** les besoins des victimes.
- > **Adapter** sa posture professionnelle à l'accueil des victimes et de leurs proches.
- > **Définir** les modalités thérapeutiques spécifiques du psychotraumatisme.
- > **Mobiliser** une équipe pluridisciplinaire autour des victimes.
- > **Maîtriser** les notions juridiques autour des victimes et les obligations légales des professionnels.
- > **Identifier** les structures adaptées à la prise en charge pour orienter les victimes.
- > **Repérer** les structures de soutien aux professionnels accompagnant les victimes.

## Programme

### JOUR 1

- > Les risques psychologiques, somatiques, comportementaux, socio-économiques et juridiques de la violence.
- > Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate.
- > Le psychotraumatisme : les bases, la psychopathologie, les différents types de stress post-traumatiques.
- > Les signes d'alerte et d'identification des victimes.

- > L'évaluation des troubles et symptômes.
- > L'identification et le repérage des comorbidités.
- > Le repérage par la stratégie de questionnement.
- > Le cas du traumatisme vicariant.

### JOUR 2

- > Quelles difficultés pour les victimes ?
- > Les attitudes favorisant l'alliance thérapeutique.
- > Les techniques de communication et de posture pour prendre en charge.

- > La prise en charge : les soins immédiats/les soins post-immédiats.
- > Le concept de résilience.
- > L'identification des acteurs et de leurs rôles.
- > Les aspects médico-légaux.
- > Les structures adaptées aux victimes.
- > Focus sur le traumatisme des soignants.

### Contacts

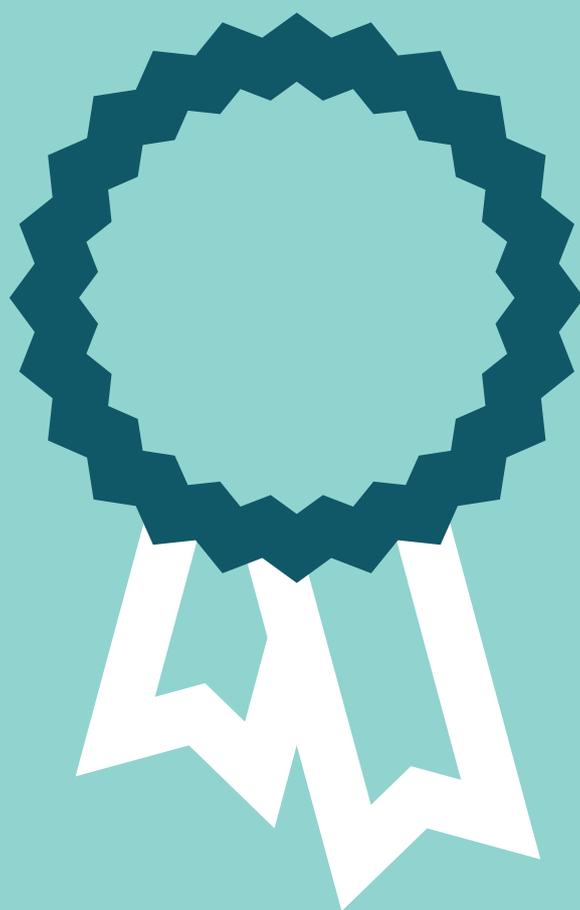
#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

**Retrouvez  
toutes les formations  
sur le site  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# 5.

## **Droit, éthique et gestion des risques**



# AFR 5.01 Éthique et décision dans le soin

## Public

Binôme soignant en pluridisciplinarité.

## Organisé par

Formavenir  
Performances

## Durée

21 heures

## Financement

Fonds mutualisés Anfh

## Dates

Voir calendrier en annexe

## Validité du marché

30/07/2022

## Contexte

Cette formation est basée sur une approche pratique de l'éthique. Elle propose un acquis immédiat et convivial d'ouverture sur le sens à donner au quotidien du professionnel.

Elle colle aux préoccupations du terrain pour répondre de la meilleure façon aux difficultés éthiques que rencontrent les équipes dans leur pratique.

Entre contraintes institutionnelles, exigences juridiques et morales, les progrès de la médecine font émerger de nouvelles problématiques. L'instabilité des valeurs de notre société nous rend la tâche difficile. Savoir se positionner, réagir, argumenter et surtout exister dans les décisions d'équipe pour s'y reconnaître devient incontournable pour donner du sens à son travail.

## Objectifs

- > **Étayer** les différents concepts que sont la morale, la déontologie, l'éthique, l'éthique appliquée, la responsabilité, les valeurs.
- > **Avoir une approche légale** de l'éthique, du droit des patients, et de l'exercice professionnel qui en découle.
- > **Savoir mettre en place** une démarche pour une décision éthique : l'inventaire, la délibération interdisciplinaire, la décision.
- > **Savoir reconnaître** un problème éthique.
- > **Déterminer la place du patient**, de sa famille, du soignant dans la décision de soin.
- > **Aborder le sujet** de la bioéthique : législation, enjeux, définition.
- > **Apprendre à gérer** une situation conflictuelle dans laquelle se pose le problème de la décision éthique.
- > **Connaître et participer** à un comité d'éthique.

## Programme

- > Qu'est-ce que l'éthique ?
- > Quelle démarche apporter ?
- > Introduction à l'éthique.
- > Les valeurs humaines en lien avec l'éthique, le soin et la décision.
- > L'éthique professionnelle : une posture critique au service d'un autre vulnérable.
- > Responsabilité professionnelle et éthique.
- > Le secteur sanitaire, un contexte réglementaire fort et évolutif.
- > L'éthique du vivant.
- > Les questions de bioéthique dans l'environnement de la santé.
- > Référence juridiques.
- > Autre recueil de données liées à la prise en charge.
- > Modalités d'une réflexion pluridisciplinaire.
- > La grille de J.F. Malherbe (1992) : l'analyse de cas.
- > La démarche de Nicole Lery (95-98).
- > Grille de P. Verspieren (98).
- > La grille de monsieur Pacific.
- > Contexte de certification.
- > Éthique dans les pratiques soignantes.
- > Exposé de la méthodologie des travaux en sous-groupes sur la démarche éthique.
- > Les conflits éthiques rencontrés dans la pratique soignante.
- > Quelques recommandations pour une éthique professionnelle.

## Contacts

### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## AFR 5.02

### Public

Tout professionnel participant à la préparation de la V2020 dans son établissement ou son GHT.

### Organisé par

À déterminer

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

### Dates

À déterminer

### Validité du marché

4 ans à partir de l'attribution du marché

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place à la demande des établissements ou des GHT

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

## Les nouveautés de la certification HAS V2020

### Contexte

La certification des établissements de santé permet d'évaluer la capacité des établissements à s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la prise en charge des patients reposant notamment sur l'identification et la maîtrise de ses risques.

Ce parcours d'évaluation en continu avec des étapes essentielles (l'entrée dans la procédure, le compte qualité, la visite de certification, le rapport de certification et le suivi) est précisé dans la version V2020 de la Haute autorité de santé (HAS).

L'Anfh vous propose de préparer cette nouvelle certification en vous appuyant sur 3 formations :

- > les nouveautés de la certification HAS V2020 ;
- > le compte qualité dans la certification HAS V2020 ;
- > le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020.

### Objectifs

- > **Identifier** les nouveautés du référentiel de la certification V2020.
- > **Connaître** 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

À déterminer, marché en cours d'achat

# AFR 5.03

### Public

Directeurs et responsables qualité gestion des risques, assistants qualité, Professionnels impliqués dans la démarche qualité.

### Organisé par

À déterminer

### Financement

Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

### Dates

À déterminer

### Validité du marché

4 ans à partir de l'attribution du marché

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place à la demande des établissements ou des GHT

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# Le compte qualité dans la certification HAS V2020

### Contexte

La certification des établissements de santé permet d'évaluer la capacité des établissements à s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la prise en charge des patients reposant notamment sur l'identification et la maîtrise de ses risques.

Ce parcours d'évaluation en continu avec des étapes essentielles (l'entrée dans la procédure, le compte qualité, la visite de certification, le rapport de certification et le suivi) est précisé dans la version V2020 de la Haute autorité de santé (HAS).

L'Anfh vous propose de préparer cette nouvelle certification en vous appuyant sur 3 formations :

- > les nouveautés de la certification HAS V2020 ;
- > le compte qualité dans la certification HAS V2020 ;
- > le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020.

### Objectifs

- > **Identifier** les nouveautés du compte qualité de la certification V2020.
- > **Appréhender** le contenu du compte qualité.
- > **Acquérir** la méthodologie et les outils pour sa bonne réalisation.
- > **Définir** une stratégie de pilotage à la mise en œuvre du compte qualité.
- > **Mettre en œuvre** une évaluation interne et son suivi.

### Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

## AFR 5.04

**Public**

Personnels médicaux,  
directeurs des soins,  
cadres de santé,  
directeurs et  
responsables qualité  
gestion des risques, tout  
professionnel impliqué  
dans la démarche  
qualité.

**Organisé par**

À déterminer

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh  
ou sur le plan DPC  
de l'établissement pour  
le personnel médical

**Dates**

À déterminer

**Validité du marché**

4 ans à partir de  
l'attribution du marché

**Renseignements  
complémentaires**

Les groupes seront mis  
en place à la demande  
des établissements ou  
des GHT

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020

**Contexte**

La certification des établissements de santé  
permet d'évaluer la capacité des établissements  
à s'engager dans une démarche d'amélioration  
continue de la prise en charge des patients  
reposant notamment sur l'identification et la  
maîtrise de ses risques.

Ce parcours d'évaluation en continu avec des  
étapes essentielles (l'entrée dans la procédure,  
le compte qualité, la visite de certification, le  
rapport de certification et le suivi) est précisé  
dans la version V2020 de la Haute autorité de  
santé (HAS).

L'Anfh vous propose de préparer  
cette nouvelle certification en vous appuyant  
sur 3 formations :

- > les nouveautés de la certification HAS V2020 ;
- > le compte qualité dans la certification HAS V2020 ;
- > le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020.

**Objectifs**

- > **Acquérir** la méthodologie et les outils pratiques pour la mise en place du parcours traceur.
- > **Appréhender** la place du patient et des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.
- > **Comprendre** les liens entre la méthode du patient/parcours traceur et les autres outils de la certification HAS.
- > **Comprendre** les liens avec l'évaluation interne et le compte qualité.
- > **Se préparer** aux modalités de visite.

**Programme**

À déterminer, marché  
en cours d'achat

## AFR 5.05

### Public

Tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

7 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

04/12/2021

# Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation

## Contexte

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de formes multiples importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

## Objectifs

- **Identifier** les enjeux liés à la sécurité de l'établissement.
- **Identifier** le rôle de chacun en matière de vigilance.
- **Identifier** les conduites à tenir en cas d'acte de malveillance, de violence, d'attaque armée...
- **Identifier** les bases de la sécurité des systèmes d'information.
- **Identifier** les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de situations d'incivilité/de malveillance.
- **Distinguer** signalement et délation.
- **Distinguer** la laïcité, la neutralité et la radicalisation.
- **Mobiliser** les différentes ressources internes et les partenaires externes.
- **Respecter** les règles de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement.

## Programme

- Les enjeux liés à la sécurité au sein des établissements et plus précisément des établissements de soins.
- Jeu de cartes pédagogique reprenant différents éléments de définition et de sémantique; puis débriefing en groupe.
- Identifier les droits et devoirs des professionnels – les droits des patients et des prestataires externes.
- Mise en situation collective.
- Synthèse: adopter les bons réflexes/gérer les situations de crise.
- Focus sur les cellules de crise.
- Présentation brève des notions de cyber sécurité à prendre en compte dans l'exercice professionnel de chacun.
- Cartographie des ressources internes et externes et des moyens de sollicitation.
- Communication: outils, grands principes, attitudes adéquates, lien avec les médias.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
➤ e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
➤ v.skibinski@anhf.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
➤ c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
➤ m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
➤ c.salle@anhf.fr

## AFR 5.06

### Public

Personnel de direction, d'encadrement, chefs de pôles, chefs de services des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux avec ou sans service d'urgence.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

7 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

04/12/2021

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anfh.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anfh.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anfh.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anfh.fr

# Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 2: Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan

### Contexte

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de formes multiples importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité. C'est à ce titre que les pouvoirs publics ont rapidement identifié la nécessité de travailler sur ces thèmes, et que plusieurs instructions ministérielles demandent aux établissements de santé d'élaborer un plan de sécurisation de leur établissement. Ce dernier vise à définir la

politique de sécurité et de sûreté, formuler des recommandations de comportement adapté face à un contexte difficile et les guider face à une situation complexe, pouvant déléguer en situation de crise.

### Objectifs

- > **Identifier** les liens entre le plan de sécurité de l'établissement, le plan de continuité d'activité et le plan Blanc en vue d'une articulation efficace.
- > **Maîtriser** les processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence, d'attaque armée...
- > **Coordonner** les différentes ressources internes pour la mise en œuvre du plan de sécurisation de l'établissement.
- > **Identifier** le réseau de partenaires externes à mobiliser.
- > **Proposer** un plan d'actions de suivi du plan de sécurisation des établissements.

### Programme

#### EN AMONT DE LA FORMATION

Sur la plateforme interactive de Formavenir, les participants seront amenés à lire, s'approprier des documents et réaliser un exercice préparatoire.

- > Définition et objectifs de chaque plan lié à la sécurité de son établissement.
- > Messages d'alerte, communication, travail avec les médias et création de cellule de crise.
- > Mises en situation sur cas complexe.
- > Exercice pratique de construction de discours et de communication.
- > Coordonner et connaître les ressources internes et partenaires externes.
- > Proposer un plan d'actions pluriannuel.
- > Clôture de la formation.

#### EN AVAL DE LA FORMATION

- (Entre 9 mois et 1 an après la clôture de la formation)**
- > Classe virtuelle de 2h.
- > Retex avec suivi des actions mises en place





# **Les Actions de formation coordonnées (AFC)**

# Sommaire des Actions de formation coordonnées

**Axe 1 Gestion des organisations** **123**

---

- > FAE Adjoint des cadres hospitaliers ..... **124**
- > FAE Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers . **125**
- > FAE AMA Assistant médico-administratif..... **126**

**Axe 4 Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné** **127**

---

- > Accompagnement de la fin de vie ..... **128**
- > Connaissance de la personne âgée ..... **129**
- > Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles..... **130**
- > Gestion des troubles psychiques dans les établissements sociaux et médico-sociaux..... **131**
- > Portage physiologique des nouveaux-nés..... **132**
- > Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées . **133**
- > Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée..... **134**
- > Rôles et missions des ASH et AEQ en structures sanitaires, sociales et médico-sociales ..... **135**
- > Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes ..... **136**
- > Soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide..... **137**
- > Soins et hygiène des pieds des personnes âgées..... **138**

1.

# Gestion des organisations



## Axe 1

## Gestion des organisations

# AFC 1.01

### Public

Adjoints des cadres hospitaliers.

### Organisé par

NOVE Concept

### Durée

175 heures

### Financement

Plan établissement

### Coût pédagogique

2200€ par agent pour un groupe de 10 agents

### Validité du marché

01/01/2024

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés. Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par les organismes de formation EMS et Convergences.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anf.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anf.fr

# FAE Adjoint des cadres hospitaliers

## Contexte

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des adjoints des cadres hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux et de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrivent leurs établissements.

Outre les contenus et les volumes horaires réglementaires de cette formation statutaire, ce dispositif prend également en compte les particularismes des fonctions exercées par les agents (champ de spécialités d'origine, type d'établissement, taille des équipes à encadrer...) afin d'ajuster les apports pédagogiques.

## Objectifs

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

## Programme

### MODULE 1

#### Cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitaliers

(5 jours)

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

### MODULE 2

#### Management de proximité, communication et outils de communication nécessaires à la fonction

(12 jours)

- > Fonction d'encadrement : se positionner.
- > Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail.
- > Compétences managériales : animation d'équipe, utilisation efficace des outils de la communication, valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits.
- > Accompagnement aux changements.
- > Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales, transmission des savoirs, conduite de projets en équipe.

### MODULE 3

#### Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions

(10 jours, dont 5 jours de stage

- en immersion non géré par NOVE Concept)
- > Procédures d'évaluation de la qualité et acteurs de la certification.
- > Réglementation en matière d'écologie hospitalière : enjeux du développement durable en établissement de santé.
- > Axes majeurs du projet d'établissement : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion, projet social et professionnel, relations sociales et dialogue social, politique de recrutement et GPMC.
- Stage : identification des procédures de gestion.**

## AFC 1.02

## Public

Techniciens hospitaliers,  
techniciens supérieurs  
hospitaliers.

## Organisé par

NOVE Concept

## Durée

189 heures

## Financement

Plan établissement

## Coût pédagogique

2700€ par agent pour  
un groupe de 10 agents

## Validité du marché

01/01/2024

Renseignements  
complémentaires

Les groupes seront mis  
en place en fonction du  
nombre d'agents  
recensés

## Contacts

## Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

## Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

FAE Techniciens et techniciens  
supérieurs hospitaliers

## Contexte

La formation d'adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux et de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrivent leurs établissements.

Outre les contenus et les volumes horaires réglementaires de cette formation statutaire, ce dispositif prend également en compte les particularismes des fonctions exercées par les agents (champ de spécialités d'origine, type d'établissements, taille des équipes à encadrer...) afin d'ajuster les apports pédagogiques.

## Objectifs

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

## Programme

## MODULE 1

Cadre d'exercice des  
techniciens et techniciens  
supérieurs hospitaliers

(35 heures ou 5 jours)

- > Missions de service public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération.
- > Fonctionnement interne de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Règles de financement des établissements de santé, notions de base sur les achats hospitaliers et les marchés publics.

## MODULE 2

Management de proximité,  
communication et outils de  
communication nécessaires  
à la fonction

(84 heures ou 12 jours)

- > Fonction d'encadrement : se positionner.
- > Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail.
- > Compétences managériales : animation d'équipe, utilisation efficace des outils de la communication, valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits.
- > Accompagnement aux changements.
- > Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales, transmission des savoirs, conduite de projets en équipe.

## MODULE 3

Connaissances techniques  
spécifiques nécessaires à  
l'exercice des fonctions

(70 heures ou 10 jours)

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

# AFC 1.03

### Public

Assistant médico-administratif

### Organisé par

EMS

### Durée

105 heures

### Financement

Plan établissement

### Coût pédagogique

1300€ par agent pour un groupe de 10 agents

### Validité du marché

01/01/2024

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés. Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Convergences.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# FAE AMA Assistant médico-administratif

## Contexte

L'Anfh, dans sa politique visant à favoriser les parcours professionnels, souhaite accompagner les agents qui ont été admis au concours d'assistant médico-administratif, et qui vont effectuer leur formation d'adaptation à l'emploi conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014. Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'un nombre d'outils qu'il ou elle pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement afin de se positionner comme assistant médico-administratif, en tenant compte des nombreux métiers possibles que compte ce poste. Ce sera donc une formation très pratique et très proche des besoins et des niveaux des candidats.

## Objectifs

- > **Évaluer** les connaissances et l'environnement professionnel des participants, faire le point sur les connaissances acquises pour le concours autour des grands principes de droit hospitalier.
- > **Identifier** le cadre d'exercice des secrétariats médicaux à l'hôpital.
- > **Comprendre** le statut des agents de la Fonction publique hospitalière.
- > **Connaître** l'organisation médicale dans les établissements publics de santé.
- > **Comprendre** la place et les droits du patient dans le système de santé.
- > **Approfondir** ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions.
- > **Appréhender** l'approche relationnelle dans un secrétariat médical.

## Programme

Conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014

### MODULE 1

**Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière** (6 jours ou 42 heures)

- > Organisation des politiques de santé.
- > Le parcours de santé sur son territoire.
- > Les organes de décision, les instances représentatives des personnels, instances spécialisées au CH.

### MODULE 2

**Les spécificités du secrétariat médical en hôpital**

(9 jours ou 63 heures, dont 2 jours ou 14 heures en option)

- > La transition numérique : qu'est ce qui attend les AMA?
- > L'organisation médicale dans les établissements publics de santé.
- > Les nouvelles modalités de prises en charge au travers des parcours de soins.
- > La place de l'usager à l'hôpital.
- > La responsabilité de la secrétaire médicale.
- > Gérer le partage des informations médicales dans l'équipe.
- > Le traitement et la transmission des informations ; l'évolution des techniques d'information médicale – dossier médical informatisé.

# 4 ●

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



## Axe 4

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

### AFC 4.01

### Accompagnement de la fin de vie

#### Public

Professionnels soignants et éducatifs.

#### Organisé par

Infipp

#### Durée

21 heures

#### Financement

Plan établissement

#### Coût pédagogique

400€ par agent pour un groupe de 10 agents

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

01/01/2023

#### Contexte

Dans le cadre d'une relation d'aide de qualité, un accompagnement de fin de vie doit permettre à la fois l'écoute du patient, l'apaisement de sa douleur et de son angoisse. Cela suppose, de la part des personnels accompagnants, une grande disponibilité.

En effet malgré leur volonté de répondre au mieux à la demande de soins de la personne en fin de vie, les personnels soignants peuvent se trouver démunis. De plus, cette situation entraîne une souffrance de ces personnels dans leur confrontation à la mort.

Tenant compte de la particularité de la prise en charge des personnes âgées en fin de vie et de leur famille, ce programme de formation concourt au développement des compétences professionnelles des personnels afin de mieux accompagner les patients et les familles en souffrance lors de la fin de vie.

#### Objectifs

> **Adapter** et **soutenir** sa pratique professionnelle face à la fin de vie.

> **Mettre en place** une relation personnalisée.

> **Accompagner** les familles à la fin de vie de leur proche.

> **Élaborer** des outils, une démarche visant à l'amélioration des pratiques professionnelles au sein de l'établissement.

> **S'inscrire** dans une prise en charge pluridisciplinaire.

> **Prendre** du recul face à la fin de vie.

#### Programme

##### JOUR 1

- > Les représentations individuelles sur la mort et restitution dans un contexte individuel et social.
- > Appropriation du cadre éthique et réglementaire des soins palliatifs.
- > Les droits des patients en fin de vie.

##### JOUR 2

- > Actualisation des compétences sur le concept de fin de vie.
- > La fin de vie à partir des besoins du patient/résident.
- > La fin de vie à partir des besoins de l'entourage.

##### JOUR 3

- > La prise en charge globale de la personne en fin de vie.
- > Appréhension des problématiques éthiques en fin de vie.
- > Se positionner et gérer les émotions en situation de fin de vie.

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

##### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## Axe 4

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

# AFC 4.02

# Connaissance de la personne âgée

#### Public

Personnel non qualifié en soin : métiers administratifs, métiers des filières techniques et logistiques, métiers de l'aide à la personne (ASH – assistants de vie sociale, maîtresses de maison, brancardiers), métiers de l'entretien des espaces verts.

#### Organisé par

B. Orellana

#### Durée

14 heures

#### Financement

Plan établissement

#### Coût pédagogique

170€ par agent pour un groupe de 10 agents

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

12/07/2022

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

##### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

#### Contexte

Des études indiquent que d'ici à 2020 le nombre de personnes âgées de plus de 85 ans aura doublé.

Le maintien de l'autonomie de ces personnes est un enjeu majeur.

Les processus du vieillissement sont complexes car multifactoriels et une coordination des différents intervenants est nécessaire.

#### Objectifs

> **Connaître** les aspects du processus de vieillissement normal et pathologique pour mieux adapter sa pratique, son mode de relation et d'accompagnement aux besoins, réactions et comportements de la personne âgée et de sa famille.

> **Permettre** à tout agent de la FPH de s'intégrer à l'équipe soignante en participant, dans la limite de son poste, à l'accompagnement des personnes âgées.

#### Programme

À partir d'une base théorique et d'exemples concrets, vidéos, simulations et exercices en groupes, seront abordés :

##### Perception du vieillissement et survenue des maladies.

##### Troubles sensoriels, recommandations

> Vision, audition, toucher : optimiser pour un accompagnement efficace.

##### Troubles de l'alimentation

> Risques, signes, adaptation des repas, observation du repas.

##### Maladies neurologiques, recommandations

> (Épilepsie, sclérose latérale amyotrophique, maladie de Parkinson, accident vasculaire cérébral, démence de type Alzheimer).

##### Maladies psychiatriques, recommandations

> Dépression, troubles anxieux, états d'agitation.

##### Questions éthiques liées au vieillissement

> Douleur, fin de vie, sexualité, liberté d'aller-venir.

##### Entraînement à la communication bienveillante

> Exercices.

##### Synthèse des dispositifs d'amélioration

> Signalétique, aménagements techniques, modes de communication.

## Axe 4

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

# AFC 4.03

### Public

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et en contact avec les familles.

### Organisé par

Performance

### Durée

14 heures

### Financement

Plan établissement

### Coût pédagogique

248€ par agent pour un groupe de 10 agents

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

04/10/2022

### Renseignements complémentaires

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Grieps.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles

## Contexte

Pour la personne âgée, les familles sont une véritable source de soutien, un point d'ancrage. Elles constituent le lien avec l'extérieur, et leur intégration au sein de l'établissement permettra la poursuite de la construction de son histoire. Pour certaines familles, participer est source de bien-être, de motivation; ce qui ne l'est pas pour d'autres... Chaque contexte est unique. Cependant, devant l'augmentation des difficultés relationnelles avec ces familles, perçues comme de plus en plus revendicatrices, il est important de pouvoir améliorer les rapports humains et développer l'accompagnement et le soutien à ces aidants. L'impact sera bénéfique à 2 niveaux : famille/personnel, mais aussi famille/personne âgée...

Quelle est donc la nature de la relation qui doit s'établir entre les professionnels, les résidents et les familles pour réussir un véritable partenariat ?

## Objectifs

> **Comprendre** la place des familles au sein de la prise en charge du résident.

> **Comprendre** le vécu, les comportements et les besoins des familles pour adapter la prise en charge.

> **Entretenir** une relation et une communication de qualité avec les familles.

> **Impliquer** les familles dans la construction du projet de soin et de vie et créer un partenariat qui sera valorisant pour la personne âgée.

## Programme

### Comprendre la place des familles au sein de la prise en charge du résident

> Qu'est ce qu'un aidant ?

> Qui sont ces aidants familiaux ?

> La famille est notre empreinte identitaire.

> Les aidants dans le cadre législatif (lois, chartes, guides de bonnes pratiques...).

### Comprendre le vécu, les comportements et les besoins des familles pour adapter la prise en charge

> Les raisons d'un vécu difficile.

> Une succession de sentiments.

> Les différents comportements des aidants/de la famille.

> L'incidence des évolutions du contexte institutionnel sur les attentes des aidants.

> Les besoins des familles et ceux découlant des besoins de leur parent.

### Entretenir une relation et une communication de qualité avec les familles

> La position des professionnels face aux interactions avec les familles.

> Les attitudes utiles au professionnel pour créer de l'alliance avec la famille.

> La maîtrise des émotions du professionnel face aux familles.

> La maîtrise d'outils de communication.

> L'adaptation de son comportement aux diverses personnalités difficiles.

### Impliquer les familles dans la construction du projet de soin et de vie, et créer un partenariat qui sera valorisant pour la personne âgée

> Réguler les relations avec les familles.

> Propositions d'interventions auprès des familles.

> Un partenariat avec les familles défini.

> Comment mieux mettre en confiance les familles dès l'accueil ?

> Le partenariat dans la vie quotidienne.

> Le partenariat au niveau des échanges aidants/professionnels.

> Prendre en compte la satisfaction et les plaintes des aidants.

## Axe 4

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

# AFC 4.04

### Public

Personnels soignants et éducatifs exerçant dans les structures handicap : AES, publics éducatifs (moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés) et de la protection de l'enfance (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, éducateurs de jeunes enfants); AMP et tout personnel accompagnant.

### Organisé par

Infor Santé

### Durée

14 heures

### Financement

Plan établissement

### Coût pédagogique

240€ par agent pour un groupe de 10 agents

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

30/12/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# Gestion des troubles psychiques dans les établissements sociaux et médico-sociaux

### Contexte

Les établissements sociaux et médico-sociaux, notamment les foyers de l'enfance, accueillent de plus en plus de personnes atteintes de troubles psychiques. Certains professionnels, notamment les soignants et personnels éducatifs, n'ont pas tous reçu de formation liée à l'identification et des connaissances générales liées à ces pathologies.

### Objectifs

- > **Comprendre** pourquoi le public change.
- > **Appréhender** les situations dues aux problèmes psychiatriques.
- > **Anticiper** le comportement et les gestes « délirants ».
- > **Savoir réagir** face à ces comportements.
- > **Permettre** au personnel des établissements sociaux et médico-sociaux de mieux accompagner le public avec des troubles psychiques.

### Programme

#### Connaître et comprendre les troubles psychiques

- > Explorer et clarifier ses représentations du handicap psychique et des troubles mentaux.
- > Qu'est-ce qui est pathologique ?

#### Comprendre les manifestations des troubles et en tenir compte dans l'accompagnement

- > Respecter la personne et ses droits, penser éthique.
- > Savoir observer les signes et les manifestations pour ajuster sa posture professionnelle.

#### Savoir communiquer avec des usagers présentant des troubles psychiques

- > Acquérir les fondamentaux de la communication avec des personnes atteintes de troubles psychiques.
- > Gérer les relations y compris difficiles.
- > Acquérir des techniques d'entretien.

#### Se positionner en tant que professionnel : travailler en équipe et travailler en réseau.

# AFC 4.05

### PUBLIC

Puéricultrices,  
sages-femmes,  
auxiliaires et aides-  
soignants, pédiatres.

### Organisé par

Transportage Formation

### Durée

21 heures

### Financement

Plan établissement  
ou plan DPC pour le  
personnel médical

### Coût pédagogique

335 € par agent pour un  
groupe de 10 agents

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

11/06/2023

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# Portage physiologique des nouveaux-nés

### Objectifs

> **Comprendre** et **transmettre** les principes du portage physiologique.

> **Comprendre** les bénéfices liés au portage pour le développement psychomoteur du bébé y compris en situations de prématurité ou de handicap moteur ou mental.

> **Connaître** les particularités des différents moyens de portage afin de conseiller leur choix et/ou leur utilisation suivant les besoins des familles.

> **Motiver** le choix de moyen de portage comme outil de travail adapté au contexte professionnel.

> **Connaître** et **transmettre** les consignes de sécurité relatives au portage des bébés, y compris en situation de prématurité ou de handicap, en tenant compte des contraintes thérapeutiques éventuelles.

> **Connaître** et **savoir expliquer** différents nouages en écharpe, ainsi que les postures.

> **Favoriser** l'autonomie et les compétences parentales des familles.

### Programme

#### Introduction au portage physiologique et bases théoriques

> Contexte sociologique et culturel.

> Définitions et cadre du portage physiologique.

> Physiologie du nourrisson et évolution en fonction de son développement.

> Physiologie du porteur.

> Intérêts et bénéfices physiques et psychiques.

> Contre-indications éventuelles (pour le porté /pour le porteur).

> Positionnement et portage à bras: principes de base et adaptations des soutiens mécaniques à apporter suivant la tonicité de l'enfant.

> Portage dynamique et dialogue tonique: accompagner et stimuler.

> Règles de sécurité et précautions.

> Extension et application à un outil simple: le hamac simple en écharpe tissée.

#### Pratique des différents moyens de portage

> Présentations et typologie des moyens de portage.

> Le portage en écharpe: nouages adaptés aux nouveaux-nés.

> Le portage comme outil d'aide à l'allaitement.

> Portage et prématuré.

> Introduction aux outils adaptés aux grands bébés.

#### Mise en place du projet de portage et d'accompagnement des parents

> Évaluation de la logistique nécessaire à la mise en place du projet.

> Le portage en tant qu'outil pour les professionnels.

> Transmission des compétences: techniques pédagogiques.

## Axe 4

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

# AFC 4.06

#### Public

Accompagnants éducatifs et sociaux, agents de la restauration, aides-soignants, aides médico-éducatifs, cuisiniers, diététiciens, ergothérapeutes, IADE, infirmières, IDE, IBODE, kinésithérapeutes, psychomotriciens, pédicure podologues.

#### Organisé par

Advitam

#### Durée

14 heures

#### Financement

Plan établissement

#### Coût pédagogique

350 € par agent pour un groupe de 10 agents

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

13/07/2022

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
> e.dupe@anhf.fr  
Violette SKIBINSKI  
> v.skibinski@anhf.fr

##### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
> c.leclercq@anhf.fr  
Mylène SAHIRI  
> m.sahiri@anhf.fr  
Céline SALLÉ  
> c.salle@anhf.fr

# Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

#### Contexte

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne.

Pourtant, conserver de bonnes habitudes d'alimentation peut aider à maintenir le lien social et préserver l'identité et la santé. Les pouvoirs publics en ont pris la mesure et dotent les professionnels d'outils liés à cette thématique.

Parce que l'alimentation ne peut se défaire des notions de plaisir, d'envie et de vie, son suivi est d'une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD est donc tout l'enjeu de cette formation.

#### Objectifs

- > **Connaître** les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.
- > **Connaître** leurs besoins nutritionnels.
- > **Repérer** les situations à risques de dénutrition.
- > **Repérer** les situations à risques des troubles de la déglutition.
- > **Connaître** les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- > **Adapter** l'alimentation aux besoins de la personne âgée.
- > **Repérer** les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion d'« alimentation plaisir », ambiance des repas, posture soignante lors des aides aux repas.

#### Programme

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

**Prendre en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger**

- > Présentation des services au niveau de la prise alimentaire des personnes âgées.
- > Étude du cadre réglementaire.
- > Identifier les effets physiologiques du vieillissement.
- > Connaître les aspects psychologiques de l'alimentation de la personne âgée.
- Repérer les signes qui précèdent la diminution et ou la perte d'appétit.
- > Connaître les aspects sociologiques de l'alimentation.

**Connaître les besoins nutritionnels des personnes âgées.**

**Rechercher les situations à risques de dénutrition en présence d'une personne âgée.**

**Identifier les situations à risques des troubles de la déglutition en présence d'une personne âgée.**

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

- > Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.
- > Les outils de diagnostic de la dénutrition.

**Adapter l'alimentation aux besoins des personnes âgées.**

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

- > Mettre en œuvre les conditions pour optimiser le moment repas.
- > Développer l'aspect organoleptique des plats.
- > Contribuer et favoriser la convivialité et les échanges.

# AFC 4.07

### Public

Soignants exerçant auprès de personnes âgées en EHPAD.

### Organisé par

Tonic Plus

### Durée

14 heures

### Financement

Plan établissement

### Coût pédagogique

270€ par agent pour un groupe de 10 agents

### Dates

Voir calendrier en annexe

### Validité du marché

07/01/2024

### Renseignements complémentaires

Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Cesiform.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

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

## Contexte

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation. Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie.

Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans et, surtout, lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents. Les équipes ayant en charge ces personnes redoutent d'avoir à y faire face, notamment avec la crainte des fausses routes et des décès.

Des connaissances de base et des conseils pratiques au quotidien notamment sur l'alimentation, les textures et modalités, les aident grandement à comprendre et surtout à s'adapter et à savoir réagir.

## Objectifs

> **Renforcer** ses connaissances sur la déglutition et ses troubles, savoir repérer les dysfonctionnements pour mieux anticiper, prévenir et prendre en charge ces troubles dans l'aide aux personnes dépendantes.

> **S'assurer** d'avoir intégré dans sa pratique professionnelle l'importance de l'alimentation et de l'affect, faire le point sur les types de déglutition, savoir gérer et mieux prévenir le risque de « fausse route » pour améliorer la qualité de prise en charge globale et la qualité de vie au quotidien.

## Programme

### JOUR 1

- > Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition, en faisant le point sur les connaissances déjà acquises.
- > L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition : savoir adapter les repas.
- > Présentation vidéo du déroulement de la prise en charge de patients dysphagiques, réalisés par la formatrice soulignant le rôle du personnel pour gérer et mieux prévenir.
- > Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition.
- > La reprise alimentaire et l'élargissement du régime pour préserver au mieux le plaisir pris au repas.

> Perspectives, lorsqu'au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible.

### Synthèse par le groupe et mise au point en préparation du jour 2.

### JOUR 2

- > Exemples illustrant les principales causes des troubles de la déglutition dont le vieillissement et leurs manifestations : le repérage des situations à risque, facteurs et traitements favorisant les fausses routes.
- > Les conséquences dues aux troubles de la déglutition : sous forme d'études de cas, en incluant pour chacune d'elle la composante psychoaffective et relationnelle.

> Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition : prévenir et accompagner individuellement.

> L'importance du dépistage du patient dysphagique.

> Améliorer la qualité des soins et la prise en charge grâce à la mise en place d'un plan de soins guide.

> Travail en sous-groupes amenant une synthèse sur les conduites à tenir dans les différents types de fausses routes : savoir « développer une attitude professionnelle et raisonnée ».

> Quelques mots sur la formation des aidants et clôture.

## AFC 4.08

**Public**

Agents hôteliers,  
maîtresses de maison,  
agents assurant  
l'entretien des locaux et  
des missions d'hôtellerie,  
agents de bionettoyage.

**Organisé par**

Infor Santé

**Durée**

35 heures

**Financement**

Plan établissement

**Coût pédagogique**

525€ par agent pour un  
groupe de 10 agents

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

31/12/2021

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# Rôles et missions des ASH et AEQ en structures sanitaires, sociales et médico-sociales

**Contexte**

Les agents des services hôteliers et les agents de bionettoyage réalisent principalement des tâches hôtelières, des activités d'entretien des locaux, mais en réalité contribuent aussi quotidiennement au bien-être, au confort et à la sécurité des patients, dans une approche globale de l'utilisateur.

Trouver sa place dans cette prise en charge globale suppose alors certes de développer ses connaissances techniques dites « métier », mais surtout, de comprendre l'environnement dans lequel on intervient, le sens de la prise en charge et ses compétences professionnelles.

**Objectifs**

> **Permettre** aux agents hôteliers et aux agents de bionettoyage de réaliser des tâches autour de l'hygiène contribuant au confort de la personne accueillie dans un cadre réglementaire au sein d'une équipe.

> **Donner** du sens à l'exercice professionnel du métier d'agent hôtelier et agent de bionettoyage.

**Programme****JOUR 1****Connaissances générales et positionnement**

- > Mieux se situer dans l'équipe de soins et dans l'institution : fonction (essentielle), rôle, tâches et périmètres (spécifiques), droits et devoirs (précis).
- > Acquérir les outils pour adopter la posture et la communication adaptée.

**JOUR 2****Manutention**

- > Comprendre les risques liés à l'activité de manutention afin de prévenir les lombalgies.
- > Mettre en œuvre des techniques de manutention de charges lourdes adaptées pour prévenir les lombalgies.
- > Mettre en œuvre des techniques de manutentions des personnes en prenant soin de soi et de l'utilisateur.

**JOUR 3****Hygiène des locaux et prévention des infections nosocomiales**

- > Maîtriser les connaissances générales sur l'hygiène pour prévenir les infections nosocomiales.
- > Maîtriser l'hygiène des locaux.

**JOUR 4****Prestations hôtelières**

- > Maîtriser l'hygiène des locaux.
- > Appréhender les enjeux des prestations hôtelières.
- > Connaître les techniques de service à table ou en chambre (focus sur le repas).
- > Prévenir les risques entourant l'instant du repas.

**JOUR 5****Retours d'expériences**

- > Mettre en œuvre les acquis de la formation et améliorer effectivement ses pratiques.

## Axe 4

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

### AFC 4.09

#### Public

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, unités de soins de longue durée (USLD), services de soins de suite et de réadaptation (SSR), santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques: cardiologie, cancérologie, réanimation...

#### Organisé par

IFSO

#### Durée

14 heures

#### Financement

Plan établissement

#### Coût pédagogique

250€ par agent pour un groupe de 10 agents

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

13/12/2022

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

##### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## Prise en charge de la santé bucco-dentaire 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.). Les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais également du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire.

#### Objectifs

- > **Comprendre** l'importance de l'hygiène bucco-dentaire.
- > **Repérer** les symptômes révélant une problématique.
- > **Repérer** les risques de détérioration de l'état général des personnes au regard des problèmes de santé bucco-dentaire.
- > **S'approprier** des techniques en s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques.
- > **Prodiguer** des soins en tenant compte de l'autonomie de la personne et de son projet de soin.

#### Programme

##### JOUR 1

- > Les pratiques en lien avec l'hygiène bucco-dentaire au sein des établissements représentés.
- > L'environnement bucco-dentaire: repères anatomiques.
- > Les soins d'hygiène bucco-dentaire: démarche et outils.

##### JOUR 2

- > Les techniques et postures contribuant à l'hygiène et aux soins bucco-dentaires.
- > Brossage des dents, soins de bouche, soins de prothèses: expérimentations.
- > L'installation de la personne, la communication, l'information du résident/patient et des familles.

## Axe 4

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

### AFC 4.10

#### Public

Infirmiers et aides-soignants pouvant animer des ateliers corporels ou esthétiques, de groupe ou individuels.

#### Organisé par

Infipp

#### Durée

21 heures

#### Financement

Plan établissement

#### Coût pédagogique

440€ par agent pour un groupe de 10 agents

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

01/10/2023

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

##### Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## Soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide

#### Contexte

Aider le patient à restaurer ou à améliorer son image de soi par le biais des soins esthétiques dans la relation d'aide à visée thérapeutique.

#### Objectifs

- > **Aider** le patient à restaurer ou à améliorer son image de soi par le biais des soins esthétiques dans la relation d'aide à visée thérapeutique.
- > **Repositionner** le patient en tant qu'individu en maintenant et/ou restaurant ses habilités sociales.

> **Amener** le patient à se regarder et se voir avec bienveillance, à « prendre soin de soi ».

> **Acquérir** des connaissances sur le rôle des soins esthétiques dans le cadre d'une relation d'aide.

> **Avoir** une posture professionnelle valorisant l'image de l'autre.

> **Découvrir, pratiquer** des techniques de soins esthétiques.

> **Savoir animer** un atelier « image de soi et soins esthétiques » dans le cadre d'une relation d'aide.

#### Programme

##### Fondements théoriques pour un « atelier soins esthétiques »

- > Consensus autour des notions « schéma corporel », « image de soi », « estime de soi » : en quoi les soins esthétiques sollicitent et stimulent ces notions ?
- > Les différentes étapes de construction de l'image de soi, l'importance du regard de l'autre sur l'appréciation de soi, particulièrement dans la situation de handicap.
- > La personne et son corps : vécu corporel, langage du corps et communication non-verbale.

##### Présentation des techniques que le groupe pourra aborder pendant les 3 jours ; un choix doit être effectué selon leurs attentes (soins des mains/visage, nettoyage de la peau, maquillage...).

##### Mettre en place les soins esthétiques

- > Au niveau formel : mise en place de l'atelier (cadre, temps, espace), conditions du fonctionnement.
- > Au niveau informel : lors de la toilette, préparation pour préparer une visite, une sortie, etc.
- > Les règles d'hygiène et de sécurité.
- > Budget d'investissement et de fonctionnement.
- > Évaluation des actions : à quel moment, avec quels supports ?
- > Le travail en partenariat avec les familles et avec les autres professionnels internes et externes.

> Soins esthétiques dans le projet thérapeutique : les outils d'observation et d'évaluation.

> Articulation entre les différents niveaux de projet : projet de vie personnalisé, projet d'animation/d'activité en groupe et projet d'établissement.

##### Outils d'observation et d'évaluation

- > Développer une démarche d'observation adaptée.
- > Outils d'évaluation partagés dans l'équipe pluridisciplinaire.
- > Comment reprendre et transmettre à l'équipe pluriprofessionnelle ?

##### Évaluation des acquis.

### AFC 4.11

#### Public

Métiers de l'aide à la personne (ASH, assistants de vie sociale, maîtresses de maison, brancardiers), métiers de l'assistance aux soins (AS, AMP/AES, aux. puériculture, ambulanciers), métiers de la rééducation (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, psychomotriciens, diététiciens, pédicure podologues), métiers des soins infirmiers (infirmier, IBODE, IADE, puéricultures), tout personnel de soin.

#### Organisé par

IRFA Évolution

#### Durée

14 heures

#### Financement

Plan établissement

#### Coût pédagogique

190€ par agent pour un groupe de 10 agents

#### Dates

Voir calendrier en annexe

#### Validité du marché

01/10/2023

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

##### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

#### Contexte

Les soins et l'hygiène des pieds sont essentiels pour les personnes âgées. En effet, outre la souffrance elle-même, le handicap généré par des douleurs aux pieds est très important et entrave l'autonomie, la mobilité et peut vite être un facteur si ce n'est déclenchant, aggravant d'un syndrome de glissement. Ces soins font partie, comme tout au cours de la vie, d'une prise en charge d'hygiène régulière. Les soins et l'hygiène des pieds s'inscrivent dans un contexte déontologique particulier du fait des professions spécifiques attachées à ces soins. Il n'est en aucun cas le propos de « faire à la place de » ou de former des personnes au-delà de leurs compétences... Mais bien d'une part de s'inscrire dans le quotidien des personnes âgées lors de la toilette, des soins de confort et d'esthétique, et d'autre part de former les personnes au dépistage précoce des situations à risque afin de faire intervenir les personnes

habilitées. Nous inscrivons donc cette formation dans le cadre de la gestion des risques d'une part, et dans le cadre des bonnes pratiques à finalité bientraitante dans les soins quotidiens d'autre part.

#### Objectifs

- > **Connaître** les principes élémentaires de l'hygiène du pied de la personne âgée.
- > **Identifier** les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- > **Pratiquer** des soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin ou aux professionnels diplômés (pédicures).
- > **Conseiller** les personnes âgées sur l'hygiène des pieds.
- > **Prendre en compte** la question du chaussage.
- > **Savoir alerter** le médecin et les spécialistes si besoin.

#### Programme

##### Rappels d'anatomie physiologie

- > Les pieds.
- > La peau.
- > Les ongles.

##### Vieillesse physiologique, diminution de l'autonomie

- > Incidences sur l'état des pieds, de la peau et des ongles.
- > Besoins d'hygiène spécifiques.

##### Les pathologies de la peau

- > Cors.
- > Durillons.
- > Callosités.

##### Les anomalies architecturales

- > Déformation des orteils.
- > Problèmes d'appui (pied creux, plat, halux valgus...).

- > Les incidences sur les troubles trophiques du pied.

##### Les techniques de soins de la peau

- > Le bain des pieds.
- > Le traitement des callosités.
- > Le massage : mobilisation du pied ; irrigation de la peau ; dimension relationnelle ; préparation, par la détente, aux soins de l'ongle.

##### Les techniques de soins des ongles (coupes d'ongle), apprentissage des différentes techniques

- > Affinement gestuel dans le soin de l'ongle et de la peau.
- > Mise en place de protections (cors, œil de perdrix...).
- > Prise en compte de la douleur.

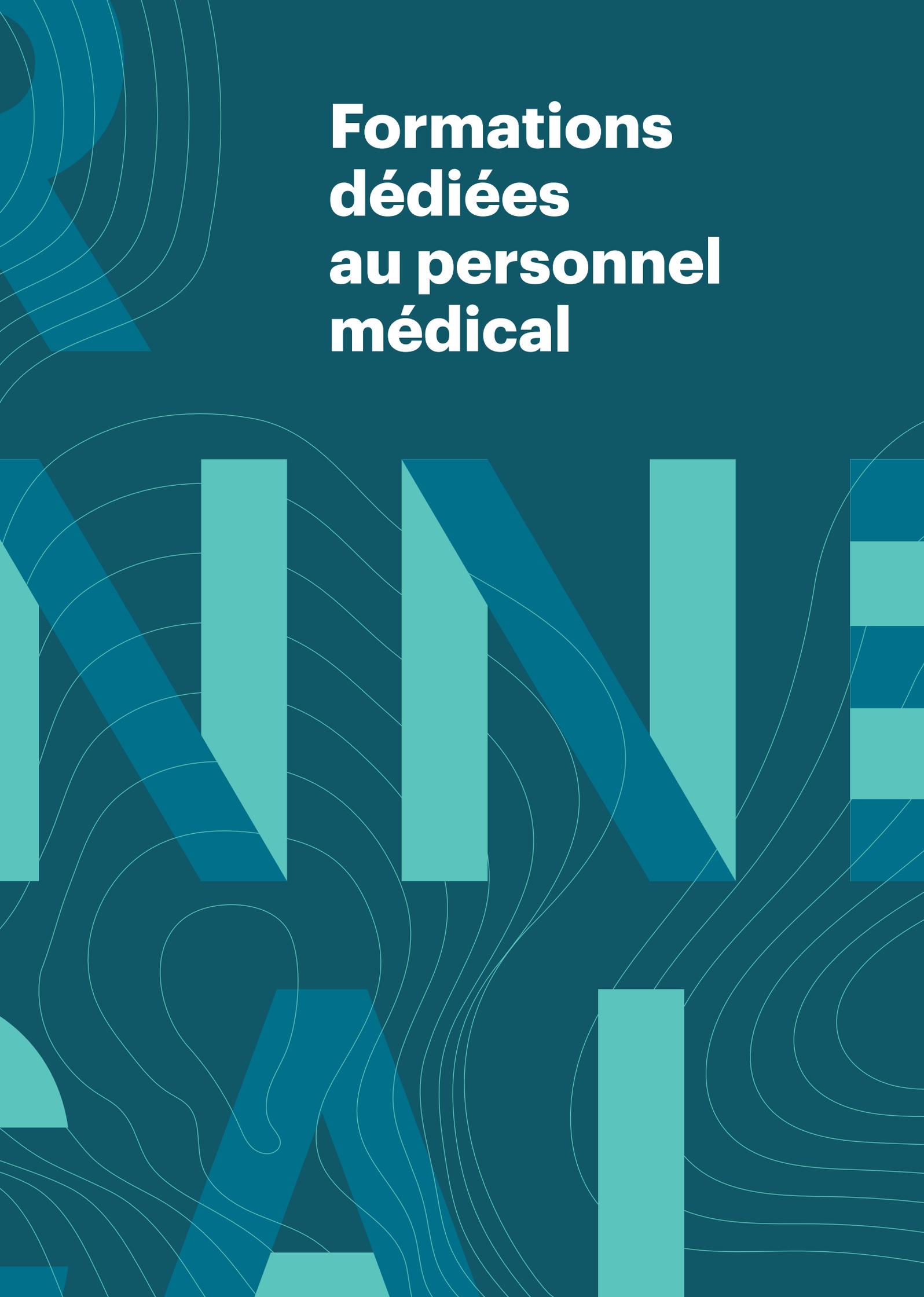
- > Maîtrise de l'hygiène des instruments (gants, stérilisation...).

##### Prévention des complications liées à des pathologies particulières

- > Diabète.
- > Insuffisance circulatoire.
- > Artérites des membres inférieurs...
- > Précautions à prendre au niveau des pieds des personnes atteintes de ces pathologies.
- > Dépistage des signes de complication.
- > Transmission des informations au sujet des personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- > Complémentarité équipe soignante/pédicure/médecin.







# Formations dédiées au personnel médical

D'un coup d'œil

# Sommaire des AFR DPCM formations dédiées au personnel médical

**Axe 1 Gestion des organisations** **143**

---

- > Connaître l'environnement institutionnel  
et ses évolutions ..... **144**

**Axe 3 Encadrement et management des équipes** **145**

---

- > Accompagnement du développement  
des compétences et des carrières..... **146**
- > Construire un projet en équipe ..... **147**
- > Vie professionnelle en équipe hospitalière..... **148**
- > Parcours Manager médical..... **149**
- > Formation au management dédiée  
aux praticiens urgentistes ..... **153**

1.

# Gestion des organisations



# AFR 1.04

### Public

Médecins, pharmaciens, praticiens hospitaliers, sages-femmes.

### Organisé par

CNEH

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

31/12/2022

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés

# Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions

## Contexte

La mise en place des Groupements hospitaliers de territoires « redessine » le paysage hospitalier. Pour les acteurs concernés, cela entraîne de nombreux bouleversements, des inquiétudes et des questionnements.

Cette action de formation de deux journées est destinée à l'ensemble des professionnels médicaux pour leur permettre de mieux connaître le système de santé et l'institution hospitalière à travers notamment les aspects institutionnels et managériaux, de comprendre et d'échanger autour des enjeux associés à ces évolutions. La formation va permettre aux participants de s'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé.

## Objectifs

> **Acquérir** des connaissances réglementaires et organisationnelles sur le milieu sanitaire et hospitalier.

> **Appréhender** la mise en place de la nouvelle organisation du secteur hospitalier et la gouvernance.

> **Raisonner** en termes de territoires et non plus en termes de structures.

> **Appréhender** les enjeux du décloisonnement ville-hôpital et l'ouverture des établissements sur l'extérieur.

## Programme

### JOUR 1

#### Système de santé et offre de soins : contexte et enjeux

- > Introduction et accueil des participants.
- > La déclinaison du système de santé en 4 niveaux : national, régional, territorial et local.
- > La structuration des territoires.
- > La définition des niveaux de soins.
- > La problématique des coopérations public/privé.
- > L'exercice médical hospitalier dans le cadre des GHT : filières de soins publiques, équipes médicales communes, pôles inter-établissements.
- > La responsabilité populationnelle.

### JOUR 2

#### Gouvernance hospitalière et GHT

- > La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
- > La place du pôle et du chef de pôle dans l'organisation hospitalière.
- > Le rôle des chefs de service.
- > Le financement des hôpitaux.
- > La mise en place des GHT : les fondamentaux.
- > Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.
- > Les impacts pour les médecins hospitaliers.
- > La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

# 3.

## **Encadrement et management des équipes**



# AFR 3.02

### Public

Professionnels médicaux en responsabilité d'équipe ou non.

### Organisé par

Grieps

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

31/12/2022

### Renseignements complémentaires

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

# Accompagnement du développement des compétences et des carrières

## Contexte

Les évolutions du contexte hospitalier tels la constitution des GHT, l'évolution des modalités tarifaires, la démographie médicale, la féminisation de la profession et la rapidité des évolutions des pratiques professionnelles interrogent les pratiques managériales des médecins en responsabilité d'équipe. Les médecins sont amenés à accompagner leurs pairs au quotidien.

L'objet de la formation est de permettre aux personnels médicaux d'acquérir des références, méthodes et outils pour favoriser l'accompagnement des parcours professionnels en

adéquation avec l'évolution hospitalière dans laquelle ils évoluent. Cette adaptation s'articule autour de l'évolution des compétences, du déroulement de carrière et de la construction des parcours professionnels.

## Objectifs

- > **Clarifier** le contexte du secteur de la santé.
- > **Appréhender** les évolutions de la fonction médicale.
- > **Comprendre** la démarche d'une évolution professionnelle.
- > **Élaborer** un projet professionnel.
- > **Élaborer** un plan d'action.

## Programme

### JOUR 1

#### Contexte et évolution de la fonction médicale

- > Clarifier le contexte du secteur de la santé:
  - loi de modernisation du système de santé, loi HPST;
  - politiques nationales, régionales et locale de Santé;
  - dimensions stratégiques des enjeux.
- > Appréhender les évolutions de la fonction médicale:
  - rôle et fonction du médecin;
  - compétences fondamentales;
  - définition de l'offre de service;
  - évolution des pratiques au regard des besoins.

- > Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle:
  - évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux;
  - analyse des besoins;
  - concepts essentiels: compétences, carrière, employabilité;
  - outils;
  - acteurs et personnes ressources.

### JOUR 2

#### Construire un projet professionnel et un plan d'action

- > Élaborer un projet professionnel.
- > Les temps du projet professionnel:
  - se connaître;
  - les contours du projet;
  - la mise en place de son projet.
- > Élaborer un plan d'action.
- > Le plan d'action individuel:
  - les objectifs poursuivis;
  - les axes d'application.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## AFR 3.05

## Public

Professionnels médicaux.

## Organisé par

Grieps

## Durée

14 heures

## Financement

Fonds mutualisés Anfh

## Validité du marché

31/12/2022

Renseignements  
complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés

Construire un projet  
en équipe

## Contexte

Experts dans leur domaine, les médecins témoignent cependant d'un manque certain en matière de management. Pourtant, en tant qu'acteurs principaux de la mise en place des projets médico-soignants des GHT, les médecins doivent savoir élaborer et surtout faire vivre des projets en équipe.

Il est donc essentiel pour eux d'acquérir des compétences pour piloter des projets aussi bien ponctuels que structurels pour dynamiser l'offre de soins.

Outre l'appréhension du cycle de vie d'un projet, son organisation et les techniques/outils de pilotage associés, la formation traitera du management des hommes pour faire en sorte que le projet soit une réussite. Elle proposera les clés pour assurer la qualité des interactions et rechercher l'adhésion et la motivation de chaque acteur d'un projet.

## Objectifs

- > **Maîtriser** la méthodologie et les outils de la conduite de projet.
- > **Mobiliser** les ressources et outils spécifiques au projet à réaliser.
- > **Fédérer** une équipe pluriprofessionnelle autour du projet.
- > **Impliquer** ses membres dans le cadre d'une élaboration collective en favorisant l'expression et la créativité.
- > **Adapter** le projet sur le plan de la temporalité et de son contenu en fonction des situations contextuelles rencontrées.

## Programme

## JOUR 1

Les fondamentaux du  
management de projet

- > Les concepts et approches-clés de la démarche projet.
- > Le cycle de vie et les 6 phases d'un projet:
  - le pilotage des risques (techniques, organisationnels et humains);
  - le cadrage du projet et ses enjeux avec le demandeur;
  - l'étude des impacts (gains et pertes);
  - l'adaptation des outils au contexte;
  - la fixation d'objectifs et d'indicateurs pertinents;
  - la gestion d'équipe au service du projet.

## JOUR 2

Le pilotage de la démarche  
projet

- > Le rôle du chef de projet:
  - sa complexité et les qualités principales requises;
  - les différents profils de chef de projet et leurs impacts;
  - les styles de management.
- > La gestion de l'équipe projet:
  - l'accompagnement participatif;
  - la gestion des tensions et des erreurs;
  - les critères de motivation individuels et collectifs et l'adhésion des acteurs;
  - la communication tout au long du projet.

- > Le pilotage du projet :
  - indicateurs;
  - réunions d'avancement;
  - communication.
- > L'accompagnement au changement :
  - comprendre et anticiper les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement pour en faire des leviers;
  - planifier les actions de changement pour lever les résistances.

## Contacts

## Picardie

Emmanuelle DUPÉ

&gt; e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

&gt; v.skibinski@anfh.fr

## Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

&gt; c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

&gt; m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

&gt; c.salle@anfh.fr

# AFR 3.08

### Public

Professionnels médicaux.

### Organisé par

Antidote Expertise

### Durée

14 heures

### Financement

Fonds mutualisés Anfh

### Validité du marché

31/12/2022

### Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés

# Vie professionnelle en équipe hospitalière

## Contexte

Les personnels médicaux ont un rôle fondamental à jouer dans les équipes hospitalières pour contribuer à donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien au sein de l'équipe pour la qualité de vie au travail de chacun.

Cependant, leur formation initiale ne leur a pas donné d'outils managériaux pour communiquer efficacement entre professionnels, activer les leviers de la motivation des équipes, conduire un projet participatif pour le service, gérer des conflits ou encore soutenir des professionnels notamment impliqués lors d'un dommage associé aux soins ou de tensions avec les usagers. Tels sont les objectifs principaux de cette formation.

## Objectifs

> **Connaître** les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.

> **Mobiliser** des techniques d'écoute entre professionnels pour favoriser la confiance et le respect mutuel.

> **Stimuler** la motivation individuelle et collective en développant le partage de valeurs et règles et la reconnaissance au travail.

> **Mettre** en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.

> **Utiliser** des techniques de gestion de conflit et soutenir de façon adaptée un professionnel mis en cause.

## Programme

### La dynamique d'une équipe hospitalière

> Lien de la qualité du collectif de travail avec la qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux et la qualité des soins.

> Définition et étapes de maturation d'une équipe.

> Impacts des spécificités d'une équipe hospitalière.

> Rôle de la communication pour la sécurité des soins et la QVT.

- leadership et intelligence émotionnelle et sociale;

- mécanisme de communication et freins;

- attitudes de Porter et techniques de communication.

### Stimulation de la motivation individuelle et collective

> Théories de la motivation au travail. Sources et leviers. Lien compétences/performance.

> Reconnaissance au travail et feedback efficace.

> Fédérer par le sens, le partage d'une culture, de règles et de valeurs.

> Place de l'éthique, du Développement professionnel continu (DPC), de l'approche réflexive et analyse des pratiques.

### Mobilisation autour du projet de service

> Projet de service et partage d'objectifs motivants (ou SMART).

> Lien avec les besoins de santé.

> Rôle quant à l'équipe médicale et paramédicale.

> Une conduite de projet selon l'approche QVT: stratégie prenant en compte la socio-dynamique de l'équipe:

- expérimentation, innovation et « droit à l'erreur »;

- démarche participative et communication face aux peurs et résistances.

### Gestion des situations conflictuelles et soutien en équipe

> Décryptage des conflits au travail:

- désamorçage par la clarification des malentendus et une communication assertive;

- techniques d'arbitrage, négociation et médiation;

- focus sur la médiation hospitalière en cas de réclamation de l'utilisateur.

> Cohérence et soutien au sein de l'équipe hospitalière.

### Contacts

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

#### Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## AFR 3.10

## Parcours Manager médical

**Public**

Managers médicaux.

**Organisé par**

CHU Bordeaux

**Durée**

56 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

17/03/2024

**Contexte**

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CHU de Bordeaux.**

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier des professionnels médicaux.

Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress

professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out.

Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

**Objectifs**

Description des objectifs dans les modules.

**Programme****MODULE 1**

*Management stratégique (module en coanimation)*

**Objectifs**

> **Comprendre** l'évolution du système de santé et son impact sur l'organisation hospitalière, ses acteurs et le métier de médecin hospitalier.

> **Développer** une vision systémique pour analyser les conséquences de ces mutations sur sa propre activité, son rôle, son identité professionnelle.

> **Repérer** les ressources mobilisables dans son environnement professionnel pour optimiser son activité, sa performance.

> **Identifier** les changements dans les métiers de médecins hospitaliers, chefs de service et chefs de pôle.

**Programme**

Ce module est la porte d'entrée incontournable pour faire sens entre l'activité médicale et la fonction managériale, le management stratégique consistant à gérer à la fois l'environnement externe et les ressources internes pour avoir une performance durable (économique, sociale et écologique).

Plus dense sur le plan théorique que les modules suivants, il pose les bases des notions fondamentales qui seront travaillées au cours du parcours.

Appuyé sur l'analyse systémique, l'histoire de l'évolution hospitalière et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical à travers l'utilisation d'outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision (initiation à la conduite de projet, au management situationnel, à l'accompagnement au changement...).

14 heures

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

&gt; e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

&gt; v.skibinski@anfh.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

&gt; c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

&gt; m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

&gt; c.salle@anfh.fr

# Parcours Manager médical

**MODULE 2***Management des équipes  
et de la relation***Objectifs**

- > **Comprendre** la dimension relationnelle du management et mesurer l'impact de la communication dans les relations professionnelles et particulièrement hiérarchisées.
- > **Repérer** les points-clés favorisant la réussite du travail en collaboration ou en équipe.
- > **Développer** son potentiel managérial (management de soi, de l'autre, d'une équipe).

**Programme**

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné avec son identité propre, ses valeurs et ses capacités. Le management d'équipe nécessite également des clés de compréhension sur les phases de développement des groupes, la gestion des jeux psychologiques et des personnalités difficiles, ainsi que des méthodes de travail pour développer l'intelligence collective. C'est en donnant une part importante à l'expérience, les jeux de rôles, et l'analyse de situations vécues, que ces notions sont travaillées au cours des deux journées.

14 heures

**MODULE 3***Gestion des conflits***Objectifs**

- > **Comprendre** les mécanismes et les déclencheurs des situations conflictuelles pour tenter d'éviter les phases aiguës et les crises.
- > **Savoir prévenir** et gérer les situations conflictuelles vis-à-vis des patients, collaborateurs, collègues, l'entourage...
- > **Savoir négocier et gérer** positivement l'agressivité d'autrui en s'appuyant sur les techniques de la négociation.

**Programme**

Prenant tout son sens dans la continuité du module 2 consacré à la relation managériale, la gestion des conflits est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens. Fondée sur des concepts de sociologie des organisations et de psychologie sociale, la formation permet de mettre en pratique des outils pour analyser les multiples facteurs en jeu dans les situations conflictuelles. Les travaux de groupes, les exposés interactifs et les mises en situation qui rythment les deux journées offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel.

14 heures

**MODULE 4***Santé et qualité de vie au travail***Objectifs**

- > **Identifier** les risques psychosociaux (RPS), leurs symptômes associés et les facteurs de risques.
- > **Comprendre** les enjeux d'une démarche de qualité de vie au travail pour prévenir les RPS pour moi et mes collaborateurs.
- > **Mesurer** l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance individuelle et collective.
- > **Mettre en œuvre** les leviers d'action à ma disposition pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail.

**Programme**

Ce dernier module clôt logiquement le parcours, en sensibilisant et en outillant les participants sur le plan de la santé au travail, thème qui devient de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leur responsabilité que du point de vue de leurs propres risques psychosociaux. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins, conforté par l'apport de données scientifiques et réglementaires, et l'utilisation de méthodes, de questionnaires et de grilles d'évaluation permettant d'identifier des pistes d'amélioration à la main du service ou de l'équipe.

14 heures

## AFR 3.10

**Public**

Managers médicaux.

**Organisé par**

CNEH

**Durée**

42 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

17/03/2024

## Parcours Manager médical

**Contexte**

**Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CNEH.**

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier des professionnels médicaux.

Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la

santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out.

Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

**Objectifs**

Description des objectifs dans les modules.

**Programme****MODULE 1**

*Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?*

**Objectifs**

> **Identifier** les interactions des différents acteurs dans le processus décisionnel au sein de l'établissement.

> **Connaître** les nouvelles modalités de l'organisation médicale dans le contexte des Groupements hospitaliers de territoire (GHT).

**Programme**

> La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.

> La place du pôle, du chef de pôle et du chef de service dans l'organisation hospitalière.

> Les évolutions avec ma santé 2022 : Études de médecine et statuts médicaux.

> Le pilotage médico-économique et le financement à la qualité.

> L'attractivité médicale.

> L'entretien professionnel.

> Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.

> La mutualisation d'activités médicales en GHT et des RH médicales.

> La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

7 heures

**Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

## Parcours Manager médical

### MODULE 2

*Développer son leadership  
et prendre soin de son équipe*

#### Objectifs

- > **Savoir se situer** dans sa performance managériale.
- > **Mobiliser, dynamiser, prendre soin** de l'équipe dont on a la responsabilité.

#### Programme

- > Management médical :  
de quoi parle-t-on ?
  - L'identification des leviers d'action du manager médical.
  - La notion d'exemplarité managériale et ses effets : cas appliqués.
  - Du manager au leader.
- > La notion d'équipe et de dynamique d'équipe.
- > Qu'est-ce que prendre soin de son équipe aujourd'hui ?
  - La dynamique individuelle : autonomie, créativité et délégation.
  - La dynamique collective : la transformation du travail en résultats.
    - Focus sur l'accueil d'un nouveau collaborateur.*
    - Focus sur « recruter et fidéliser ses collaborateurs ».*
- > Développer la qualité de sa relation interpersonnelle.
  - La gestion de son temps pour renforcer le temps des interactions.
  - Parler simple et parler vrai.
  - Les clés pour « faire adhérer et convaincre ».
  - L'animation et la conduite de réunions efficaces.
  - Cas pratique : Comment développer l'attractivité de mon service ?

14 heures

### MODULE 3

*Prévenir et traiter les conflits par  
la communication positive*

#### Objectifs

- > **Développer** une communication positive et efficace.
- > **Prévenir** les conflits.
- > **S'approprier** une démarche de résolution de conflit et les outils associés.

#### Programme

- > L'intelligence collective au service du collectif de travail et de la prévention des conflits : le co-développement.
- > La communication.
  - Les grands principes et principaux vecteurs.
  - Savoir écouter et savoir argumenter : atelier de mise en pratique.
- > Distinguer et traiter le désaccord, la tension pour anticiper le conflit.
  - Ses modes de fonctionnement et les positions des autres.
  - Exemples de bonnes pratiques.
- > Le conflit
  - Les 5 étapes qui mènent au conflit.
  - La perception du conflit : son mode de fonctionnement et ceux des autres.
  - La présentation de la méthode (EF) DESC de résolution des conflits.
    - Cas pratique : un conflit entre collaborateurs.*
- > La négociation : dépasser les divergences initiales pour parvenir à un accord.
  - S'il fallait retenir une définition.
  - Les étapes et les résultats.

14 heures

### MODULE 4

*Mieux manager pour mieux  
soigner : démarche participative  
et qualité de vie au travail  
(module en coanimation avec un  
membre de l'AFSOS)*

#### Objectifs

- > **Appréhender** l'intérêt et les enjeux de la démarche participative pour améliorer la qualité de vie au travail et la qualité des soins au sein de son équipe.
- > **Maîtriser** les fondamentaux de la démarche participative.
- > **Dynamiser** les espaces d'échanges.

#### Programme

- > Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants.
- > Facteurs managériaux et organisationnels.
- > L'intelligence collective au service de la réussite et de la performance.
- > Les composantes de la démarche participative et prérequis.
- > Les qualités du manager participatif.
- > Définition, bénéfices, mises en place et fonctionnement des espaces d'échanges.
- > Lien avec les types de management et la performance.

7 heures

## AFR 3.11

**Public**

Praticiens urgentistes.

**Organisé par**

Ernst&Young

**Durée**

56 heures

**Financement**

Fonds mutualisés Anfh

**Dates**

Voir calendrier en annexe

**Validité du marché**

26/11/2023

## Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

**Contexte**

Les responsables de services d'urgences doivent concilier l'animation et l'organisation d'une équipe, travailler en transversalité avec le reste de la communauté hospitalière, et avec les partenaires extérieurs (SAMU, SDIS, transporteurs sanitaires, forces de l'ordre, préfecture, professionnels libéraux...). Ils sont à la croisée de beaucoup d'intérêts, et de besoins. Beaucoup d'entre eux n'ont jamais eu de formation en management, ce qui a fait surgir le besoin d'une formation spécifique dédiée aux médecins urgentistes.

**Objectifs**

- > **Acquérir** les fondamentaux de la gestion et de l'animation d'équipe avec ses spécificités sur un territoire de santé (Groupement hospitalier de santé).
- > **Développer** son positionnement de leader pour bien communiquer, dynamiser et générer une cohésion d'équipe.
- > **Acquérir** les compétences pour assurer le pilotage de projet au sein du service ou de l'institution, tant dans l'élaboration, le suivi, les facteurs clés de réussite, que l'identification des difficultés, afin de permettre aux responsables des structures d'urgences de mener à bien leur projet, comme un élément structurant leur management.
- > **Donner** aux responsables de structures d'urgences les connaissances pour comprendre et utiliser les outils de gestion hospitalière appliqués à leur unité.

**Animation : binôme urgentiste chef de service / consultant expérimenté dans des projets de transformation hospitalière.**

---

**Programme page suivante****Contacts****Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anhf.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

**Nord-Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anhf.fr

# Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

## MODULE 1

*Gestion d'équipe au sein  
d'un service, sur un territoire*

### Objectifs

- > **Connaître** la réglementation et la gestion des ressources humaines médicales.
- > **Organiser** la gestion du temps de travail non posté des urgentistes.
- > **Mettre en œuvre** une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.
- > **Gérer** les situations conflictuelles et prévenir les crises.
- > **Identifier** les outils du management à distance : délégation, contractualisation, outils collaboratifs, outils de reporting.
- > **Animer** une équipe sur un territoire, assurer la cohésion et la motivation des équipes multi-sites.
- > **Utiliser** les outils facilitant le travail multi-sites, pour maintenir une méthode performante et dynamique et diminuer la contrainte des distances.
- > **Engager** une démarche d'amélioration des conditions d'accueil et d'exercice des étudiants stagiaires.

## Programme

### JOUR 1

#### Fondamentaux de la GRH

- > Outils et méthodes de gestion des ressources humaines.
- > Statut des praticiens hospitaliers : nouvelles dispositions en place.
- > Étude de cas.

#### Méthodes et outils d'animation d'équipe

- > Les principes-clés de la gestion d'équipe.
- > Étude de cas.

### JOUR 2

#### Attractivité et organisation territoriale

- > Outils et moyens pour développer l'attractivité d'un établissement et d'un service.
- > Réalisation d'un diagnostic de l'organisation territoriale.

#### Cohésion d'équipe et management à distance

- > Faciliter la dynamique et la cohésion d'équipes.
- > Présentation des méthodes de management à distance dans un contexte d'organisation multi-sites des services.

## MODULE 2

*Leadership, communication  
et performance*

### Objectifs

- > **Savoir communiquer** efficacement avec le groupe et chacun des individus du groupe.
- > **Identifier** les leviers pour dynamiser une équipe.
- > **Appréhender** le développement de l'autonomie de son équipe.
- > **Apprendre** à déléguer.
- > **Gérer** la pression et les priorités.

## Programme

### JOUR 3

#### Fondamentaux du leadership

- > Atelier « Leader vs manager, quelles différences ? »

#### Enjeux de la communication dans le leadership

- > Les principaux enjeux de la communication dans le leadership.
- > Autodiagnostic sur le leadership.
- > Apports de connaissance sur la sociologie de groupe.
- > Adapter son management et leadership aux personnes.

### JOUR 4

#### Dynamiser une équipe

- > Apports théoriques sur les clés de la dynamisation d'équipe.
- > La notion de « feedbacks ».

#### La gestion de crise

- > Leadership en temps de crise.
- > La gestion d'une situation de crise.

# Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

**MODULE 3***Conduite de projet***Objectifs**

- > **Intégrer** la démarche, la méthodologie et les outils de la conduite du projet.
- > **Réunir** les conditions pour susciter l'adhésion et fédérer l'équipe autour du projet.
- > **Accompagner** le changement induit par le projet : anticipation des freins et difficultés, communication, dispositif d'accompagnement, feedback...

**Programme****JOUR 5****Fondamentaux de la gestion de projet**

- > Apports théoriques et retours d'expérience.

**Rôle du chef de projet et communication dans un projet**

- > Rôle et positionnement du chef de projet.
- > L'importance de la communication dans un projet.

**JOUR 6****Conduite du changement et connaissance des freins humains à un projet**

- > Apports théoriques et retours d'expérience.

**Outils de communication et pilotage de projet**

- > Outils et méthodes de communication.
- > Modalités de pilotage d'un projet.
- > Les difficultés organisationnelles associées à un projet.
- > Mise en situation de gestion de projet.

**Module 4***Pilotage médico-économique  
d'une structure d'urgences***Objectifs**

- > **Connaître** les modalités de financement des structures d'urgences.
- > **Aborder** les notions fondamentales de la comptabilité analytique hospitalière.
- > **Comprendre** les modalités de valorisation de l'activité des structures d'urgences et mettre en place une dynamique d'amélioration de celles-ci.
- > **Construire** des tableaux de bord d'activité et parangonnage appliqué aux urgences.

**Programme****JOUR 7****Le financement des hôpitaux et des urgences**

- > Modèle de financements des établissements hospitaliers et des services d'urgence.
- > Performance hospitalière.
- > Pilotage hospitalier et contractualisation interne.

**Comptabilité analytique hospitalière**

- > Fondamentaux de la comptabilité publique et de la comptabilité analytique hospitalière.
- > Mise en application des concepts de comptabilité analytique et performance médico-économique hospitalière.

**JOUR 8****Performance médico-économique**

- > Mise en place d'une dynamique d'amélioration de la performance médico-économique des services d'urgences.

**Tableaux de bord et indicateurs**

- > Rappels des concepts théoriques sur les tableaux de bord d'activité et indicateurs.
- > Mise en application : Construction d'un tableau de bord.

**Synthèse de la formation.**

## Demande d'inscription 2021

Complétez une fiche par action de formation  
et envoyez-la à la délégation territoriale

### Anfh Nord-Pas de Calais

Immeuble Le Nouveau Siècle  
2, place Pierre Mendès France - 59000 Lille  
> c.salle@anfh.fr  
> c.leclercq@anfh.fr  
> m.sahiri@anfh.fr

#### ÉTABLISSEMENT

#### CONTACT DU GESTIONNAIRE FORMATION EN CHARGE DU DOSSIER

Tél. :

Mail :

#### CODE FORMATION / PAGE

#### INTITULÉ DE LA FORMATION

#### DATES DE FORMATION

#### DEMANDE D'INTRA

OUI

Nombre de groupes :

#### COMMENTAIRE / PRÉCISION

#### DATE, SIGNATURE DU DIRECTEUR ET CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT :

#### CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

### 1

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail\*

Métier

Service

Personnel médical    Oui     Non

### 2

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail\*

Métier

Service

Personnel médical    Oui     Non

### 3

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail\*

Métier

Service

Personnel médical    Oui     Non

**Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.**

\* L'adresse mail des participants nous permettra d'échanger avec eux,  
le cas échéant, avant le début de la formation

## Demande d'inscription 2021

### Anfh Picardie

ZAC Vallée des vignes - Immeuble le Pomerol  
15 Avenue d'Italie - 80090 Amiens

Complétez une fiche par action de formation  
et envoyez-la à la délégation territoriale

> Emmanuelle Dupé – e.dupe@anfh.fr

#### ÉTABLISSEMENT

#### CODE DE LA FICHE

#### INTITULÉ DE LA FORMATION

#### N° DE GROUPE - DATES DE FORMATION

#### LIEU DE FORMATION

#### COMMENTAIRES - PRÉCISIONS

#### DATE, SIGNATURE DU DIRECTEUR ET CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT :

#### CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

### 1

Nom

Prénom

Mail\*

Métier

Service

### 2

Nom

Prénom

Mail\*

Métier

Service

### 3

Nom

Prénom

Mail\*

Métier

Service

**Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.**

\* L'adresse mail des participants nous permettra  
d'échanger avec eux, le cas échéant, avant le début  
de la formation

# Calendrier des AFR

Code	Thème	Délégation Picardie			
		Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 1-01	Gestion du changement : manager à l'échelle d'un GHT				
AFR 1-02	Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP				
AFR 1-03	Contrôle de gestion des achats au sein d'un GHT				
AFR 1-04	Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions				
AFR 1-05	Fondamentaux de l'achat public en GHT				
AFR 1-06	Management et animation de la fonction achats en GHT				
AFR 1-07	Parcours de formation dans le domaine de l'achat public	M1 - 18.19/05/21 M2 - Travaux - 01.02/09/21 M2 - Informatique - 08.09/09/21 M2 - Hôtellerie & prestations générales - 15.16/09/21 M2 - Produits de santé - 23.24/09/21 M3 - 30/11_01/12/21 M3 - Complémentaire travaux - 02/12/21 (Amiens)			
AFR 1-08	Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat				
AFR 1-09	Parcours Technicien de l'information médicale (TIM)				
AFR 1-10	Les écrits professionnels	07.08/04 - 21/05/21 (Amiens)			
AFR 1-11	La communication des écrits professionnels dans le secteur enfance/famille: par qui? Pour qui? Comment et pourquoi?	08.09 - 22.23/03/21 (Amiens)			
AFR 1-12	Les incontournables de la chaîne accueil, facturation, recouvrement des soins	04.05.06/10/21 (Amiens)			
AFR 1-13	Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD	08.09/03/21 (Amiens)			
AFR 2-01	Améliorer ensemble le travail au quotidien: quelle place pour chacun?	10.11.12/03/21 (Somme)			
AFR 2-02	Bien vivre son rôle de référent	07.08/10/21 (Amiens)			
AFR 2-03	Communiquer efficacement dans le cadre professionnel	01.02/04/21 (Aisne)	10.11/06/21 (Amiens)	16.17/09/21 (Oise)	30/09 - 01/10/21 (Amiens)
AFR 2-04	Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes	M1: 18.19/03/21 M2: 13.14/04/21 M3: 20.21/05/21 M4: 15.16/06/21 (Amiens)			
AFR 2-05	Formateur interne occasionnel				
AFR 2-06	Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH	21.22/04/21 (Amiens)			
AFR 2-07	Gérer un conflit par la médiation	20.21/05/21 (Amiens)	07.08/10/21 (Amiens)		
AFR 2-08	Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle	11.12/03/21 (Amiens)	19.20/04/21 (Aisne)	31/05 - 01/06/21 (Amiens)	03.04/06/21 (Oise)
AFR 2-09	Maîtriser son temps pour en gagner	11.12/03/21 (Aisne)	07.08/10/21 (Amiens)	08.09/11/21 (Oise)	

## Délégation Nord-Pas-de-Calais ( métropole Lilloise ou établissement d'accueil)

Date groupe 5	Date groupe 6	Date groupe 7	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
			M1 - 01.02/07/2021 M2 - Travaux 08.09/09/21 M2 - Informatique 15.16/09/2021 M2 - Hotellerie et prestations générales 22.23/09/2021 M2 - Produits de santé 29.30/09/2021 M3 - 07.08/12/21. M3 - Complémentaire travaux 09/12/2021		
			21.22/09 - 16/11/21		
			29.30.31/03/21	20.21.22/09/21	
			EMS 25-26/03/2021	EMS 20.21/09/21	
			M1: 13.14/09/21 M2: 14.15/10/21 M3: 16.17/11/21 M4: 13.14/12/21		
			19.20/04/21	15.16/11/21	
16.17/09/21 (Aisne)	14.15/10/21 (Oise)	15.16/11/21 (Amiens)	IME 17.18/05/21	Episteme 04.05/11/2021	
			Greenworking 20/04/2021	IME 27.28/09/21	

# Calendrier des AFR

Code Thème		Délégation Picardie			
		Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 2-10	Parcours manager médical	CNEH 12/02/21 11.12/03/21 07.08/04/21 06/05/21 (Lieu à définir en Picardie)	CHU Bordeaux 09.10/09/21 07.08/10/21 04.05/11/21 06.07/12/21 (Lieu à définir en Picardie)		
AFR 2-11	Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)				
AFR 2-12	Piloter une démarche de qualité de vie au travail				
AFR 2-13	Se préparer à la retraite	Formavenir 18.19/03 - 08.09/04/21 (Amiens)	OBEA 29.30.31/03 - 01/04/21 (Amiens)	OBEA 11.12.13.14/10/21 (Amiens)	FORMAVENIR 18.19/11 - 09.10/12/21 (Amiens)
AFR 2-14	Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation	22.23/03/21 (Amiens)	07.08/06/21 (Amiens)		
AFR 2-15	Sommeil et récupération : comment être bien au travail	11/03/21 (Somme)	22/04/21 (Aisne)	27/05/21 (Oise)	21/09/21 (Amiens)
AFR 2-16	Travailler dans un environnement intergénérationnel	29.30/03/21 (Oise)	01.02/04/21 (Amiens)	23.24/09/21 (Aisne)	
AFR 2-17	Gestion statutaire du maintien dans l'emploi	23.24/03 - 19.20/04/21 (Amiens)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)		
AFR 3-01	Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Oise)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Aisne)	
AFR 3-02	Accompagnement du développement des compétences et des carrières				
AFR 3-03	Adapter ses pratiques manageriales à la prévention du burn out et des risques professionnels	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Oise)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Aisne)	
AFR 3-04	Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)			
AFR 3-05	Construire un projet en équipe				
AFR 3-06	Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation	25.26/03 - 28/09/21 (Aisne)	30.31/03 - 30/09/21 (Amiens)	06.07/04 - 29/09/21 (Oise)	
AFR 3-07	Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)			
AFR 3-08	La vie professionnelle en équipe hospitalière				
AFR 3-09	Management intergénérationnel	15.16/03/21 (Amiens)	17.18/03/21 (Oise)	21.22/09/21 (Aisne)	
AFR 4-01	Accompagner les aidants	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Oise)	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Aisne)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)	
AFR 4-02	Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner	10.11.12/05/21 (Amiens)	13.14.15/09/21 (Amiens)		
AFR 4-03	Assistant soins gériatrie	AFAR 13.14.15.16.17/09/21 11.12.13/10/21 15.16.17.18/11/21 06.07.08.09/12/21 10.11.12.13/01/22 (Amiens)	IFAS Abbeville 20.21.22/09/21 04.05.06/10/21 11.12/10/21 02.03/11/21 08.09/11/21 15.16/11/21 22.23/11/21 29.30/11/21 01/12/21 31/01/22 (Abbeville)	AFAR 20.21.22.23.24/09/21 18.19.20/10/21 22.23.24.25/11/21 13.14.15.16/12/21 17.18.19.20/01/22 (Beauvais)	IFAS Saint-Quentin Dates à venir à partir de Sept. 21 (Saint-Quentin)
AFR 4-04	Bienveillance des personnes accueillies				



# Calendrier des AFR

Code	Thème	Délégation Picardie			
		Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 4-05	Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée	11.12/03 - 22/03/21 (Oise)	15.16 - 31/03/21 (Amiens)	14.15 - 29/09/21 (Aisne)	
AFR 4-06	Communication et savoir-être avec les résidents et les familles	22.23/06/21 (Oise)	06.07/12/21 (Amiens)	13.14/12/21 (Aisne)	
AFR 4-07	Dispositif de formation pour accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie				
AFR 4-08	Distance relationnelle usagers et professionnels : un équilibre à trouver	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)		
AFR 4-09	Évolution des métiers du secteur social et médico-social : professionnels travaillant auprès d'adultes handicapés	18.19/03 - 08/04/21 (Amiens)			
AFR 4-10	Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement	08.09/03 - 06/04/21 (Amiens)	01.02/06 - 24/06/21 (Oise)	27.28/09 - 02/11/21 (Amiens)	11.12/10 - 10/11/21 (Aisne)
AFR 4-11	Humour en situation professionnelle				
AFR 4-12	Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine				
AFR 4-13	Mener des entretiens familiaux	18.19/05 - 14/06/21 (Amiens)			
AFR 4-14	Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée.	15.16/04/21 (Amiens)	31/05 - 01/06/21 (Oise)	30/09 - 01/10/21 (Amiens)	14.15/10/21 (Aisne)
AFR 4-15	Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Oise)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Aisne)
AFR 4-16	Parentalité et addictions	09.10/03 - 17/05/21 (Amiens)			
AFR 4-17	Prévention et vaccination – Module 1 : un enjeu majeur de prévention en santé publique	20/05/21 (Amiens)			
AFR 4-18	Prévention et vaccination – Module 2 : les fondamentaux de la vaccination	15.16/11/21 (Amiens)			
AFR 4-19	Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)			
AFR 4-20	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)		
AFR 4-21	Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives	22.23/03 - 09/04/21 (Amiens)	29.30/03 - 16/04/21 (Aisne)	13.14/09 - 24/09/21 (Oise)	11.12/10 - 19/11/21 (Amiens)
AFR 4-22	Précarité et rupture des parcours de soins				
AFR 4-23	Relation patient/soignant à l'ère du digital : la santé connectée	16.17/09/21 (Amiens)			
AFR 4-24	Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)			
AFR 4-25	Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle				
AFR 4-26	Soins de support en cancérologie	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)		
AFR 4-27	Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap	Dates à venir (Lieu à définir)			

**Délégation Nord-Pas-de-Calais ( métropole Lilloise ou établissement d'accueil)**

Date groupe 5	Date groupe 6	Date groupe 7	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
			25.26/03 - 02/04/21	23.24/09 - 01/10/21	
			22.23/06/21	14.15/12/21	
			29.30.31/03/21		
			25.26/03 - 09/04/21		
			19.20/04 - 17/05/21	13.14/09 - 04/10/21	
04.05/11/21 (Amiens)					
			27/05/2021	16/12/2021	
			03-04/06/21	25-26/11/21	
			11.12.13/10/21		

# Calendrier des AFR

Code Thème		Délégation Picardie			
		Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
<b>AFR 4-28</b>	<b>Travailler la nuit</b>	07.08/04 - 14/04/21 (Somme)	15.16.17/06/21 (Aisne)	15.16.17/09/21 (Oise)	06.07.08/10/21 (Amiens)
<b>AFR 4-29</b>	<b>Tuteurs de stage: optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux</b>				
<b>AFR 4-30</b>	<b>Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes</b>	28.29/09/21 (Amiens)			
<b>AFR 5-01</b>	<b>Éthique et décision dans le soin</b>	30.31/03 - 01/04/21 (Amiens)	21.22.23/09/21 (Amiens)		
<b>AFR 5-02</b>	<b>Les nouveautés de la certification HAS V2020</b>				
<b>AFR 5-03</b>	<b>Le compte qualité dans la certification HAS V2020</b>				
<b>AFR 5-04</b>	<b>Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020</b>				
<b>AFR 5-05</b>	<b>Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 1: Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité</b>	29/03/21 (Amiens)			
<b>AFR 5-06</b>	<b>Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 2: Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement</b>	27/09/21 (Amiens)			

**Délégation Nord-Pas-de-Calais ( métropole Lilloise ou établissement d'accueil)**

Date groupe 5	Date groupe 6	Date groupe 7	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
			28.29.30/09/21		
			16-17/11/21		
			12.13.14/04/21	28.29.30/09/21	
			26/04/2021		
			08/10/2021		

# Calendrier des AFC

Code Thème		Délégation Picardie			
		Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFC 1-01	F AE adjoints des cadres hospitaliers				
AFC 1-02	F AE techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers				
AFC 1-03	F AE assistants médico-administratifs (branche secrétariat médical).				
AFC 4-01	Accompagnement des personnes en fin de vie	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Aisne)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Oise)	
AFC 4-02	Connaissance de la personne âgée (ASH et personnels non-soignants)	01.02/04/21 (Aisne)	28.29/09/21 (Amiens)	04.05/10/21 (Oise)	
AFC 4-03	Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles	19.20/04/21 (Aisne)	21.22/04/21 (Oise)	11.12/10/21 (Amiens)	
AFC 4-04	Gestion des troubles psychiques dans les établissements sociaux et médico-sociaux	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)			
AFC 4-05	Portage physiologique des nouveaux-nés	16.17/09 - 15/10/21 (Amiens)			
AFC 4-06	Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	21.22/04/21 (Amiens)	20.21/09/21 (Aisne)	11.12/10/21 (Oise)	
AFC 4-07	Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Aisne)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Oise)	
AFC 4-08	Rôles et missions des ASH et AEQ en structures sanitaires, sociales et médico-sociales	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Somme)		
AFC 4-09	Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes	25.26/03/21 (Amiens)	13.14/09/21 (Amiens)		
AFC 4-10	Soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide	Dates à venir 1 <sup>er</sup> semestre (Somme)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Aisne)	Dates à venir 2 <sup>nd</sup> semestre (Oise)	
AFC 4-11	Soins et hygiène des pieds des personnes âgées	25.26/05/21 (Amiens)	22.23/03/21 (Aisne)	22.23/09/21 (Oise)	

# Calendrier des AFR DPCM

Code Thème		Délégation Picardie			
		Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
AFR 1-04	Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions				
AFR 3-02	Accompagnement du développement des compétences et des carrières				
AFR 3-05	Construire un projet en équipe				
AFR 3-08	Vie professionnelle en équipe hospitalière				
AFR 3-10	Parcours Manager médical	CNEH 12/02/21 - 11.12/03/21 07.08/04/21 - 06/05/21 (Lieu à définir en Picardie)	CHU Bordeaux 09.10/09/21 - 07.08/10/21 04.05/11/21 - 06.07/12/21 (Lieu à définir en Picardie)		
AFR 3-11	Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes	M1 : 18.19/03/21 M2 : 13.14/04/21 M3 : 20.21/05/21 M4 : 15.16/06/21 (Amiens)			

**Délégation Nord-Pas-de-Calais ( metropole Lilloise ou établissement d'accueil)**

Date groupe 5	Date groupe 6	Date groupe 7	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3
			25.26/03/21	23.24/09/21	
			15.16/04/21	13.14/10/21	
			07.08/10 - 05/11/21		
			19-20/04/21	13-14/10/21	
			23.24/09/21	07.08/10/21	
			06.07/04/21	20.21/09/21	

**Délégation Nord-Pas-de-Calais ( metropole Lilloise ou établissement d'accueil)**

Date groupe 5	Date groupe 6	Date groupe 7	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3

# Index des formations

> Accompagnement de la fin de vie .....	128
> Accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles .....	20
> Accompagnement des établissements au maintien dans l'emploi des agents .....	17
> Accompagnement du développement des compétences et des carrières.....	146
> Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie.....	88
> Accompagner les aidants.....	82
> Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi .....	70
> Adapter ses pratiques managériales à la prévention du burn out et de l'épuisement professionnel.....	71
> Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner.....	83
> Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun? .....	38
> Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques .....	72
> Assistant de soins gérontologie .....	84
> Bienveillance des personnes accueillies .....	85
> Bien vivre son rôle de référent .....	39
> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée .....	86
> Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles.....	130
> Communication et savoir-être avec les résidents et les familles.....	87
> Communiquer efficacement dans le cadre professionnel.....	42
> Compétences-clés : le dispositif 4C pour votre avenir professionnel .....	22
> Connaissance de la personne âgée .....	129
> Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions.....	144
> Construire un projet en équipe.....	147
> Distance relationnelle usagers et professionnels : un équilibre à trouver .....	89
> Éthique et décision dans le soin.....	114
> Être formateur interne occasionnel .....	45
> Évolution des métiers du secteur social et médico-social : professionnels travaillant auprès d'adultes handicapés.....	90
> FAE Adjoint des cadres hospitaliers .....	124
> FAE AMA Assistant médico-administratif.....	126
> FAE Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers .....	125
> Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement .....	91
> Fondamentaux de l'achat public en GHT.....	27
> Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes .....	153
> Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation .....	73
> Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH .....	46
> Gérer un conflit par la médiation .....	47
> Gestion des troubles psychiques dans les établissements sociaux et médico-sociaux .....	131
> Gestion du changement : manager à l'échelle d'un GHT .....	24
> Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle .....	50
> Gestion statutaire du maintien dans l'emploi .....	66
> GPMC - Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences .....	16
> Humour en situation professionnelle .....	92
> La communication des écrits professionnels dans le secteur enfance/famille : par qui? Pour qui? Comment et pourquoi? .....	33
> Le compte qualité dans la certification HAS V2020 .....	116
> Le contrôle de gestion des achats en GHT .....	26
> Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 .....	117
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.....	93
> Les écrits professionnels .....	32
> Les incontournables de la chaîne accueil, facturation, recouvrement des soins.....	34
> Les nouveautés de la certification HAS V2020 .....	115
> Maîtriser son temps pour en gagner .....	53

> Management et animation de la fonction achats en GHT.....	28
> Management intergénérationnel.....	78
> Mener des entretiens familiaux .....	94
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP .....	25
> Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée.....	95
> Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson .....	96
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD .....	35
> Parcours de formation dans le domaine de l'achat public.....	29
> Parcours Manager médical.....	149
> Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat .....	30
> Parcours Technicien de l'information médicale (TIM) .....	31
> Parentalité et addictions.....	97
> Portage physiologique des nouveaux-nés.....	132
> Précarité et rupture des parcours de soins .....	103
> Prévention et vaccination – Module 1: Un enjeu majeur de prévention en santé publique.....	98
> Prévention et vaccination – Module 2: Les fondamentaux de la vaccination.....	99
> Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées .....	133
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes .....	136
> Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique (TSA) .....	100
> Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée.....	134
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD.....	101
> Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives .....	102
> QVT – Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail .....	56
> QVT – Piloter une démarche de qualité de vie au travail.....	57
> Recopro: deuil du métier et facilitation du projet de reconversion professionnelle.....	21
> Relation patient/soignant à l'ère du digital: la santé connectée .....	104
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.....	105
> Rôles et missions des ASH et AEQ en structures sanitaires, sociales et médico-sociales .....	135
> Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire.....	106
> Se préparer à la retraite .....	59
> Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation .....	61
> Soins de support en cancérologie .....	107
> Soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide.....	137
> Soins et hygiène des pieds des personnes âgées.....	138
> Sommeil et récupération: comment être bien au travail.....	62
> Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap.....	108
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes.....	111
> Travailler dans un environnement intergénérationnel .....	63
> Travailler la nuit.....	109
> Tuteurs de stage: optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux .....	110
> Vie professionnelle en équipe hospitalière.....	148
> Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 1: Contribuer à la structuration du plan de sécurisation.....	118
> Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 2: Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan.....	119
> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	77

# Index des formations ouvertes ou dédiées au personnel médical

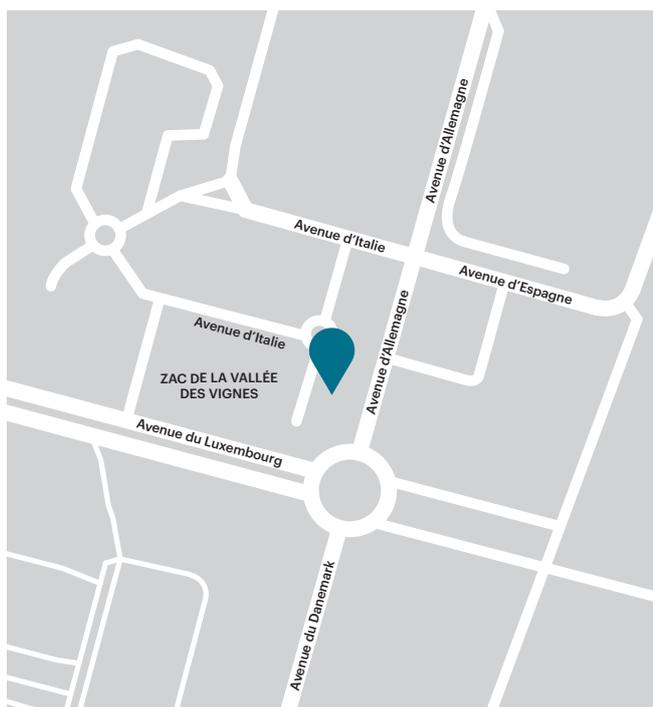
> Accompagnement du développement des compétences et des carrières.....	146
> Accompagner les aidants.....	82
> Adultes autistes: accueillir, accompagner et soigner.....	83
> Améliorer ensemble le travail au quotidien: quelle place pour chacun? .....	38
> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée .....	86
> Communiquer efficacement dans le cadre professionnel.....	42
> Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions.....	144
> Construire un projet en équipe.....	147
> Distance relationnelle usagers et professionnels: un équilibre à trouver .....	89
> Être formateur interne occasionnel .....	45
> Fondamentaux de l'achat public en GHT.....	27
> Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes .....	153
> Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation .....	73
> Gérer un conflit par la médiation .....	47
> Gestion du changement: manager à l'échelle d'un GHT .....	24
> Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle .....	50
> Humour en situation professionnelle.....	92
> Le compte qualité dans la certification HAS V2020 .....	116
> Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 .....	117
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.....	93
> Les nouveautés de la certification HAS V2020 .....	115
> Maîtriser son temps pour en gagner.....	53
> Management intergénérationnel.....	78
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP .....	25
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD .....	35

> Parcours de formation dans le domaine de l'achat public.....	29
> Parcours Manager médical.....	149
> Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat .....	30
> Portage physiologique des nouveaux-nés.....	132
> Précarité et rupture des parcours de soins .....	103
> Prévention et vaccination – Module 1: Un enjeu majeur de prévention en santé publique.....	98
> Prévention et vaccination – Module 2: Les fondamentaux de la vaccination.....	99
> Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives .....	102
> QVT – Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail .....	56
> QVT – Piloter une démarche de qualité de vie au travail.....	57
> Relation patient/soignant à l'ère du digital: la santé connectée .....	104
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.....	105
> Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire.....	106
> Se préparer à la retraite .....	59
> Soins de support en cancérologie .....	107
> Sommeil et récupération: comment être bien au travail.....	62
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes.....	111
> Travailler dans un environnement intergénérationnel .....	63
> Vie professionnelle en équipe hospitalière.....	148
> Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module1: Contribuer à la structuration du plan de sécurisation.....	118
> Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste – Module 2: Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan.....	119
> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	77

D'un coup d'œil

# Comment se rendre en délégations territoriales de l'Anfh Hauts-de-France

## Délégation territoriale Picardie



ZAC VALLÉE DES VIGNES

Immeuble le Pomerol

15 Avenue d'Italie

80090 AMIENS

Tél. : 03 22 71 31 31

picardie@anfh.fr

### Comment venir à l'Anfh Picardie?

#### > En voiture

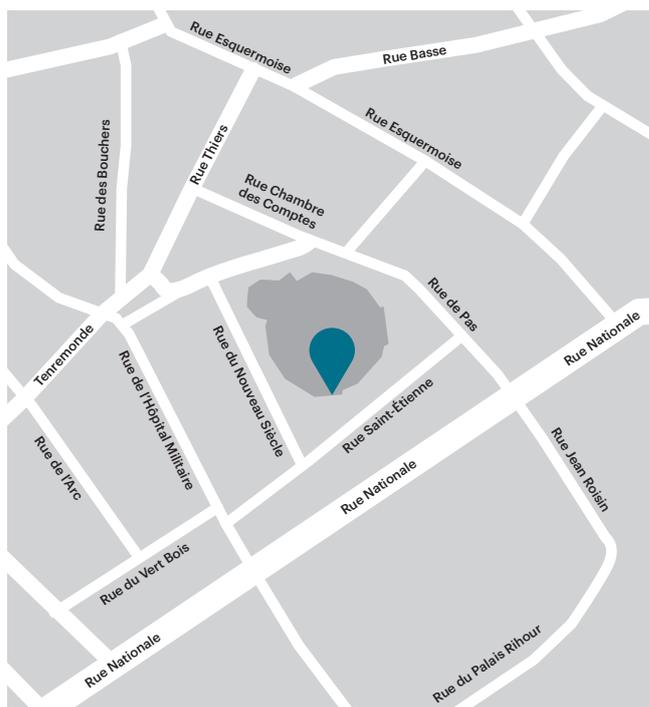
Par l'A16 ou la rocade

Sortie 31 « Amiens Sud, Centre Commercial Dury »

#### > En train ou en bus

À la Gare du Nord à Amiens, prendre la ligne N3 en direction du Centre Commercial Sud jusqu'à l'arrêt Espagne (20 minutes)

## Délégation Territoriale Nord-Pas-de-Calais



Immeuble le Nouveau Siècle

2, place Mendès France

59000 LILLE

Tél : 03 20 08 06 70

nordpasdecalais@anfh.fr

### Comment venir à l'Anfh Nord Pas de Calais?

#### > En Métro

Sortie Rihour

#### > En voiture

Suivre Lille centre, Parking «Nouveau siècle»







**Anfh**

–

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

–

01 44 75 68 00  
communication@anh.fr  
www.anh.fr

