

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





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

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

## Qu'est-ce qu'une AFN ?

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

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

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

Une AFN se déploie sur quatre ans.

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

## ... et propose 4 actions de formation nationales spécifiques aux professionnels médicaux

- Entretien annuel des professionnels médicaux
- Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux
- Vie professionnelle/prévention et gestion des conflits
- Formation au français pour les professionnels médicaux peu francophones

# Sommaire

Entretien annuel des professionnels  
médicaux ..... **6**

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

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

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

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

**Financement et inscription** ..... **23**

## **Vos contacts à l'ANFH**

16 délégations régionales  
26 délégations territoriales ..... **24**



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

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Chefs de service,  
Chefs de pôle,  
Présidents CME, CMG  
Praticiens responsables  
de structures internes,  
Praticiens exerçant ou  
souhaitant exercer des  
fonctions managériales

#### Organisé par GRIEPS

#### Nombre de participants 8 à 12 participants

#### Durée 1 jour

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation demande au stagiaire « un retour sur soi » afin de comprendre, analyser et développer ses compétences relationnelles. L'essentiel de la formation passera donc par l'expérience, l'analyse individuelle et collective et le retour compréhensif par des éléments théoriques d'ancrage.

Dans un premier temps, l'utilisation du modèle d'analyse transactionnelle du stress aidera l'apprenant à comprendre les mécanismes du stress et à identifier ses propres ressources.

Dans un deuxième temps, l'apprentissage de techniques de communication thérapeutique permettra à l'apprenant de prévenir et de désamorcer des situations de stress et de favoriser une ambiance de travail bienveillante

#### Objectif opérationnel

- > Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement

#### Objectifs opérationnels

- > Clarifier enjeux, finalités, contexte de l'entretien professionnel
- > Connaître les éléments clés de la GPMC
- > Savoir mettre en oeuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien
- > Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien

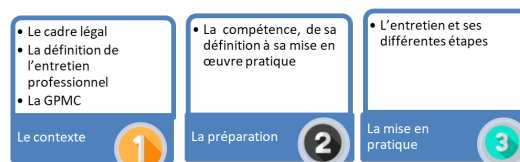
#### Modalités pédagogiques

##### Format Distanciel :

- > Apports théoriques
- > Analyse de situation professionnelle
- > Ateliers
- > Travaux de groupe

#### Programme

##### Les 3 séquences de la journée



#### Programme

- > La dimension stratégique de l'entretien professionnel
  - Le cadre légal et réglementaire
  - La GPMC : un outil institutionnel
  - Les enjeux de la GPMC
  - D'une logique métier à une logique compétence
  - Les acteurs de la GPMC
- > S'initier aux outils de la GPMC
  - Le langage de la GPMC
  - Définition, enjeux et finalités
  - Zoom sur l'entretien annuel
- > Maîtriser l'écart entre les compétences requises, attendues et réelles
  - Les écarts entre besoins et ressources
  - Propositions d'action
- > Conduire un entretien professionnel
  - Les différents outils de l'entretien
  - Mise en oeuvre des méthodes, outils et supports
  - Evaluation des résultats
  - Rédaction de la synthèse
- > Maîtriser les techniques de communication
  - Les 3 étapes clés de la communication lors de l'entretien
  - Les points de vigilance
  - Les bonnes pratiques de communication pour conduire l'entretien
  - Conflit ou désaccord : désamorçage, recentrage et prise de recul

## Action réservée aux professionnels médicaux

### Public visé

Chefs de service et Chefs de pôle, Présidents de CME et de la CMG, Praticiens responsables de structures internes, Praticiens exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de participants**  
8 à 12 participants

**Durée**  
1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

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

Le statut unique de praticien hospitalier (décret n°2022-134 du 5 février 2022) prévoit un renforcement de l'accompagnement des praticiens tout au long de leur carrière. Dans ce contexte, ils bénéficient d'un entretien professionnel annuel à compter de l'année 2022. Il s'agit d'un moment d'échanges entre pairs visant à accompagner le praticien au sein de son environnement de travail. Son objectif est de faire un point d'étape sur les missions et les souhaits du praticien en articulation avec le projet de service et de l'équipe comme d'aborder son épanouissement professionnel et sa qualité de vie au travail. Afin d'accompagner les chefs de service et chefs de pôle et présidents de CME dans cette mission, l'ANFH propose un programme de formation spécifiquement adapté à ces professionnels

### Objectif général

- > Accompagner, informer, et former les responsables médicaux sur la mise en oeuvre et la conduite des entretiens professionnels annuels

### Objectifs spécifiques

- > Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel
- > Identifier les enjeux de l'entretien annuel
- > Distinguer les différents types d'entretien
- > Préparer et réaliser l'entretien
- > Connaître les différentes étapes de l'entretien
- > Concevoir des outils adaptés à la situation de l'établissement
- > Savoir utiliser les outils internes pour l'entretien annuel
- > Connaître les modalités et délais
- > Savoir rédiger un compte-rendu d'entretien et sa révision
- > Adopter une posture managériale bienveillante (échanges entre pairs)

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Le cadre réglementaire de l'entretien professionnel annuel
- > Identification des enjeux de l'entretien professionnel annuels des PM (managériaux et institutionnels, enjeux en termes de fidélisation, d'attractivité et de QVCT, enjeux de formation et d'évolution professionnelle, enjeux en termes de communication)
- > Les différents types d'entretien et leurs objectifs
- > La préparation et la réalisation de l'entretien : RETEX et mises en situation
- > Les différentes étapes de l'entretien
- > La conception des outils adaptés à la situation de l'établissement
- > L'utilisation des outils internes pour l'entretien annuel
- > Les modalités de réalisation et les délais
- > La rédaction du compte-rendu et sa révision
- > L'importance de la posture managériale bienveillante (échanges entre pairs)

### Modalités pédagogiques

#### Actives et basées sur la pratique :

- > Test de positionnement
- > Apports théoriques illustrés par des cas pratiques
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles
- > Etudes de cas
- > Travaux de groupes et débriefing
- > Capsule vidéo RETEX d'établissement de santé expérimentés
- > Simulations, mises en situations et jeux de rôles
- > Bilan à froid à 3 mois sur plateforme

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

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Chefs de service,  
chefs de pôle,  
Président de la  
commission médicale  
d'établissement et de la  
commission médicale du  
groupement,  
Praticiens responsables  
de structures

#### Organisé par FORMATION PARTENAIRES

#### Nombre de participants 8 à 12 participants

#### Durée 1 jour

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Nous vous proposons de découper notre programme de formation en 3 séquences. La première permet de clarifier la notion de compétence et de présenter l'entretien annuel comme un outil permettant de poser les bases d'un management bienveillant et participatif. Il sera mis en évidence les liens entre projets de pôle/projets individuels et motivation. Lors de notre seconde séquence, le formateur présentera la méthode pour préparer et conduire les entretiens professionnels annuels en tenant compte des quatre différents aspects d'un entretien : La dimension objective, La dimension « cadre de référence », la dimension relationnelle et la dimension projet. Chacune de ces dimensions sera abordée lors de l'étape de préparation de l'entretien et au cours de la conduite de l'entretien. Le formateur développera en appui sur des fiches de poste, la méthode pour réaliser une analyse factuelle de l'année écoulée en collaboration avec le praticien. Enfin, nous aborderons la conduite d'un entretien professionnel annuel ; c'est lors de cette dernière phase que les participants s'entraîneront, étape par étape, à la conduite des entretiens. Chaque phase de l'entretien s'inscrit dans la logique des quatre dimensions en considérant les faits, le cadre, la relation, le sens.

#### Objectif

- > Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux
- > Connaître les différentes étapes de l'entretien
- > Préparer et réaliser l'entretien

#### Modalités pédagogiques

- > Stratégie pédagogique variée incluant des apports conceptuels, des cas pratiques, des analyses de pratiques et des simulations de conduite d'entretiens professionnels annuels.

#### Programme

##### JOUR 1

##### Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux

- > L'entretien annuel dans le dispositif issu de la réforme statutaire de février 2022 (décret n°2022-134 du 5 février 2022)
- > Présentation d'une méthode pour préparer et conduire les entretiens professionnels

##### Connaître les différentes étapes de l'entretien

- > L'invitation du praticien
- > L'entretien
- > Le dialogue autour de la qualité de vie au travail
- > Le compte rendu et sa révision

##### Préparer et réaliser l'entretien

- > Réflexion autour de la préparation de l'entretien annuel : Proposition de Formation Partenaires d'une trame d'entretien
- > Simulation d'un entretien complet : simulation par binôme d'un entretien complet.
- > Rédiger le compte rendu et procéder à sa révision



# Module 1

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

## Organisé par

Un formateur Adopale et  
un formateur Oresys

## Nombre de participants

8 à 10 de préférence  
(jusqu'à 12 maximum)

## Durée

2 jours

## Prérequis

Avoir des responsabilités  
managériales / Avoir un  
projet managérial

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Médecin-Manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?

Imaginez un hôpital où chaque interaction est empreinte de confiance et de respect mutuel, même en période de tension. Notre formation donne au médecin, chef d'orchestre de son service, les clés pour instaurer les fondements nécessaires à la motivation de chacun, à l'implication collective & solidaire et donc à la performance de l'équipe.

Ensemble, nos deux cabinets répondent à vos besoins de manière pragmatique :

- Adopale est expert de l'hôpital : > 900 interventions touchant l'ensemble des activités et acteurs.
- Oresys est expert en management : épanouissement des collaborateurs & performance durable de l'organisation sont indissociables.

## Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Utiliser des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluri-professionnelle, y compris pour les plus jeunes
- > Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile

## Modalités pédagogiques

- > Alternance de temps théoriques courts et d'ateliers participatifs, inspirés de cas réels issus de nos missions réalisées en milieu hospitalier
- > Fourniture d'outils pragmatiques, éprouvés en situation réelle, afin de faciliter leur prise en main et leur adaptation à une situation spécifique
- > En amont de la formation, mise à disposition de documents pédagogiques en ligne (consultation facultative)
- > Possibilité de réaliser la formation en distanciel (pas de format hybride présentiel/distanciel)

## Programme

### EN AMONT

Mise à disposition de documents en ligne

### JOUR 1

- > Echanges sur l'organigramme hospitalier type et prise de recul sur vos organisations
- > Atelier sur la dynamique d'équipe
- > Introduction : Nécessité de poser un cadre de fonctionnement (posture « Boss » du manager)
- > Mise en pratique avec simulation et utilisation de l'outil RACI
- > Postures en situation de tension : règles d'or, postures pouvant être adoptées, outils de communication
- > Pratique d'un feedback éclairé / communication assertive

### JOUR 2

- > Reprise des grandes notions de la veille
- > Théorie du storytelling (posture « Leader » du manager)
- > Mise en pratique 1 : Narration factuelle vs Storytelling
- > Mise en pratique 2 : Quelles situations sont propices au storytelling ?
- > Introduction : Nécessité de poser un cadre de fonctionnement (posture « Boss » du manager)
- > Mise en pratique avec simulation et utilisation de l'outil RACI
- > Postures en situation de tension : règles d'or, postures pouvant être adoptées, outils de communication
- > Pratique d'un feedback éclairé / communication assertive
- > Comment s'exprime la posture « Coach » du manager : écoute active, empathie, questionnement, pièges à éviter
- > Ouverture sur les ressources mobilisables au sein de l'établissement

## Module 2

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

### Organisé par

Un formateur Adopale et  
un formateur Oresys

### Nombre de participants

8 à 10 de préférence  
(jusqu'à 12 maximum)

### Durée

1 jour

### Prérequis

Avoir des responsabilités  
managériales / Avoir un  
projet managérial

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier

Imaginez un hôpital où chaque interaction est empreinte de confiance et de respect mutuel, même en période de tension. Notre formation donne au médecin, chef d'orchestre de son service, les clés pour instaurer les fondements nécessaires à la motivation de chacun, à l'implication collective & solidaire et donc à la performance de l'équipe.

Ensemble, nos deux cabinets répondent à vos besoins de manière pragmatique :

- Adopale est expert de l'hôpital : > 900 interventions touchant l'ensemble des activités et acteurs.
- Oresys est expert en management : épanouissement des collaborateurs & performance durable de l'organisation sont indissociables.

### Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Utiliser des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluri-professionnelle, y compris pour les plus jeunes
- > Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile

### Modalités pédagogiques

- > Alternance de temps théoriques courts et d'ateliers participatifs, inspirés de cas réels issus de nos missions réalisées en milieu hospitalier
- > Fourniture d'outils pragmatiques, éprouvés en situation réelle, afin de faciliter leur prise en main et leur adaptation à une situation spécifique
- > En amont de la formation, mise à disposition de documents pédagogiques en ligne (consultation facultative)
- > Possibilité de réaliser la formation en distanciel (pas de format hybride présentiel/distanciel)

### Programme

#### EN AMONT

Mise à disposition de documents en ligne

#### Matinée

- > Brainstorming sur les situations de crise rencontrées à l'hôpital
- > Tour de table : Quels facteurs précurseurs connaissez-vous ?
- > Approche théorique : présentation des facteurs types déclencheurs de conflits
- > Echanges et retours d'expérience
- > Approche théorique : présentation de la spirale du conflit
- > Approche théorique : présentation des différents types de conflits
- > Atelier participatif : lien avec la pyramide de Dilts
- > Approche théorique : postures face au conflit de Thomas Kilmann
- > Mise en pratique : identifier les postures face au conflit dans des saynètes
- > Temps d'échange et retour d'expérience
- > Présentation des émotions principales liées au conflit

#### Après-midi

- > Présentation théorique d'outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit
- > Mise en situation : variations du para- et du non-verbal dans une scène
- > Principes de l'assertivité
- > Principe de la communication non violente
- > Mises en pratiques
- > Présentation des dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital

## Module 1

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

### Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

### Nombre de participants

10 Participants maximum

### Durée

2 jours consécutifs

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Être médecin et manager une équipe médico-soignante

La dégradation des conditions de travail, l'augmentation de la complexité des soins ont notamment mis en avant l'enjeu du travail en équipe, élément essentiel pour la qualité et la sécurité des soins et d'attractivité des services.

Mais, travailler efficacement en équipe ne coule pas de source. Les équipes ont donc besoin d'un leadership efficace, tant au niveau médical que paramédical, pour donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien de chacun.

Aussi, cette formation vise à développer les compétences managériales et outiller les professionnels médicaux exerçant des fonctions managériales.

### Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Utiliser des méthodes relationnelles adaptées pour instaurer l'écoute, la confiance et le respect mutuel dans l'équipe
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle dans une équipe pluriprofessionnelle et inter-générationnelle
- > Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets du service (ou pôle)
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- > Tests (positionnement & autodiagnostic)
- > Technique post-it
- > Etudes de cas classiques et via séquence vidéo
- > Exercices de communication
- > Partage de pratiques
- > Fiche de mémorisation
- > Carte conceptuelle

### Programme

- > Les enjeux d'une équipe hospitalière performante
- > Spécificités et dynamique d'une équipe médico-soignante
- > L'intelligence émotionnelle et sociale
- > Manager et/ou leader d'une équipe médico-soignante
- > Communication au sein de l'équipe pour favoriser l'écoute, la confiance et le respect mutuel
- > De l'adaptation à chacun
- > Perception de justice organisationnelle sous ces différentes formes
- > La motivation au travail - Le sens du travail au cœur de la QVT - Fédérer par le partage d'une culture, de règles et de valeurs
- > Démarche participative autour des projets du service
- > Stratégie et accompagnement du changement pour prévenir les peurs et résistances -
- > L'expérimentation, l'innovation et le droit à l'erreur
- > Entretiens managériaux et partage d'objectifs motivants - Objectifs individuels et collectifs SMART
- > Le contexte actuel de la FPH et RPS
- > Le rôle pivot du manager dans la démarche de prévention des RPS
- > Soutien managérial et repérage des collaborateurs en souffrance
- > Cohérence et soutien en cas de collaborateur mis en cause

## Module 2

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

### Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

### Nombre de participants

10 Participants maximum

### Durée

1 jour

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - Prévention et gestion des situations conflictuelles

En milieu hospitalier, les professionnels de santé, qui ont chacun leur domaine de compétences, collaborent dans un intérêt commun. Cependant, ils peuvent avoir des points de vue différents, des divergences et les échanges qui en découlent peuvent conduire à des relations conflictuelles. Ce climat délétère nuit au bon fonctionnement d'un service et à titre individuel, génère de la souffrance au travail.

Indirectement, les conflits d'équipe peuvent également compromettre la qualité de la prise en charge des patients. Pour un manager/médecin, la capacité à réguler/résoudre les conflits et les désaccords au sein de l'équipe est un atout crucial pour la réussite du travail en équipe.

### Objectifs

- > Connaître les situations de conflit en milieu hospitalier
- > Identifier les facteurs précurseurs de conflit et analyser les différents types de conflits
- > Reconnaître les comportements en situation de conflit
- > Repérer le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement
- > Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors de situations conflictuelles
- > Désamorcer le conflit par des techniques relationnelles et l'utilisation d'outils
- > Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la Fonction Publique Hospitalière

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- > Tests (positionnement & autodiagnostic)
- > Technique post-it
- > Etudes de cas classiques et via séquence vidéo
- > Exercices de communication
- > Partage de pratiques
- > Fiche de mémorisation
- > Carte conceptuelle

### Programme

- > Définition et recensement des situations conflictuelles à l'hôpital
- > Les différents types de conflits
- > Les facteurs précurseurs de conflit
- > Les attitudes réactionnelles face aux conflits - Les approches psycho-comportementales
- > Les émotions : définition - principales émotions et leurs manifestations
- > Les 4 phases de l'émotion - Stratégies pour la canaliser
- > L'émotion, signe d'un besoin à satisfaire
- > Le mécanisme de la communication, ses filtres et ses obstacles
- > L'observation des signaux de langage verbal, paraverbal, non verbal et du décalage entre le verbal et le non verbal
- > Eviter et clarifier les malentendus
- > Prendre en considération le système de valeurs de l'autre
- > Concilier empathie et assertivité
- > Pratiquer une Communication Non Violente selon Rosenberg - le processus OSBD
- > Les méthodes de gestion des conflits (DESC, arbitrage, négociation, conciliation et médiation) et leurs indications
- > Le soutien au sein de l'équipe hospitalière

## Module 1

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Nombre de participants

8 participants minimum  
12 participants maximum

### Durée

2 jours

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

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

### Objectifs

#### Objectif opérationnel

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

#### Objectif pédagogiques

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Utiliser des méthodes pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluriprofessionnelle y compris pour les plus jeunes
- > Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile

### Modalités pédagogiques

Actives et basées sur la pratique :

- > Test de positionnement
- > Travail sur les représentations – carte mentale
- > Apports théoriques illustrés par des cas pratiques
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles
- > Travaux de groupes et débriefing
- > Simulations, mises en situations et jeux de rôles
- > Bilan à froid à 3 mois sur plateforme

### Programme

#### JOUR 1

- > Les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière
- > Identification de ce qui rassemble tous les membres d'une équipe médico-soignante
- > L'importance de développer ses compétences relationnelles en tant que professionnels en structures sanitaires et médico-sociales
- > Auto-diagnostic de son propre style de management et enjeux en termes d'adaptation
- > Identification des méthodes permettant d'instaurer un climat de confiance et de respect, même en situations de tension
- > La reconnaissance de la place et du rôle de chacun au sein de l'équipe
- > Agir avec leadership : les modalités pratiques de mises en œuvre

#### JOUR 2

- > Les enjeux de la communication pour favoriser l'adhésion et la motivation : outils de communication verbaux et non verbaux, langage positif, attitudes, écoute et reformulation
- > Les modalités de mise en œuvre de la Communication Non Violente dans la gestion des situations complexes
- > Comment développer un comportement assertif ?
- > La mise en œuvre d'une dynamique d'équipe : de la coopération à l'entraide
- > Les atouts de l'intelligence collective et de la démarche participative, par le biais de la co-construction
- > L'importance des espaces d'échanges entre managers visant à confronter les valeurs et pratiques et rechercher un fonctionnement cohérent
- > Le soutien apporté à un collègue confronté à une situation difficile

# Module 2

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Nombre de participants

8 participants minimum  
12 participants maximum

## Durée

1 jour

**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Vie professionnelle en équipe hospitalière : prévention des situations conflictuelles en établissement de santé - prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé

### Objectifs

#### Objectif opérationnel

- > Prévenir et résoudre avec efficacité les conflits au sein d'une équipe hospitalière

#### Objectif pédagogiques

- > Connaître les situations de crise en milieu hospitalier
- > Identifier les facteurs précurseurs du conflit
- > Diagnostiquer et analyser les différents types de conflits
- > Reconnaître les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement
- > Désamorcer le conflit (par l'utilisation d'outils et de techniques relationnelles)
- > Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors des situations conflictuelles ou tendues
- > Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la Fonction Publique Hospitalière

### Modalités pédagogiques

Actives et basées sur la pratique :

- > Test de positionnement
- > Travail sur les représentations – carte mentale
- > Apports théoriques illustrés par des cas pratiques
- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles
- > Travaux de groupes et débriefing
- > Simulations, mises en situations et jeux de rôles
- > Bilan à froid à 3 mois sur plateforme

### Programme

#### JOUR 1

- > Identification des situations de crise en milieu hospitalier
- > Lien avec la détermination de la qualité de vie au travail
- > Les facteurs précurseurs du conflit : savoir identifier les signes avant-coureurs des situations de tension avant l'apparition du conflit
- > Le diagnostic et l'analyse des différents conflits
- > Les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et de son mode de fonction
- > Appropriation des techniques relationnelles et outils pour désamorcer un conflit
- > Mises en application des postures et comportement verbaux et non verbaux adaptés lors des situations conflictuelles
- > Les enjeux et la mise en œuvre de la conciliation et de la médiation dans la FPH et dispositifs pouvant être mobilisés



## Module 1

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

IMS Académie – CHU de  
Bordeaux

### Nombre de participants

1 participant par entretien

### Durée

30mins estimée pour  
l'auto-évaluation

45mins maximum pour  
l'entretien

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux - Positionnement - Distanciel

En milieu hospitalier, les professionnels de santé, qui ont chacun leur domaine de compétences, collaborent dans un intérêt commun. Cependant, ils peuvent avoir des points de vue différents, des divergences et les échanges qui en découlent peuvent conduire à des relations conflictuelles. Ce climat délétère nuit au bon fonctionnement d'un service et à titre individuel, génère de la souffrance au travail.

Indirectement, les conflits d'équipe peuvent également compromettre la qualité de la prise en charge des patients. Pour un manager/médecin, la capacité à réguler/résoudre les conflits et les désaccords au sein de l'équipe est un atout crucial pour la réussite du travail en équipe.

### Objectifs

- > Identifier les besoins en formation, au regard du niveau de maîtrise des compétences managériales.
- > Echanger sur les attentes du médecin manager.
- > Définir le parcours le plus adapté.

### Modalités pédagogiques

#### Grille de positionnement pédagogique :

Auto-évaluation du niveau de maîtrise des compétences managériales, au regard de chaque objectif pédagogique prévu par module de formation.

Synthèse du parcours professionnel et de formation en management réalisée par le médecin manager.

#### Entretien individuel en visioconférence :

Les éléments personnels communiqués durant l'entretien demeurent confidentiels

#### Formalisation du parcours de formation individuel

### Programme

#### 1ère étape : Auto-évaluation via une grille de positionnement pédagogique

Le médecin manager sera invité à remplir une grille de positionnement pédagogique avant l'entretien où il formalisera les principales étapes de son parcours professionnel en tant que manager ainsi que les éventuelles formations suivies sur le domaine. Il pourra également réaliser une auto-évaluation du niveau de maîtrise de ses compétences managériales, au regard de chaque objectif pédagogique prévu par module.

Cette grille sera communiqué au référent de l'IMS Académie et servira de support à l'entretien.

#### 2ème étape : Entretien semi-directif en visio-conférence de 45mins maximum

L'entretien réalisé par le référent de l'IMS Académie, permettra de recueillir des données qualitatives et de mieux comprendre le contexte du médecin manager, d'échanger sur ses points forts et axes d'amélioration et d'identifier ses besoins en formation.

#### 3ème étape : Formalisation du parcours de formation

A l'issue de l'entretien, le choix du parcours de formation sera conjointement établi avec le médecin manager et communiqué à la délégation régionale de l'ANFH et à l'établissement.

La proposition de parcours et la grille de positionnement pourront être transmises aux formateurs afin de leur permettre d'ajuster si besoin leur intervention.

# Module 2

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – La gouvernance hospitalière

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

Sciences Po Bordeaux

### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

### Durée

2 jours (14h)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Appuyé sur l'analyse stratégique, l'analyse des politiques publiques de santé et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical dans son contexte politique et institutionnel, de structurer son positionnement managérial dans une logique systémique mais aussi d'utiliser des outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision.

### Objectifs

Comprendre l'évolution du système de  
santé et son impact sur la place du médecin  
manager au sein de l'établissement :

- > Acquérir une vision systémique de  
l'organisation actuelle du système de  
santé pour mieux comprendre son rôle  
sa place dans cette organisation
- > Acquérir les bases et outils de la gestion  
de projet
- > Engager un projet d'application mana-  
gériale réaliste et ambitieux

### Modalités pédagogiques

- > Exposés
- > Etude des notions
- > Analyse de cas
- > Débats
- > Dossier pédagogiques (principaux textes  
législatifs)

### Programme

#### JOUR 1

L'organisation actuelle du système de santé ; son  
rôle, sa place dans cette organisation

- > Enjeux et défis du système de santé : les besoins  
de la population et les réponses du système de  
santé. Effets de crise et tendances longues.
- > Le nouveau cadre réglementaire : ma santé 2022,  
loi RIST, numérique en santé, place des usagers
- > Les impacts systémiques, organisationnels et  
humains : articulation entre niveaux stratégique/  
opérationnel, le rôle du manager, les enjeux pour  
la QVCT

#### JOUR 2

Les bases et outils de la gestion de projet

- > Identifier et savoir utiliser son positionnement  
managérial dans les projets
- > Les leviers pour agir en situation de changement
- > Accompagner, piloter, contribuer dans le cadre  
des projets : notion de projet en termes mana-  
gériale, diagnostic initial et projection, outils et  
méthodes de suivi

Engager un projet d'application managériale réaliste  
et ambitieux

- > Choisir, définir et s'engager dans son action ma-  
nagériale : fixer les priorités, mesurer les risques,  
s'engager en développant sa valeur ajoutée.



## Module 3

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

IMS Académie

### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

### Durée

4 jours (28h, 2 jours + 2  
jours, 1 mois maximum  
entre les deux sessions)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné son identité propre, ses valeurs et ses capacités de leader, de communicant.

### Objectifs

- > Identifier ses préférences managériales
- > Mieux se connaître pour mieux s'adapter
- > Concilier Leadership et confiance
- > Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées
- > Développer les compétences de mes collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel et le processus de délégation
- > Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale

### Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques
- > Utilisation d'outil d'intelligence collective (Min Mapping, méthode appréciative, co-développement...) Apprentissage d'outils nouveaux Analyse des situations apportées par les participants
- > Travail intersession
- > Jeux de rôle
- > Test individuel

### Programme

#### JOUR 1

##### Identifier ses préférences managériales :

Définition du Management / Rôle et posture du manager / Définition de l'équipe / Les différents styles de management

##### Mieux se connaître pour mieux s'adapter :

Identification de mon propre style de manager / Identification de mes zones de confort, d'inconfort et mes axes d'évolution

#### JOUR 2

##### Concilier leadership et confiance :

Agilité managériale / Définition de l'agilité, application / Différence entre leadership et management / Confiance et assertivité / Posture du manager

##### Maîtriser les différents types de communication :

La communication stratégique / Les 4 types de communicants / Les 3 composantes de la communication : verbale, non verbale et para verbale

#### JOUR 3

##### Développer les compétences des collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel :

L'entretien annuel, ses objectifs, sa méthodologie / Ses outils / Détermination et définition des compétences de ses collaborateurs

##### Développer les compétences des collaborateurs en exploitant le processus de délégation :

Délégation et responsabilité / Les méthodes de délégation / Priorisation et gestion du temps

#### JOUR 4

##### Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale :

Amélioration continue / Description, analyse et résolution de situations managériales

# Module 4

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – Apprendre à anticiper et gérer les conflits

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

IMS Académie

### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

### Durée

2 jours (14h)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les deux journées offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel. Il s'agit d'apprendre à prévenir, mais aussi désamorcer les situations aiguës, en gérant l'agressivité d'autrui et en s'appuyant sur les techniques de la négociation, de la médiation.

### Objectifs

- > Identifier les différents types de conflits
- > Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles
- > Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper
- > Accompagner le changement

### Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques
- > Travaux de groupes
- > Exposés interactifs
- > Mises en situation
- > Test

### Programme

#### JOUR 1

#### Identifier les différents types de conflits :

- > Comprendre la notion de conflit
- > Définition du conflit pour mieux l'identifier l'architecture du conflit
- > Analyser un conflit
- > Évaluer le coût des conflits et de ses conséquences
- > Repérer les tensions et les comportements à l'origine des conflits.

#### La résolution de conflit, la médiation :

- > Mise en situation à partir d'une situation proposée en lien avec l'exercice de cadrage.
- > Confrontation avec la réalité du terrain.

#### JOUR 2

#### Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper :

- > Accompagner le changement
- > La méthode DESC
- > Son comportement dans le conflit
- > Les jeux psychologiques selon Karpman

#### Accompagner le changement :

- > L'architecture du conflit et son analyse : outil d'aide à la conduite du changement
- > Les sources de conflit, les sources d'inflation

## Module 5

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

IMS Académie

### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

### Durée

2 jours (14h)

### En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail (QVCT) tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les travaux de groupe, les exposés interactifs et les mises en situation rythment les deux journées. Il s'agit d'apprendre à prévenir, mais aussi désamorcer les situations aiguës, en gérant l'agressivité d'autrui et en s'appuyant sur les techniques de la négociation, de la médiation.

### Objectifs

#### Développer et mettre en œuvre la qualité de vie et conditions de travail :

- > Identifier les leviers de cohésion d'équipe
- > Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs

#### La bientraitance managériale

- > Construire au quotidien un environnement bientraitant au sein d'un service, tout en intégrant les contraintes institutionnelles
- > Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale
- > Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux
- > Mettre en place une communication efficiente

### Modalités pédagogiques

- > Pédagogie interactive basée sur une alternance d'apports théoriques, de travaux de sous-groupes, d'utilisation d'outils.
- > Cas concrets
- > Jeux de rôle
- > Documents pédagogiques en format papier et en ligne
- > Autodiagnostic

### Programme

#### JOUR 1

#### Identifier les leviers de cohésion d'équipe : Les bonnes pratiques

- > Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs : Définition des RPS et de la QVCT
- > Mécanismes stress psychologique
- > Outils de mesure
- > Pratiques managériales et prévention

#### JOUR 2

#### Construire au quotidien un environnement bientraitant :

- > Bienveillance, bienfaisance, bientraitance
- > Contraintes/Opportunités

#### Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale :

- > Bientraitance en situation de changement

#### Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux :

- > Concept d'assertivité

#### Mettre en place une communication efficiente :

- > Objectifs et résultats

# Module 6

**Action réservée  
aux professionnels  
médicaux**

## Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

## Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

## Durée

2 jours (14h)

## En savoir plus

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux – Module optionnel - Thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire

### Objectifs

- > -Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents
- > -Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes
- > -Un sujet proposé par le prestataire :
  - > Gestion des conflits niveau 2
  - > Gestion du temps
  - > Co-développement
  - > Mener des entretiens
  - > Travailler en équipe
- > -Un besoin identifié lors du positionnement des médecins

### Modalités pédagogiques

A définir en fonction du thème choisi par le commanditaire

### Programme

Le programme et le thème du module 6 sera défini en fonction des besoins individuels et collectifs repérés ou nommés lors des bilans de fin de module et de fin de parcours.

Voici un exemple de thèmes que nous avons déjà développés pour les médecins depuis 2019 :

- > Gestion des conflits niveau 2
- > Gestion du temps
- > Co-développement et performance managériale
- > Mener des entretiens
- > Travailler en équipe
- > Travailler en mode projet
- > Les hôpitaux, acteurs de et avec leur territoire
- > ...

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

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Tout professionnel médical non francophone de niveau A2 minimum

#### Organisé par LINGUAPHONE

#### Nombre de participants

Minimum 8 participants à 10 maximum

#### Durée

96h parcours blended en classe inversée

Options : entretiens individualisés ; ateliers Social Learning

#### Prérequis

Test de positionnement amont

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation s'adresse aux établissements comptant parmi leur personnel des médecins non francophones.

### Objectifs

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- > Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement
- > Vous intégrer dans votre milieu professionnel
- > Lire et comprendre un article médical en français
- > Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français
- > Assurer des transmissions écrites en français
- > Intervenir dans une réunion professionnelle en français
- > Certifier votre niveau de français

### Modalités pédagogiques

Parcours 96h blended classe inversée

- > 64h de classes virtuelles – 2 fois 1h par semaine
- > 32h de parcours digital lié – 1h minimum par semaine

#### Compléments

- > Entretiens individualisés (maximum 16h/apprenant) – séances de 30 minutes par visio
- > Ateliers Social Learning en groupe (maximum 16h/groupe) – séances de 30 minutes en classes virtuelles

### Programme

#### 1. KICKOFF – lancement du programme

#### 2. Acquérir et employer un vocabulaire médical en français

- L'accueil, orienter et renseigner les patients
- Vocabulaire médical de base
- Le questionnement

#### 3. Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier

- Présenter les différents services
- Décrire le monde hospitalier
- Communiquer des informations médicales à un patient ou un proche
- Communiquer avec les membres de l'équipe
- Transmettre des données médicales

#### 4. Lire et comprendre un article médical en français

- Développer des techniques de lecture et de compréhension
- Améliorer les stratégies de lecture et de compréhension
- Comprendre la correspondance courante, les instructions simples, des articles techniques

#### 5. Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions

- L'examen médical, la douleur, les résultats
- Les médicaments & traitements
- Le vocabulaire des soins, oncologie

#### 6. Assurer des transmissions écrites en français

- Acquérir les bases de l'écriture de courriels
- Echanger des informations simples et claires, prendre des rendez-vous
- Comprendre les différents niveaux de formalité
- Rédiger des courriels plus complexes et des documents à caractère médical

#### 7. Intervenir dans une réunion professionnelle en français

- Préparer la réunion / une réunion virtuelle
- Comprendre les éléments clés et échanges dans son domaine
- Intervenir simplement dans une réunion relative à son domaine
- Gérer un échange court
- Interagir dans son domaine

#### 8. Être préparé pour la certification

#### 9. BILAN

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

### Action réservée aux professionnels médicaux

#### Public visé

Tout professionnel médical non francophone de niveau B1 minimum

#### Organisé par LINGUAPHONE

#### Nombre de participants

Minimum 8 participants à 10 maximum

#### Durée

96h parcours blended en classe inversée

Options : entretiens individualisés ; ateliers Social Learning

#### Prérequis

Test de positionnement amont

#### En savoir plus [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Cette formation s'adresse aux établissements comptant parmi leur personnel des médecins non francophones.

### Objectifs

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- > Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement
- > Vous intégrer dans votre milieu professionnel
- > Lire et comprendre un article médical en français
- > Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français
- > Assurer des transmissions écrites en français
- > Intervenir dans une réunion professionnelle en français
- > Certifier votre niveau de français

### Modalités

#### pédagogiques

Parcours 96h blended classe inversée

- > 64h de classes virtuelles – 2 fois 1h par semaine
- > 32h de parcours digital lié – 1h minimum par semaine

#### Compléments

- > Entretiens individualisés (maximum 16h/apprenant) – séances de 30 minutes par visio
- > Ateliers Social Learning en groupe (maximum 16h/groupe) – séances de 30 minutes en classes virtuelles

### Programme

#### 1. KICKOFF – lancement du programme

#### 2. Acquérir et employer un vocabulaire médical en français

- L'accueil, orienter et renseigner les patients
- Vocabulaire médical de base
- Le questionnement

#### 3. Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier

- Présenter les différents services
- Décrire le monde hospitalier
- Communiquer des informations médicales à un patient ou un proche
- Communiquer avec les membres de l'équipe
- Transmettre des données médicales

#### 4. Lire et comprendre un article médical en français

- Développer des techniques de lecture et de compréhension
- Améliorer les stratégies de lecture et de compréhension
- Comprendre la correspondance courante, les instructions simples, des articles techniques

#### 5. Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions

- L'examen médical, la douleur, les résultats
- Les médicaments & traitements
- Le vocabulaire des soins, oncologie

#### 6. Assurer des transmissions écrites en français

- Acquérir les bases de l'écriture de courriels
- Echanger des informations simples et claires, prendre des rendez-vous
- Comprendre les différents niveaux de formalité
- Rédiger des courriels plus complexes et des documents à caractère médical

#### 7. Intervenir dans une réunion professionnelle en français

- Préparer la réunion / une réunion virtuelle
- Comprendre les éléments clés et échanges dans son domaine
- Intervenir simplement dans une réunion relative à son domaine
- Gérer un échange court
- Interagir dans son domaine

#### 8. Être préparé pour la certification

#### 9. BILAN

## Comment faire pour le financement ?

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

## Comment faire pour s'inscrire aux AFN ?

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

## Pour aller plus loin :

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

[https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/afn\\_catalogue\\_2024\\_v2.pdf](https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/afn_catalogue_2024_v2.pdf)

## 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales

### **ANFH AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

#### **ANFH Alpes**

- 04 76 04 10 40
- alpes@anfh.fr
- www.anfh.fr/alpes

#### **ANFH Auvergne**

- 04 73 28 67 40
- auvergne@anfh.fr
- www.anfh.fr/auvergne

#### **ANFH Rhône**

- 04 72 82 13 20
- rhone@anfh.fr
- www.anfh.fr/rhone

### **ANFH BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ**

#### **ANFH Bourgogne**

- 03 80 41 25 54
- bourgogne@anfh.fr
- www.anfh.fr/bourgogne

#### **ANFH Franche-Comté**

- 03 81 82 63 09
- franchecomte@anfh.fr
- www.anfh.fr/franche-comte

### **ANFH BRETAGNE**

- 02 99 35 28 60
- bretagne@anfh.fr
- www.anfh.fr/bretagne

### **ANFH CENTRE-VAL DE LOIRE**

- 02 54 74 65 77
- centre@anfh.fr
- www.anfh.fr/centre

### **ANFH CORSE**

- 04 95 21 42 66
- corse@anfh.fr
- www.anfh.fr/corse

### **ANFH GRAND EST**

#### **ANFH Alsace**

- 03 88 21 47 00
- alsace@anfh.fr
- www.anfh.fr/alsace

### **ANFH Champagne-Ardenne**

- 03 26 87 78 20
- champagneardenne@anfh.fr
- www.anfh.fr/champagne-ardenne

### **ANFH Lorraine**

- 03 83 15 17 34
- lorraine@anfh.fr
- www.anfh.fr/lorraine

### **ANFH GUYANE**

- 05 94 29 30 31
- guyane@anfh.fr
- www.anfh.fr/guyane

### **ANFH HAUTS-DE-FRANCE**

#### **ANFH Nord-Pas-de-Calais**

- 03 20 08 06 70
- nordpasdecalais@anfh.fr
- www.anfh.fr/nord-pas-de-calais

#### **ANFH Picardie**

- 03 22 71 31 31
- picardie@anfh.fr
- www.anfh.fr/picardie

### **ANFH ÎLE-DE-FRANCE**

- 01 53 82 87 88
- iledefrance@anfh.fr
- www.anfh.fr/ile-de-france

### **ANFH MARTINIQUE**

- 05 96 42 10 60
- martinique@anfh.fr
- www.anfh.fr/martinique

### **ANFH NORMANDIE**

#### **ANFH Basse-Normandie**

- 02 31 46 71 60
- bassenormandie@anfh.fr
- www.anfh.fr/basse-normandie

#### **ANFH Haute-Normandie**

- 02 32 08 10 40
- hautenormandie@anfh.fr
- www.anfh.fr/haute-normandie

### **ANFH NOUVELLE-AQUITAINE**

#### **ANFH Aquitaine**

- 05 57 35 01 70
- aquitaine@anfh.fr
- www.anfh.fr/aquitaine

### **ANFH Limousin**

- 05 55 31 12 09
- limousin@anfh.fr
- www.anfh.fr/limousin

### **ANFH Poitou-Charentes**

- 05 49 61 44 46
- poitoucharentes@anfh.fr
- www.anfh.fr/poitou-charentes

### **ANFH OCCITANIE**

#### **ANFH Languedoc-Roussillon**

- 04 67 04 35 10
- languedocroussillon@anfh.fr
- www.anfh.fr/languedoc-roussillon

#### **ANFH Midi-Pyrénées**

- 05 61 14 78 68
- midipyrenees@anfh.fr
- www.anfh.fr/midi-pyrenees

### **ANFH OCÉAN INDIEN**

- 02 62 90 10 20
- oceanindien@anfh.fr
- www.anfh.fr/ocean-indien

### **ANFH PAYS DE LA LOIRE**

- 02 51 84 91 20
- paysdelaloire@anfh.fr
- www.anfh.fr/pays-de-la-loire

### **ANFH PROVENCE – ALPES – CÔTE-D'AZUR**

- 04 91 17 71 30
- provence@anfh.fr
- www.anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur



## Notes

[illegible]

## Notes

[illegible]

## Notes

This image shows a full page of primary-ruled notebook paper. It features multiple sets of horizontal lines designed to help children learn letter height and placement. Each set consists of a solid top blue line, a dashed middle blue line, and a solid bottom blue line. These sets are repeated down the entire page, providing ample space for practicing writing letters and words. The paper is otherwise blank, with no text or other markings.

**Anfh**

—

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

01 44 75 68 00  
[communication@anhf.fr](mailto:communication@anhf.fr)  
[www.ANFH.fr](http://www.ANFH.fr)  
 [@ANFH\\_](https://twitter.com/ANFH_)