

# Plan d'actions régional 2026

## Grand Est



# Editorial

## En 2026, l'Anfh Grand Est vous propose une offre de formation régionale composée de 70 thématiques validées par les membres des instances territoriales et régionales.

Ces formations ont été sélectionnées à partir du recensement annuel effectué auprès des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux des trois territoires du Grand Est au regard de leurs besoins en compétences identifiés et exprimés.

Soucieux de proposer une offre de formation répondant aux enjeux auxquels les établissements sont confrontés, les équipes et les membres des instances de l'Anfh Grand Est ont souhaité pour la deuxième année consécutive faire évoluer la structuration du Plan d'Actions Régional 2026 afin de gagner en lisibilité et en agilité.

Cette structuration se traduit notamment par :

- un recentrage de l'offre de formation destinée au personnel non médical et un panel d'actions destinées au personnel médical spécifiquement. Ces actions sont répertoriées en 8 axes et portent sur des thématiques variées couvrant l'intégralité des secteurs (sanitaire, social et médico-social).
- une modalité unique de financement pour l'intégralité des actions de formations proposées, à savoir l'intégralité des coûts pédagogiques sur les fonds mutualisés Anfh.

➤ la possibilité pour les établissements de solliciter, en cours d'année, leur délégation territoriale afin qu'elle les accompagne dans le déploiement d'actions ponctuelles accessibles sur l'outil la ForMuLE ou d'actions faisant l'objet des besoins en compétences spécifiques. La délégation Anfh proposera aux établissements son appui et son expertise dans la co-construction d'une offre sur-mesure en passant par des procédures d'achat simplifiées réduisant ainsi les délais de mise en œuvre des formations.

À travers cette offre de formation 2026, l'Anfh Grand Est a pour ambition de renforcer l'accompagnement de l'ensemble des établissements en leur proposant des solutions adaptées. Elle a également à cœur de favoriser le travail en réseau et en proximité afin de répondre aux spécificités des territoires et aux problématiques rencontrées par les établissements.

Ces axes de travail sont le fruit de réflexions partagées et constructives à l'échelle de la région Grand Est entre les équipes des trois délégations Anfh et de ses administrateurs, très attachés à co-construire une offre de formation, innovante et diversifiée au bénéfice des agents des établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Présidente du CRSG Grand Est  
Laure BONNET



Flashez ce QRcode  
pour accéder à  
la version digitale

## D'un coup d'œil

# Sommaire

Éditorial	p. 3
Présentation générale de l'Anfh	p. 7
Projet stratégique 2025 – 2028	p. 9
Financements Anfh	p. 10
Les chiffres-clés	p. 11
Les services destinés aux établissements	p. 12
Des équipes à votre service	p. 14
Carte des établissements adhérents	p. 16
Modalités d'inscription et conditions de prise en charge	p. 18
LA ForMuLE Anfh	p. 21
La plateforme e-formations de l'Anfh	p. 22
Laïcité	p. 23
Exemples de parcours de formation destinés aux professionnels	p. 24

## 01 Évolution des organisations, des métiers, des techniques et des compétences p. 27

> Travailler avec l'Intelligence Artificielle .....	28
> Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles? .....	29
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH: comprendre, repérer les situations de violences sexistes, sexuelles .....	30
> Le travail de nuit .....	31
> Design thinking.....	32
> Les fondamentaux du développement durable et de la RSE .....	33
> Pilotage financier des instituts de formation des paramédicaux.....	34

## 02 Ressources humaines et Qualité de vie au travail p. 35

> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.....	36
> Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe .....	37
> Process com' .....	38
> Atouts d'une équipe intergénérationnelle: comment bien travailler ensemble?.....	39
> Organiser son travail pour gérer son temps .....	40
> Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail .....	41
> Gestion des incivilités, de l'agressivité et de la violence.....	42

## 03 Encadrement et management des équipes p. 43

> Être responsable d'équipe: débuter en management, les fondamentaux de l'encadrement d'équipe.....	44
> Éthique et posture de l'encadrant .....	45
> Mobiliser et motiver les équipes.....	46
> Gestion des situations difficiles .....	47
> Gestion et conduite de projets .....	48

## D'un coup d'œil

# Sommaire

## 04 Accompagnement et prise en charge en services de soins p. 49

> Communication thérapeutique: améliorer sa communication et la relation de soin .....	50
> Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.....	51
> Prise en charge de la douleur: sensibilisation .....	52
> Prise en charge de la douleur: perfectionnement.....	53
> Prise en charge palliative dont l'accompagnement de la fin de vie .....	54
> Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus.....	55
> Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale .....	56
> Appréhender la mort dans le cadre professionnel .....	57
> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire .....	58

## 05 Accompagnement et prise en charge des publics accueillis p. 59

> Soutien à la parentalité .....	60
> Le pouvoir d'agir .....	61
> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge .....	62
> Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence .....	63
> Contribuer à la santé et à la protection des enfants.....	64
> Les troubles du neurodéveloppement .....	65
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter des patients enfants et adolescents .....	66
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter les publics adultes .....	67
> Repérage et prise en charge des violences conjugales et/ou intra familiales .....	68
> Accueillir dans nos établissements les personnes transgenres et non-binaires .....	69

## 06 Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap p. 71

> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social .....	72
> Bientraitance de la personne accueillie .....	73
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle .....	74
> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement .....	75
> Textures modifiées en cuisine et manger-mains.....	76
> Prise en charge des troubles de la déglutition .....	77
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD .....	78
> Circuit du médicament en EHPAD .....	79
> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD .....	80
> Les troubles du spectre autistique .....	81
> Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs .....	82

## D'un coup d'œil

# Sommaire

**07**

## Droit, éthique et gestion des risques

p. 83

> Conduite en toute sécurité et éco-responsable .....	84
> Prévention des erreurs médicamenteuses.....	85
> Les méthodes de transmission écrites et orales.....	86
> Identitovigilance.....	87
> Les droits des patients et des résidents .....	88
> Éthique et décision dans le soin .....	89
> Hygiène et HACCP en restauration collective .....	90
> Nettoyage et hygiène des locaux en institution .....	91
> Place et rôle des représentants des usagers dans les services de soin .....	92

**08**

## Formations à destination des personnels médicaux

p. 93

> Formations pluri-professionnelles ouvertes au personnel médical .....	94
> Formations dédiées exclusivement au personnel médical .....	95
> Parcours manager médical: Module 1 – Positionnement (en distanciel) .....	96
> Parcours manager médical: Module 2 – La gouvernance hospitalière.....	97
> Parcours manager médical: Module 3 – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective .....	98
> Parcours manager médical: Module 4 – Apprendre à anticiper et gérer les conflits .....	99
> Parcours manager médical: Module 5 – Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux.....	100
> Parcours manager médical: Module 6 (optionnel) – Thème à définir et coconstruire avec le groupe et à valider par le commanditaire.....	101
> Entretien professionnel annuel des médecins .....	102
> Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose: Module 1 – Diagnostic .....	103
> Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose: Module 2 – Prise en charge.....	104
> Médecin-manager: Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace? .....	105
> Médecin-manager: Comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier? .....	106
> Formation au français pour les médecins peu francophones – Niveau CECRL A2 à B1 ou B1 à B2 - Parcours certifiant.....	107

Calendrier des AFR

108

Index des formations

114

Comment accéder aux délégations territoriales

116

## D'un coup d'œil

# Présentation générale de l'Anfh

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

La structure repose sur trois valeurs fondatrices



### PARITARISME

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



### PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des conseillers en gestion de fonds, en dispositifs individuels et en formation pour accompagner les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.



### SOLIDARITÉ

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



La plaquette institutionnelle présente l'Association, sa structure, son histoire et ses valeurs.

# La plateforme e-formations (LMS)

Pour les établissements et agents de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh propose son espace digital de formation: la plateforme Learning Management System (LMS).

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de cinq thématiques: Ressources Humaines: encadrement et management d'équipes, fonctions supports, prise en charge et qualité des soins, environnement-RSE-qualité et compétences clés savoirs de base.

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



D'un coup d'œil

## Projet stratégique 2025 – 2028

L'Anfh adopte son nouveau projet stratégique 2025-2028.

Tout en prenant en compte les éléments de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2024, l'ensemble des réalisations collectives mises en œuvre depuis 50 ans et les besoins du secteur, le Projet Stratégique 2025-2028 de l'Anfh s'articule autour de 3 orientations, déclinées en 9 objectifs:

**Orientation 1:**  
S'engager au service des projets des établissements et des professionnels

**Objectif 1: Développer et déployer des parcours adaptés** sur toutes les filières  
► 50 000 agents accèdent à un diplôme ou une qualification de niveau supérieur.

**Objectif 2: Déployer l'offre RH de formation et d'accompagnement renforcé** des services RH et formation sur leurs différents projets  
► Tous les établissements mobilisent l'offre de services de l'Anfh, l'Anfh dématérialise ses process de gestion pour tous les établissements.

**Objectif 3: Accompagner et informer les professionnels sur les possibilités de promotion professionnelle et d'évolution professionnelle** (passerelles, etc.)  
► Tous les agents de la FPH auront accès au Portail agents de l'Anfh.

**Orientation 2:**  
Mutualiser les ressources, développer le partage des outils et des données et contribuer à l'optimisation par la participation aux réseaux

**Objectif 4: Réaffirmer et adapter la mutualisation pour répondre aux nouveaux objectifs et enjeux** des établissements, des agents et du secteur  
► L'Anfh optimise la gestion des fonds pour augmenter le nombre de départs en formation.

**Objectif 5: Capitaliser les expériences et accentuer l'analyse et le partage de données**  
► L'Anfh utilise et met à disposition les données métiers pertinentes actualisées.

**Objectif 6: Développer les partenariats et l'intégration aux réseaux** pour enrichir l'offre  
► L'Anfh enrichit et diffuse son offre au travers des partenariats et la participation aux réseaux dans toutes les délégations.

**Orientation 3:**  
Développer une offre réactive qui s'adapte aux exigences et enjeux du secteur

**Objectif 7: Faciliter l'accès à la formation** par la diversification des modalités et l'évaluation de leurs effets  
► L'Anfh contribue à la qualité de la formation par la politique de référencement, l'évaluation des formations, et assure une veille pour prévenir les risques liés aux dérives sectaires.

**Objectif 8: Soutenir les dynamiques collectives**, les collectifs de travail et accompagner les évolutions des pratiques professionnelles et des métiers  
► L'Anfh favorise et propose des actions pour accompagner les collectifs de travail.

**Objectif 9: Accompagner et soutenir la transition écologique**  
► L'Anfh s'engage aux côtés de ses partenaires à intégrer la transition écologique dans toutes ses pratiques et ses actions et à rendre accessible à tous les établissements une offre de formation.

Ce nouveau projet stratégique, adopté à l'unanimité lors de l'Assemblée générale est basé sur des objectifs majeurs, à la hauteur des enjeux du secteur. L'Anfh ambitionne avec fierté de continuer à faire vivre ce modèle si particulier construit depuis 50 ans.

## Présentation

# Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

**2,1%**

### Plan de formation

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux employant des agents de la Fonction publique hospitalière doivent consacrer au minimum 2,1% des rémunérations inscrites au budget à la formation.

**0,2%**

### CFP – BC – VAE

Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh et finance le Congé de formation professionnelle, le congé pour Validation des acquis de l'expérience et le congé pour Bilan de compétences. L'initiative relève exclusivement de l'agent.

**0,6%**

### FMEP

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'Anfh.

**4,8%**

### ESAT

L'Anfh propose, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

**0,75 / 0,5%**

### DPC médical

Depuis 2013, l'Anfh gère les fonds de formation et DPC (Développement professionnel continu) des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'Anfh et d'une contribution financière versée par l'ANDPC.

### Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées, toutes délégations confondues.

Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Direccce (Fonds européen FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPHFP.

## Présentation

# Les chiffres-clés



**199**

Établissements adhérents à l'Anfh Grand Est

### Adhérents

**98%**  
d'établissements adhérents au 2,1% – plan de formation



**58,2%**

Taux d'accès à la formation

### Données financières

**105 924 K€**  
collectés en 2024

Répartition :

**74580 K€** 2,1% – plan de formation

**21342 K€** 0,6% – fonds de mutualisation pour les Études promotionnelles

**7114 K€** 0,2% – CFP/BC/VAE

**69 K€** 4,8% – ESAT

**2820 K€** 0,5% ou 0,75% – DPC médical

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

## Présentation

# Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site [anfh.fr](http://anfh.fr), cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formations.

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

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

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

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

### Un seul outil pour gérer les processus de formation: Gesform Évolution

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



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

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

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

### Un seul outil pour gérer les processus de formation: Gesform Évolution

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

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

### Les cartographies des métiers

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

### Qualité des actions de formation

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

- poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock;
- favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents;
- inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

### Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

➤ Etc.

### La plateforme « e-formations »

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh propose son espace digital de formation.

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de cinq thématiques : Ressources Humaines : encadrement et management d'équipes, fonctions supports, prise en charge et qualité des soins, environnement-RSE : qualité et compétences clés savoirs de base.

—  
Plus d'infos  
➤ [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Présentation

# Des équipes à votre service

## ANFH GRAND EST

### Délégué régional

**Jean GOURNAY**  
► j.gournay@anfh.fr  
► 03 26 87 78 21

### DÉLÉGATION ALSACE

Déléguée territoriale	Conseillères en gestion de fonds
<b>Anne SIGRIST</b> ► a.sigrist@anfh.fr ► 03 88 21 47 01	<b>Kadidja BEN YAHIA</b> ► k.benyahia@anfh.fr ► 03 88 21 47 07
<b>Assistante</b> ► 03 88 21 47 00	<b>Laetitia ENSMINGER</b> ► l.lensminger@anfh.fr ► 03 88 21 47 09
<b>Conseillère en formation</b>	<b>Anne LEBORGNE</b> ► a.leborgne@anfh.fr ► 03 88 21 47 04
<b>Marion HILBIG</b> ► m.hilbig@anfh.fr ► 03 88 21 47 03	<b>Christelle MICHEL</b> ► c.michel@anfh.fr ► 03 88 21 47 02
<b>Conseillère en dispositifs individuels</b>	<b>Sarah ZWITZER</b> ► s.zwitzer@anfh.fr ► 03 88 21 47 06
<b>Aurélie GONZALEZ</b> ► a.gonzalez@anfh.fr ► 03 88 21 47 05	

### DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE

Délégué territorial
<b>Jean GOURNAY</b> ► j.gournay@anfh.fr ► 03 26 87 78 21
<b>Assistante</b>
<b>Blandine BOURGUIGNON</b> ► b.bourguignon@anfh.fr ► 03 26 87 78 26
<b>Conseillères en formation</b>
<b>Aube GROSSET</b> ► a.grosset@anfh.fr ► 03 26 87 78 28
<b>Sylvie LAMBEAUX</b> ► s.lambeaux@anfh.fr ► 03 26 87 78 22

### DÉLÉGATION LORRAINE

Conseillère en dispositifs individuels	Délégué territorial	Conseiller(e)s en gestion de fonds
<b>Laurie GUERINI</b> ► l.guerini@anfh.fr ► 03 26 87 78 23	<b>Charles RÖSCH</b> ► c.röesch@anfh.fr ► 03 83 15 17 30	<b>Caroline BRZEZINSKI</b> ► c.brzezinski@anfh.fr ► 03 83 15 17 32
<b>Conseillères en gestion de fonds</b>	<b>Assistantes</b>	<b>Clémentine COLLIN-MOUGENOT</b> ► c.collinmougenot@anfh.fr ► 03 83 15 17 35
<b>Amandine BENBOURNANE</b> ► a.benbournane@anfh.fr ► 03 52 15 21 91	<b>Marie-Christine ANTOINE</b> ► lorraine.formation@anfh.fr ► 03 83 15 17 34	<b>Boris GRIFFON</b> ► b.griffon@anfh.fr ► 03 83 15 17 36
<b>Jessica CARVALHO</b> ► j.carvalho@anfh.fr ► 03 26 87 78 24	<b>Loreen MACEL</b> ► lorraine.formation@anfh.fr ► 03 83 15 17 39	<b>Émilie MAROCCHI</b> ► e.marocco@anfh.fr ► 03 83 15 64 31
<b>Céline LEFEVRE</b> ► c.lefevre@anfh.fr ► 03 26 87 78 25	<b>Florence JUPILLE</b> ► f.jupille@anfh.fr ► 03 83 15 64 33	<b>Johan MARTIN</b> ► j.martin@anfh.fr ► 03 83 15 17 37
<b>Mélanie VANNET</b> ► m.vannet@anfh.fr ► 03 52 15 21 90	<b>Conseillère en dispositifs individuels</b>	<b>Anna POCHIT</b> ► a.pochit@anfh.fr ► 03 83 15 17 33
	<b>Hélène FAURE</b> ► h.faure@anfh.fr ► 03 83 15 17 31	



## Présentation

# Modalités d'inscription et conditions de prise en charge

L'Anfh Grand Est a souhaité la mise en place d'un plan d'actions régional 2026 avec **70 thèmes de formation** déployés sous forme d'Actions de Formation Régionales (AFR) sur l'ensemble de la région Grand Est.

### Retrouvez le PAR sur Internet

Vous trouverez ce Plan d'actions régional Grand Est 2026, ainsi que les fiches détaillées des thèmes de formation, sur le site Internet de l'Anfh par le biais des espaces territoriaux : <https://www.anfh.fr>

### Les Actions de formation régionales (AFR)

- L'Anfh propose aux établissements adhérents un panel d'actions de formation régionales. Ces thématiques correspondent aux **remontées des besoins** de formation communs aux trois territoires : Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.
- Elles font l'objet d'une mise en concurrence des organismes de formation par le biais d'un appel d'offres selon les procédures d'achat de l'Anfh (code de la commande publique).
- Les frais pédagogiques ainsi que les frais de restauration (déjeuner) sont financés sur les fonds mutualisés (4 % régional).

### Modalités d'inscription

Les inscriptions nominatives doivent parvenir à votre délégation territoriale par e-mail selon les conditions suivantes :

- Avant le mois de **novembre 2025** pour les formations organisées lors du premier semestre de l'année 2026;
- Avant le mois de **juin 2026** pour les formations du second semestre de l'année 2026;
- L'établissement devra confirmer l'inscription nominative **au minimum deux mois** avant le début de la formation;
- **Lieu et calendrier:** voir en annexe à partir de la page 108, les **tableaux de planification**. Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégation territoriale.

### Désistement tardif

Sera considérée comme désistement tardif, la non-participation d'un agent inscrit qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation. Il convient à l'établissement de procéder à sa substitution et de communiquer le nom et le grade du remplaçant au minimum trois semaines avant le début de la formation.

Dans le cas où le remplacement ne peut être assuré, l'Anfh pourra proposer la place devenue vacante à un autre établissement.

### Modalités d'inscription pour le personnel médical

L'établissement doit être adhérent au titre du DPCM.

- Formations pluri-professionnelles ouvertes au personnel médical : La participation de professionnels médicaux sera imputée sur l'enveloppe DPC NPAP au prorata du nombre de participants.
- Formations dédiées exclusivement au personnel médical : La participation des professionnels médicaux sera financée au titre des fonds nationaux dans la limite de l'enveloppe disponible.

### Conditions de prise en charge

	Frais d'enseignement	Frais de restauration	Frais de déplacement, d'hébergement, et de traitement	À votre écoute
<b>Actions de formation régionales (AFR)</b>	Fonds régionaux mutualisés	Fonds régionaux mutualisés ( <i>si déjeuner pris avec le groupe selon la modalité proposée par l'Anfh</i> )	Plan de formation des établissements	<b>Délégation Alsace</b> ➤ Marion HILBIG <a href="mailto:m.hilbig@anfh.fr">m.hilbig@anfh.fr</a>   03 88 21 47 03
<b>Formations pluri-professionnelles ouvertes au personnel médical</b>	Plans de DPCM des établissements adhérents au titre du DPC	Plans de DPCM des établissements adhérents au titre du DPC	Plans de DPCM des établissements adhérents au titre du DPC	<b>Délégation Champagne-Ardenne</b> ➤ Sylvie LAMBEAUX <a href="mailto:s.lambeaux@anfh.fr">s.lambeaux@anfh.fr</a>   03 26 87 78 22 ➤ Blandine BOURGUIGNON <a href="mailto:champagne.formation@anfh.fr">champagne.formation@anfh.fr</a> 03 26 87 78 26
<b>Formations dédiées exclusivement au personnel médical</b>	Fonds nationaux ( <i>sous réserve de l'enveloppe disponible</i> )	Fonds nationaux ( <i>sous réserve de l'enveloppe disponible</i> )	Plans de DPCM des établissements adhérents au titre du DPC	<b>Délégation Lorraine</b> ➤ Marie-Christine ANTOINE <a href="mailto:lorraine.formation@anfh.fr">lorraine.formation@anfh.fr</a> 03 83 15 17 34 ➤ Florence JUPILLE <a href="mailto:f.jupille@anfh.fr">f.jupille@anfh.fr</a>   03 83 15 64 33
<b>Dispositifs d'appui</b>	Financements sur les fonds régionaux mutualisés ou le Plan de formation des établissements.			<b>Délégation Alsace</b> ➤ Marion HILBIG <a href="mailto:m.hilbig@anfh.fr">m.hilbig@anfh.fr</a>   03 88 21 47 03
				<b>Délégation Champagne-Ardenne</b> ➤ Aube GROSSET <a href="mailto:a.grosset@anfh.fr">a.grosset@anfh.fr</a>   03 26 87 78 28
				<b>Délégation Lorraine</b> ➤ Florence JUPILLE <a href="mailto:f.jupille@anfh.fr">f.jupille@anfh.fr</a>   03 83 15 64 33
<b>LA ForMuLE Anfh</b>	<i>Autres formations Anfh disponibles sur LA ForMuLE non identifiées dans l'offre régionale.</i> Plan de formation des établissements.			



Nouveauté



Accessible aux médecins

# Un baromètre social gratuit à disposition des établissements adhérents



Depuis 2023, l'Anfh propose gratuitement aux établissements adhérents un baromètre social qui permet aux établissements de réaliser un état des lieux du climat social de l'établissement au travers d'un ou plusieurs questionnaires axé(s) sur les différents facteurs constitutifs de la QVT : l'organisation et les conditions de travail, les relations au sein de l'équipe, les patients et l'encadrement, l'égalité professionnelle, etc.

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



## Présentation

# LA ForMuLE Anfh

Les Achats de Formation Mutualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh.

### Qu'est-ce que « LA ForMuLE Anfh » ?

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

Elle passe et contractualise des marchés de prestations de formations pour le compte de ses adhérents, dans le respect des règles des marchés publics. Les établissements ont donc la possibilité de passer des commandes dans le cadre de ces contrats, sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable. Pour aller plus loin dans cette démarche d'accompagnement des établissements, l'Anfh met à leur disposition un outil de commande de formation « LA ForMuLE » permettant de consulter l'offre de formation achetée par l'Association et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements.

### Quels sont les objectifs visés par l'outil « LA ForMuLE » ?

- **Faciliter l'achat des formations** réalisé par les établissements, en GHT ou non, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent commande de sessions de formation tout en étant dispensés de l'obligation de mise en concurrence.
- **Renforcer l'offre de service** auprès des établissements, sans formalité.
- Offrir aux établissements des **conditions de réalisation de prestations de formations sécurisées**.
- Proposer une **offre de formation adaptée aux besoins** des établissements de la FPH.

### Quelles sont les fonctionnalités principales de « LA ForMuLE Anfh » ?

- Visualiser l'ensemble de l'offre de formation achetée par l'Anfh.
- Rechercher un module de formation.
- Consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'un module de formation.
- Préparer la commande d'une session de formation.
- Valider et envoyer le bon de commande à l'organisme de formation.
- Modifier et/ou annuler une commande.
- Consulter les données statistiques relatives aux commandes.

Plus d'infos: <https://laformule.anfh.fr>

## Présentation

# La plateforme e-formations de l'Anfh

L'Anfh déploie progressivement sa plateforme de formations en ligne « e-formations » : <https://e-formations.anfh.fr>

Afin de s'adapter aux changements, dans les pratiques et usages, et de répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh vous propose une plateforme de formation à distance nommée « e-formations ». Accessible à tous les agents des établissements adhérents, elle centralise des contenus e-learning interactifs et disponibles sur tablettes, smartphones et ordinateurs.

### Les trois types de catalogues

#### Contenus en libre accès (sans compte)

- Accessibles sans création préalable d'un compte utilisateur.
- Accessibles depuis la page d'accueil de la plateforme.
- Teasers et courtes vidéos thématiques.

#### Contenus en auto-inscription (avec un compte)

- Contenus auxquels l'apprenant s'inscrit par lui-même (pas de suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
  - Nécessitent de créer un compte utilisateur au préalable et de s'y connecter sur la plateforme.
  - Accessibles depuis l'onglet « Mes parcours » du tableau de bord de l'apprenant.
- 
- Découverte des instances.
  - e-Multi + : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».
  - RGPD: acquérir les bons réflexes.
  - Se préparer à son entretien professionnel.
  - Sensibilisation au télétravail.

#### Contenus en inscription institutionnelle (avec un compte)

- Contenus auxquels l'apprenant est inscrit par son établissement (suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- Nécessitent de créer un compte utilisateur au préalable et de s'y connecter sur la plateforme.
- Égalité professionnelle femmes/hommes.
- La laïcité au quotidien.
- La laïcité ma responsabilité.
- Les fondamentaux de la laïcité.
- Qualité de vie au travail (QVT).
- Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- Éthique 2.0.
- Série H.
- Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.
- L'Entretien prénatal précoce - Actualisation des connaissances.
- Limitation et arrêt des thérapeutiques - Droits des patients en fin de vie.
- Mission zéro risque.



## Dispositif

# Laïcité



### Teaser

➤ [www.youtube.com/watch?v=f8auKWutxT0](http://www.youtube.com/watch?v=f8auKWutxT0)

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation territoriale.

La loi n° 2021-1109 confortant le respect des principes de la République rend obligatoire la formation des agents publics au principe de laïcité, d'ici 2025.

Malgré l'assise juridique importante conférée à la laïcité, les établissements de la Fonction publique hospitalière sont régulièrement amenés à gérer des conflits en lien avec la religion. En effet, le principe de laïcité entre parfois en conflit avec la liberté de croyance et de religion et la liberté de conscience. Il convient alors de comprendre et de maîtriser le cadre légal entourant ces principes dans les établissements publics et d'y encadrer la pratique religieuse. L'Anfh met à votre disposition trois Digital Learning disponibles depuis la plateforme de formations en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>. L'apprenant(e) est inscrit(e) par son établissement.

#### « La laïcité au quotidien »

- Connaître le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans la fonction publique.
- Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
- Analyser des situations concrètes fréquemment rencontrées.
- Savoir bien réagir face à ces situations.
- S'approprier les solutions apportées.
- Adapter ces solutions à de nouvelles situations.

—  
Durée: 30 minutes

Public: Tout agent de la FPH

- #### « La laïcité ma responsabilité »
- Revoir le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans un établissement de la fonction publique.
  - Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
  - Analyser des situations concrètes et y apporter les réponses adaptées.
  - Communiquer efficacement sur la réglementation en vigueur.

—  
Durée: 15 minutes

Public: Directeurs d'établissement, personnels encadrants, chefs de services.

#### « Les fondamentaux de la laïcité »

- Définir les composantes de la laïcité, le principe de neutralité et son positionnement par rapport aux valeurs de la République.
- Situer les principes de la laïcité à partir de repères historiques et juridiques afin d'expliciter les enjeux actuels.
- Connaître le sens et la portée du principe de laïcité dans les services publics afin d'identifier les difficultés en situation professionnelle et d'adopter un positionnement adéquat.
- Identifier les principes et normes juridiques caractérisant les droits et obligations des agents en matière de laïcité ainsi que les règles applicables aux usagers du service public.
- Analyser une situation du point de vue des principes de la laïcité pour adapter son action.
- Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la fonction publique.

—  
Public: Tout agent de la FPH

Durée: 2h15

# Exemples de parcours de formation destinés aux professionnels

Peut-être vous êtes-vous déjà demandé comment vous saisir du **Plan d'actions régional**? Comment faire le lien avec votre politique RH et/ou avec la politique formation de votre établissement ? Si les moyens de mobiliser l'offre sont nombreux, en voici un exemple : **le parcours de formation !**

Le parcours de formation est un support utile pour permettre d'aider un agent à concrétiser son projet professionnel, répondre au besoin de professionnalisation d'une équipe en lien avec le projet d'établissement, etc.

Voici cinq exemples de parcours de formation, élaborés à partir du Plan d'actions régional 2026, en lien avec le Répertoire des Métiers de la Fonction publique hospitalière.

Votre délégation territoriale se tient à votre disposition pour vous aider à positionner les professionnels de votre établissement sur l'offre de formation proposée.

Code métier	Public cible	Thèmes de formation	Où trouver l'action
<b>4OL20</b>	Secrétaire médicale	Travailler avec l'Intelligence artificielle	<a href="#">AFR 1.01 p.28</a>
		Organiser son travail pour gérer son temps	<a href="#">AFR 2.05 p.40</a>
		Gestion des incivilités, de l'agressivité et de la violence	<a href="#">AFR 2.07 p.42</a>
		Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.	<a href="#">AFR 4.02 p.51</a>
<b>10F10</b>	Éducateur spécialisé	Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe	<a href="#">AFR 2.02 p.37</a>
		Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent	<a href="#">La ForMuLE Code prestation : 2022-574</a>
		Soutien à la parentalité	<a href="#">AFR 5.01 p.60</a>
		Le pouvoir d'agir	<a href="#">AFR 5.02 p.61</a>
		Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence	<a href="#">AFR 5.04 p.63</a>

Code métier	Public cible	Thèmes de formation	Où trouver l'action
<b>05R10</b>	Aide-Soignant	Le travail de nuit	<a href="#">AFR 1.04 p.31</a>
		Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	<a href="#">AFR 2.01 p.36</a>
		Appréhender la mort dans le cadre professionnel	<a href="#">AFR 4.08 p.57</a>
		Bientraitance de la personne accueillie	<a href="#">AFR 6.02 p.73</a>
<b>45F40</b>	Chargé du développement des RH	Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle	<a href="#">AFR 6.03 p.74</a>
		Les droits des patients et des résidents	<a href="#">AFR 7.05 p.88</a>
		Design thinking	<a href="#">AFR 1.05 p.32</a>
		Process com'	<a href="#">AFR 2.03 p.38</a>
		Organiser son travail pour gérer son temps	<a href="#">AFR 2.05 p.40</a>
<b>Praticiens hospitaliers</b>		Atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble ?	<a href="#">AFR 2.04 p.39</a>
		Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants	<a href="#">AFR 4.02 p.51</a>
		Repérage et prise en charge des violences conjugales et/ou intra familiales	<a href="#">AFR 5.09 p.68</a>

# Parcours d'accompagnement collectif à la Validation des Acquis de l'Expérience



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

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

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

---

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



# Évolution des organisations, des métiers, des techniques et des compétences



## AFR 1.01

## Public

Tout public  
(médicaux et ensemble  
des personnels non  
médicaux)

## Organisé par

Déméter Santé  
ou Formavenir  
Performances

## Durée

1 jour

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

## Prérequis

Le public cible ne doit pas être en situation d'illectronisme. Il doit disposer d'une connaissance et d'une pratique courante des outils numériques avec ou sans expertise.

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

## Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

Travailler avec  
l'Intelligence Artificielle

## Contexte

À ce jour, on observe que le recours à l'IA dans le secteur hospitalier est avancé dans le domaine des soins mais il demeure à développer pour les tâches administratives car il y est peu connu et son recours actuel peut y être faiblement sécurisé. Persuadée que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et de permettre aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier, l'Anfh souhaite les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes.

## Objectifs

- > Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle (IA).
- > Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA.
- > Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH.
- > Acquérir des connaissances réglementaires, découvrir des exemples de chartes de bonnes conduites.
- > Disposer d'une cartographie de solutions.
- > Identifier les principaux outils et technologies pouvant être pertinents.
- > Repérer les conditions d'application.

## Programme

Qu'entend-on par IA ?

- > Les principaux mécanismes de fonctionnement de l'IA.
- > Les points de vigilance et risques associés.
- > Sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité et de prévention des risques.
- > La réglementation sur l'utilisation de l'IA à l'Hôpital.
- > Présentation d'une cartographie des solutions existantes.
- > Illustrations de cas pratiques et de retours d'expérience.
- > Les principaux outils au service des tâches administratives.

## Atelier

Mise en œuvre d'un outil dans mon service (conditions d'utilisation, les effets possibles sur son service, des propositions d'évolutions possibles).



## AFR 1.02

## Public

Tout public  
(médicaux et ensemble  
des personnels non  
médicaux)

## Organisé par

À déterminer

## Durée

4 jours

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Comment allier le numérique avec  
ses pratiques professionnelles ?

## Contexte

En une décennie, les établissements ont profondément transformé leur organisation du travail en intégrant massivement le numérique, à l'image de l'évolution des services publics et privés. Ce virage digital impacte fortement les métiers, induisant une hybridation des compétences. En 2018, 6 employeurs sur 10 exprimaient un besoin de renforcement des compétences numériques, alors que seuls 62 % des actifs se disaient bien préparés, particulièrement les 40-59 ans. Le numérique modifie le contenu des emplois à tous les niveaux de qualification. L'ANACT souligne que cette transformation dépasse le simple aspect technologique : elle redéfinit les conditions de travail et les dynamiques organisationnelles. Malgré des offres de formation (bureautique, logiciels métiers, dispositifs pour publics éloignés), certains salariés, bien que non en situation d'illectronisme, peinent à suivre l'évolution des outils numériques, générant stress et perte d'autonomie.

## Programme indicatif

- > Identifier les principaux déterminants sociétaux (l'évolution technologique, les politiques publiques, la place de l'usager, le développement durable, etc.) et leurs effets notamment sur les sphères publiques et privées.
- > Connaitre la réglementation (RGPD, Droit à la déconnexion, confidentialités des informations, etc.) dans l'usage des outils numériques afin notamment de discerner les informations pertinentes et communicables selon les contextes et les interlocuteurs.
- > Mettre en œuvre les apports de la formation en vue d'améliorer ses pratiques individuelles, celles de son équipe de travail et de son établissement.
- > Repérer les bonnes pratiques individuelles et collectives du secteur de la FPH en matière d'usage du numérique et sensibiliser à la cybersécurité.
- > Comprendre la nature et les usages des moyens de communication (WhatsApp, réseaux sociaux, etc.) et les outils professionnels et savoir les articuler.

**Axe 1**

**Évolution des organisations, des métiers,  
des techniques et des compétences**

**AFR 1.03****Public**

Tout public

**Organisé par**Formavenir  
Performances**Durée**

1 jour

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH: comprendre, repérer les situations de violences sexistes, sexuelles

**Contexte**

L'intensification des témoignages impulsée par le mouvement « Me too » (à partir de mai 2017) relayés dans le contexte hospitalier par des mouvements comme « Paye ta blouse » ou « Balance ta blouse », a bouleversé les représentations de chacun des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). En parallèle, des mouvements sociétaux, les pouvoirs publics se sont emparés de la lutte contre les VSS, notamment par l'article L 4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique): « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

**Objectifs**

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

**Programme**

- Compréhension et repérage des situations de Violences Sexistes et Sexuelles.
- Représentations, définitions.
- Échanges autour des situations relatées par les participants.
- Ampleur du phénomène.
- Cadre réglementaire.
- Les Violences Sexistes et Sexuelles et leurs modes d'expression.
- Les situations possibles dans le secteur sanitaire, social et médico-social.
- Repérage du lien entre stéréotypes, préjugés, discrimination.
- Les mécanismes de l'emprise, ses effets, les difficultés à briser l'emprise de l'agresseur.
- Focus sur la notion de consentement dans les pratiques sexuelles.
- Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- Identification des victimes et signaux d'alerte.
- Le cadre de l'entretien dans le cas d'une révélation.
- La posture relationnelle adaptée et les techniques d'écoute active.
- Collecter les faits, chercher les ressentis, rassurer les victimes.
- Les obligations et responsabilités de l'administration et des personnels.
- Identification des sanctions encourues (disciplinaires, pénales et civiles).
- Les mesures de protection fonctionnelle.
- Acteurs internes et externes, structures d'appui – cartographie.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Axe 1**

**Évolution des organisations, des métiers,  
des techniques et des compétences**

**AFR 1.04****Public**Personnel travaillant  
la nuit**Organisé par**

Déméter Santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Le travail de nuit

**Contexte**

Le travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière est difficile. En effet, les personnels de nuit doivent veiller sur la santé et la sécurité des patients, gérer les urgences et les situations difficiles tout en prenant soin de leur propre santé. Cette formation a été mise en place pour aider les agents à mieux comprendre les exigences de ce poste et à améliorer leur qualité de vie. La formation couvre tous les aspects liés au travail de nuit, y compris la planification et l'organisation du travail, les soins, les accompagnements, les transmissions ainsi que la sécurité et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

**Objectifs**

- Identifier les spécificités du travail de nuit.
- Identifier les responsabilités des personnels de nuit.
- Adapter la relation d'aide au patient, au résident, à l'usager.
- Veiller à la continuité des soins à travers les transmissions avec les équipes de jour.
- S'intégrer dans la vie de l'équipe et s'impliquer dans les projets de service.
- Identifier les moyens d'améliorer son confort de travail, sa sécurité, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et les mettre en œuvre.

**Programme****JOUR 1**

- Les spécificités du travail de nuit.
- Les enjeux et les difficultés liés au travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière :

  - les contraintes physiques et psychologiques liées au travail de nuit;
  - les avantages et inconvénients du travail de nuit;
  - notions de chronobiologie.

- Les responsabilités des personnels de nuit, leurs devoirs et leurs obligations.

- Les soins, les accompagnements :

  - les besoins des patients/résidents/usagers;
  - la relation d'aide.

- Les transmissions :

  - les principes de base des transmissions entre les équipes de jour et de nuit;
  - les supports institutionnels;
  - les techniques de communication efficaces pour transmettre des informations.

- Le personnel de nuit et la vie institutionnelle.

**JOUR 2**

- L'organisation du travail de nuit :

  - la question centrale de la bientraitance;
  - gestion du temps;
  - priorisation.

- La sécurité du personnel et des patients/résidents/usagers :

  - les exigences;
  - les protocoles procédures indispensables.

- L'équilibre Vie Professionnelle / Vie Personnelle.

**Axe 1**

**Évolution des organisations, des métiers,  
des techniques et des compétences**

**AFR 1.05****Design thinking****Public**

Management

**Organisé par**

ADOC METIS

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Au sein de la santé, et en particulier de l'hôpital, le Design thinking peut être mobilisé afin d'améliorer l'expérience patient (parcours, compréhension des informations, implication dans les soins, etc.), de faciliter le travail des soignants (coopérations, traçabilité, gestion des relations, etc.) et d'accélérer l'innovation collaborative (organisationnelle, technologique, etc.). L'objectif de la formation est d'amener les participants à faire l'expérience de cet esprit créatif et à s'approprier la démarche du design : qualifier, comprendre, mobiliser, synthétiser, imaginer, prototyper, tester – et recommencer. Elle doit permettre l'appréhension de cette logique d'ensemble et d'outils efficaces, réutilisables au quotidien par les managers et porteurs de projets au sein des établissements de santé.

**Objectifs**

- Comprendre et s'approprier la démarche du Design thinking.
- Préparation du plan de design.
- Les outils à la disposition du designer.
- La préparation de l'équipe.
- L'animation des étapes du Design thinking.

**Axe 1**

**Évolution des organisations, des métiers,  
des techniques et des compétences**

**AFR 1.06****Public**

Tout public

**Organisé par**

Primum Non Nocere

**Durée**

2 jours

**Modalités pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Les fondamentaux du développement durable et de la RSE****Contexte**

Comment économiser l'énergie ? Comment utiliser au mieux nos ressources et limiter les déchets générés par les activités humaines ? Face aux défis environnementaux, on assiste actuellement à une accélération de la prise de conscience citoyenne. Acteurs essentiels du développement durable de leurs territoires, les établissements sanitaires et médico-sociaux sont en première ligne pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités. L'Anfh propose une action afin de sensibiliser tous les professionnels et d'élargir leur champ de connaissances sur le sujet.

**Objectifs**

- Comprendre les principes et les enjeux du Développement durable et de la Responsabilité sociétale des entreprises dans le secteur de la santé.
- Identifier les bénéfices pour les professionnels et les patients.
- Repérer les bonnes pratiques professionnelles collectives et individuelles par un partage d'expérience.

**Programme****JOUR 1**

- Approche théorique et origines du Design thinking.
- Prendre en main la démarche de Design thinking.
- Le lien entre Design thinking et innovation.
- Comprendre et identifier les principes essentiels au Design thinking dans le milieu hospitalier.
- Le plan : comment définir une stratégie d'intervention ?
- L'équipe : comment mobiliser les acteurs et parties prenantes du projet ?

- Lancement : comment bien cadrer et planifier un projet dans une démarche de Design thinking ?

**JOUR 2**

- Compréhension : étudier l'existant et analyser les usages, les besoins et les parcours usagers.
- Synthèse : cartographier et représenter les enseignements tirés de la phase de compréhension.
- Focus sur le partenariat avec le patient : le Design thinking au service de la démocratie sanitaire.
- Idéation et co-conception : Ouvrir le champ des possibles, générer le maximum de solutions en tenant en compte les contraintes.
- Prototypage, explorer et ajuster des concepts en simulant les interactions ou en validant les hypothèses définies-théorie et mise en pratique.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Programme****Les fondations du développement durable**

- Les constats qui ont conduit au concept du développement durable.
- Les dates clés, les textes fondateurs.
- Les 3 P fondateurs : Profit, People, Planet.
- Les acteurs incontournables : le citoyen, les gouvernements, les collectivités, les ONG, l'entreprise.

**La Responsabilité sociale des entreprises (RSE)**

- Définition de la RSE, principes d'action.
- L'approche risques et opportunités de la RSE.
- Les nouveaux modes de management dans l'entreprise : vers une croissance responsable.
- Normes et référentiels RSE, zoom sur l'ISO 26000.
- Construire une démarche RSE.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## Axe 1

Évolution des organisations, des métiers,  
des techniques et des compétences

### AFR 1.07

#### Public

Directeur ou personnel administratif travaillant au sein d'un institut de formation

#### Organisé par

E.M.S.

#### Durée

2 jours

#### Modalité pédagogique

Présentiel

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Pilotage financier des Instituts de formation des paramédicaux

#### Contexte

Le contexte évolutif de la réglementation, les rapprochements avec les GHT, les différentes réformes des instituts de formations amènent à une meilleure compréhension des enjeux financiers et de la place des écoles paramédicales dans leur région.

#### Objectifs

- Connaître les différents aspects de la gestion financière des Instituts de formation des paramédicaux: de la gestion des équilibres financiers à l'analyse des opérations d'investissement et de financement.
- Acquérir les notions et méthodes nécessaires à l'analyse et à la compréhension des outils de pilotage financier de la structure en lien avec le GHT.
- Savoir lire et interpréter les indicateurs d'un tableau de bord financier.
- Connaître les fondamentaux de la théorie financière.

#### Programme

##### JOUR 1

- Familiariser les participants avec les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements publics de santé & des instituts.
- Savoir lire et interpréter les indicateurs d'un tableau de bord d'un institut de formation.

##### JOUR 2

- Acquérir les notions et méthodes nécessaires à l'analyse et à la compréhension des outils de pilotage financier de la structure en lien avec les acteurs de la région.
- Optimiser le financement de son institut en activant les leviers nécessaires.

#### Contacts des délégations

##### Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

##### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

# 9

## Ressources humaines et Qualité de vie au travail

**Axe 2**

**Ressources humaines et Qualité de vie au travail**

**AFR 2.01****Public**

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public, quel que soit le type d'établissements

**Organisé par**

Formavenir  
Performances ou OBEA

**Durée**

3 jours

**Modalités pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail****Contexte**

Les conditions du travail en équipe sont reconnues comme étant garants de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements. Aujourd'hui, les professionnels de santé ont besoin de :

- S'épanouir et pouvoir faire face à des situations de stress persistantes;
  - Percevoir et comprendre leurs émotions et celles des autres;
  - Développer leurs compétences relationnelles, pour faire des relations aux autres une nouvelle compétence.
- Cette action de formation est proposée aux professionnels pour les amener à développer leurs compétences relationnelles et leur pouvoir d'agir au sein d'un collectif.

**Objectif**

Accompagner le développement du pouvoir d'agir des individus dans leur environnement de travail par une prise de conscience de la dimension émotionnelle et de son positionnement dans un collectif.

**Axe 2**

**Ressources humaines et Qualité de vie au travail**

**AFR 2.02****Public**

Tout public

**Organisé par**

OBEA

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe****Contexte**

Aujourd'hui, le contexte du travail est de plus en plus exigeant et les situations de plus en plus complexes, ce qui peut générer quelques tensions relationnelles au sein des équipes. Dans un tel contexte, établir des relations positives et bienveillantes au sein de l'équipe permet de travailler dans un environnement plus apaisé avec ses collaborateurs. Aussi, afin d'améliorer la qualité des relations professionnelles au sein des équipes, d'impulser un environnement de travail où la communication bienveillante serait valorisée, où les tensions seraient canalisées, ou la dynamique de travail serait à nouveau stimulante, etc., l'Anfh souhaite proposer à ses adhérents une formation sur « la communication bienveillante et assertive en équipe ».

**Objectifs**

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

**Programme**

- Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité, etc.).
- Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle (notamment celles générant du stress, voire de la détresse professionnelle), analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées, les exprimer avec bienveillance envers soi-même et envers l'autre.
- Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.
- Contribuer à l'évolution du collectif.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Programme****JOUR 1****Communication positive et relations harmonieuses****Les mécanismes de la relation à soi et à l'autre**

- Partir à la rencontre de soi et se plonger dans l'univers de l'autre.
- Les fondements des relations interpersonnelles.
- La place des émotions dans la relation.

**JOUR 2****Assertivité, bienveillance et canalisation des tensions****L'assertivité dans les relations professionnelles**

- Les fondamentaux de l'affirmation de soi.
- S'affirmer au sein du collectif de travail : adopter une posture respectueuse de soi et d'autrui pour une meilleure qualité relationnelle.

**Mieux communiquer dans les situations sous tension**

- Les techniques de communication adaptées pour prévenir les tensions et les conflits interpersonnels.
- Les différents types d'attitudes face aux autres.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Les leviers et freins à une communication bienveillante****Mettre en place des relations efficaces et bienveillantes avec ses collègues**

- Rappel des fondements en matière de communication.
- Développer une communication positive au sein du collectif de travail : savoir être et savoir faire dans la communication et dans la relation.
- Clarifier la notion de bienveillance.
- Développer des relations positives et constructives.
- Favoriser des relations harmonieuses et bienveillantes.

**AFR 2.03 Process com'****Public**

Tout public

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Dans un environnement hospitalier en constante évolution, les échanges entre professionnels, patients et familles nécessitent une communication claire, adaptée et bienveillante. Les situations de stress, l'urgence médicale, la diversité des profils et des attentes rendent parfois les interactions complexes, ce qui peut générer des malentendus, des tensions ou des incompréhensions.

Afin de renforcer la qualité des échanges interpersonnels et d'améliorer la coopération au sein des équipes comme avec les patients, l'Anfh Grand Est souhaite proposer une formation basée sur le modèle de la Process Communication (PCM). Ce modèle offre des outils concrets pour mieux comprendre les comportements, adapter sa communication en fonction du profil de son interlocuteur et prévenir les situations conflictuelles.

Cette formation s'adresse à l'ensemble du personnel hospitalier (soignants, personnels administratifs, encadrants, etc.), dans une logique d'amélioration continue de la Qualité de vie au travail et de la qualité de la prise en charge des usagers.

**Programme**

À déterminer.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 2.04****Public**

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux).

Ciblant dans la mesure du possible des professionnels qui travaillent ensemble dans une même équipe ou même structure.

**Organisé par**

Excellens formation ou OBEA

**Durée**

3 jours

**Modalités pédagogiques**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)  
> Personnels médicaux: financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

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

Le report de l'âge de départ à la retraite et l'utilisation fréquente d'apprentis, de stagiaires, et de contractuels ont engendré la constitution d'équipes de travail caractérisées par des écarts d'âge significatifs. Aujourd'hui, le travail en équipe « intergénérationnelle » est source de difficultés car deux ou trois générations sont amenées à travailler ensemble malgré un sens du travail et des exigences différentes.

Comment cette diversité générationnelle peut-être exploitée comme un levier favorable à la performance collective et au « bien travailler ensemble »?

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1****Les différences intergénérationnelles au sein d'une équipe**

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

  - autodiagnostic;
  - réflexion en Word Café;
  - cartographie de l'équipe.

**JOUR 2****La collaboration intergénérationnelle et le sens partagé au travail**

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

**JOUR 3****Retour d'expérience et analyse réflexive des pratiques professionnelles**

- Échanges autour des situations vécues et des solutions apportées / des difficultés récurrentes.
- Animation d'ateliers d'analyse de pratiques (en prenant appui sur la méthode du co-développement professionnel).
- Recherche de solutions / d'actions à mettre en place face aux différentes situations exposées par les participants.
- Partage de bons « réflexes » et bonnes pratiques/techniques.
- Échanges entre collègues sur les difficultés rencontrées et solutions trouvées/testées et à partager.
- Formalisation.

## Axe 2

Ressources humaines  
et Qualité de vie au travail

### AFR 2.05

**Public**  
Tout public

**Organisé par**  
Alliance

**Durée**  
2 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

### Organiser son travail pour gérer son temps

#### Contexte

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

#### Objectifs

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

#### Programme

##### JOUR 1

###### Connaître et comprendre ses propres comportements par rapport au temps

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

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

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

###### Contacts des délégations

**Alsace**  
Marion HILBIG  
➤ 03 88 21 47 03  
➤ m.hilbig@anfh.fr

###### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
➤ 03 26 87 78 26  
➤ champagne.  
formation@anfh.fr

###### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
➤ 03 83 15 17 34  
➤ lorraine.formation@anfh.fr

## Axe 2

Ressources humaines  
et Qualité de vie au travail

### AFR 2.06

**Public**  
Cadres de santé et faisant fonction, cadres supérieurs de santé et faisant fonction, cadres non soignants (cadres en charge de la gestion d'équipes), référents et gestionnaires « temps de travail » au sein des directions des ressources humaines et des directions des soins, responsables d'équipe

**Organisé par**  
CNEH

**Durée**  
2 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

**Contacts des délégations**  
**Alsace**

Marion HILBIG  
➤ 03 88 21 47 03  
➤ m.hilbig@anfh.fr

###### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
➤ 03 26 87 78 26  
➤ champagne.  
formation@anfh.fr

###### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
➤ 03 83 15 17 34  
➤ lorraine.formation@anfh.fr

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

#### Contexte

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

#### Programme

##### JOUR 1

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

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

**Contacts des délégations**  
**Alsace**

Marion HILBIG  
➤ 03 88 21 47 03  
➤ m.hilbig@anfh.fr

###### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
➤ 03 26 87 78 26  
➤ champagne.  
formation@anfh.fr

###### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
➤ 03 83 15 17 34  
➤ lorraine.formation@anfh.fr

#### Objectifs

- Maîtriser le cadre réglementaire et les méthodes relatives à la construction de cycles de travail du personnel non médical dans la Fonction publique hospitalière en utilisant des outils numériques performants.
- Élaborer une maquette organisationnelle en adéquation avec les effectifs alloués, les activités et les besoins validés.
- Construire des cycles de travail pour son organisation en adéquation avec la réglementation, les effectifs et les attentes des professionnels.

##### JOUR 2

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

- La méthode de construction des cycles de travail.
- Les critères tridimensionnels de construction des cycles de travail : axe réglementaire, axe organisation/gestion, axe QVT/usages.
- L'évaluation de la conformité réglementaire des cycles de travail en vigueur.
- L'intégration des agents à temps partiel, à mi-temps thérapeutique.
- Les organisations complexes.

###### Construire des cycles de travail en adéquation avec les effectifs requis et la cartographie des postes à partir des situations terrains des participants.

**AFR 2.07****Public**

Tout public

**Organisé par**

Excellens Formation

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

Possibilité de réalisation à distance d'une formation similaire « Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'usager : tous mobilisés ! » par le biais de la plateforme e-formations de l'Anfh.

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Gestion des incivilités,  
de l'agressivité et de la violence****Contexte**

Comment gérer les incivilités et y répondre sans générer de conflits ? Agressivité, insultes, agressions verbales à l'égard d'autres personnes sont des incivilités auxquelles les professionnels de santé peuvent être confrontés tous les jours. À travers des exercices pratiques, les participants vont apprendre à y faire face avec professionnalisme, repérer les signes d'agressivité et savoir comment les atténuer ou les prévenir. Notre objectif : vous permettre de renforcer la sécurité et la sérénité au travail tout en maintenant une relation professionnelle bienveillante avec l'entourage professionnel, les prestataires externes, les patients et leur famille.

**Objectifs**

- Savoir identifier les types d'agressivité et leurs conséquences.
- Reconnaître les facteurs et comportements qui induisent les situations à risques afin de les désamorcer.
- Être en mesure d'analyser son propre rapport et sa contribution face à ces situations.
- Développer des stratégies individuelles et collectives pour prévenir et réguler au mieux ces situations.

**Programme****JOUR 1**

- La notion d'incivilité et ses contours.
- Les causes de litiges et incompréhensions.

**Les bases de la communication pour mieux désamorcer les situations complexes :**

- Circuit de l'information.
- Les réseaux de communications.
- Les obstacles.
- Les situations difficiles.

**Gérer collectivement une situation de violence ou d'agression**

- Le principe de confidentialité.
- La communication paraverbale et non verbale.
- Les réactions collectives et individuelles face à la violence.
- Les mécanismes de défenses.
- Les biais cognitifs.
- La cohésion d'équipe.
- La désescalade et la médiation.
- Le cadre légal de la contention.

3.

**Encadrement et management des équipes**

**AFR 3.01****Public**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière

**Organisé par**

Déméter Santé

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Durée**

4 jours

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Être responsable d'équipe: débuter en management, les fondamentaux de l'encadrement d'équipe

**Contexte**

La loi du 6 août 2019 instaure l'obligation de formation au management des agents qui accèdent à des fonctions d'encadrement. Il est nécessaire d'accompagner l'encadrant pour analyser ses pratiques, se distancier et se doter d'outils et méthodes pour organiser le travail, manager son équipe au quotidien et dans toute situation. Il est également nécessaire d'accompagner l'encadrant dans l'organisation de son travail.

Cette formation aux fondamentaux de l'encadrement reprend les points et les techniques indispensables au management dans la FPH et offre des méthodes et des outils pragmatiques pour prendre en main un poste de management.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1****Partager et comprendre**

- Le contexte d'exercice de l'encadrant au sein de la Fonction publique hospitalière. Les spécificités en termes de positionnement, de relations.
- Les fondamentaux du management.
- Les différents styles de management.
- Le fonctionnement d'une équipe de travail.

**JOUR 2****Manager au quotidien**

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

**JOUR 3****Réencoder ses pratiques**

- managériales**
- L'Intelligence émotionnelle: sa place dans la compétence managériale.
- Les différents types d'entretiens pour structurer les rencontres avec les agents et développer de la cohérence.

**JOUR 4****Capitaliser les acquis**

- de l'expérience et de la formation**
- Composition de la boîte à outils du manager.
- Axes de progrès.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 3.02****Public**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière

**Organisé par**

Formavenir  
Performances ou Grieps

**Durée**

1 jour

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Éthique et posture de l'encadrant

**Contexte**

Dans un environnement hospitalier en constante évolution, les encadrants jouent un rôle clé dans la coordination des équipes, la qualité des soins et le bien-être des professionnels de santé. Leur posture professionnelle et leur capacité à incarner les valeurs éthiques de l'établissement influencent directement la dynamique d'équipe, la sécurité des patients et la qualité du climat de travail. Cette formation vise à accompagner les encadrants dans la réflexion sur leur rôle, leur responsabilité éthique et leur positionnement au sein de l'organisation. Elle propose des repères pour adopter une posture juste, respectueuse et cohérente avec les enjeux humains, organisationnels et déontologiques du secteur hospitalier.

**Programme****Définir l'éthique managériale:**

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

**Identifier les caractéristiques d'un manager éthique:**

- Les représentations de son rôle et de son rapport au travail: rapport à l'autorité, rapport au temps, rapport à l'émotionnel, rapport à l'incertitude.

- L'éthique liée aux caractéristiques personnelles du manager: authentique, fiable, constructif, sens de l'équité, capacité d'aimer, courage, etc.

**Se positionner en tant que manager:**

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

**Axe 3****Encadrement et management des équipes****AFR 3.03****Mobiliser et motiver les équipes****Public**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière

**Organisé par**

OBEA

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Depuis plusieurs années les établissements du secteur sanitaire et social connaissent de nombreuses transformations et évolutions venant complexifier le quotidien des cadres qui accompagnent et soutiennent leur équipe pour faire face à ces nombreux changements. Aujourd'hui, l'animation et la motivation des équipes occupent une place prépondérante dans le processus de management. Les managers doivent pouvoir faciliter les relations, utiliser les complémentarités des ressources au sein de leurs équipes pour favoriser le « bien travailler ensemble », le développement du bien-être et de l'autonomie des collaborateurs, les rassurer face à des changements permanents, etc. pour accompagner positivement la mise en œuvre des évolutions et transformations au sein des services.

**Objectifs**

- Adapter son management pour développer la motivation.
- Développer dynamisme et cohésion d'équipe tout en allant vers le bien-être et l'autonomie.
- Utiliser les techniques et méthodes de délégation pour responsabiliser.
- S'appuyer sur les complémentarités au sein de l'équipe pour travailler ensemble efficacement.
- Animer l'équipe par la confiance, la relation constructive et la reconnaissance.

**Axe 3****Encadrement et management des équipes****AFR 3.04****Public**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière

**Organisé par**

Formavenir  
Performances ou Grieps

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Dans un environnement hospitalier en constante évolution, les cadres sont confrontés à des défis relationnels croissants, amplifiés par des facteurs sociétaux tels que l'arrivée de nouvelles générations, l'évolution du rapport au travail, l'interculturalité ou encore les enjeux écologiques. La loi du 6 août 2019 impose désormais une formation au management pour tout personnel encadrant. Cette formation répond à ces exigences en proposant un contenu autour de la posture managériale et des situations relationnelles complexes. Elle vise à doter les encadrants d'outils concrets pour prévenir, anticiper et gérer les conflits, tout en développant leurs compétences relationnelles et éthiques. À travers des apports théoriques, des ateliers pratiques, des analyses de situations et des jeux de rôle, les participants explorent des stratégies efficaces et s'engagent dans une dynamique de co-développement favorisant l'intelligence collective.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1****Dynamisation d'équipe : les enjeux de la posture du manager et de la relation managériale**

- La posture.
- La relation managériale :
- exercices sur les leviers de dynamisation.
- réflexion autour de situations professionnelles et partage de solutions.
- Les leviers de motivation à mobiliser.

- Les variables des outils de motivation et leur impact sur l'équipe.
- Le dialogue pour mieux mobiliser et rester à l'écoute de son équipe :
- analyse réflexive en mode « Co-développement » ;
- autodiagnostic communicationnel ;
- exercices et brainstorming pour mise en commun des outils et leviers d'action ;
- création de fiches mémo.

- exercices pratiques en binôme ;
- création de fiches mémo pour capitaliser ;
- analyses réflexives et mutualisation de bonnes pratiques.

**JOUR 2****Travailler ensemble : prendre appui sur les forces collectives et les complémentarités de l'équipe**

- L'organisation de l'activité et du « travailler ensemble ».
- L'instauration d'un dialogue constructif.
- La délégation et la responsabilisation pour impliquer davantage :
- réflexions en sous-groupes autour de différents thèmes (autonomie, confiance, responsabilisation, implication, progression, efficacité, etc.) ;
- exercices pratiques en binôme ;
- création de fiches mémo pour capitaliser ;
- analyses réflexives et mutualisation de bonnes pratiques.

**S'adapter au changement pour pouvoir accompagner les changements permanents au sein de son équipe**

- Anticiper et préparer le changement : identifier les impacts des différents changements.
- Accompagner le changement : gérer les impacts liés aux différents changements.
- Rassurer son équipe face aux différents changements : développer une posture de manager bienveillant.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anhf.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.formation@anhf.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anhf.fr

**Programme****JOUR 1****Faire le diagnostic des difficultés relationnelles rencontrées :**

- les conflits en situation de travail ;
- les enjeux des conflits.

**Comprendre la dynamique du conflit :**

- qu'est-ce que le conflit ?
- l'approche psychodynamique du conflit.

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

- les concepts clés ;
- les 5 grands traits de personnalité ;

**Construire des stratégies de sorties :**

- le passage de la peur des conflits à l'art de gérer les différences et de créer des passerelles ;
- les acteurs institutionnels de la négociation et médiation ;

- les méthodes et outils de la délibération collective ;
- les techniques de désamorçage de situations conflictuelles.

**TRAVAIL INTERSESSION**

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

**JOUR 3**

- Présenter les expérimentations.
- Présentations des situations.
- Identifications des leviers, contraintes et freins.
- Se mettre en posture de co-développement.

## AFR 3.05

## Gestion et conduite de projets

## Public

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière

## Organisé par

Formavenir  
Performances ou Grieps

## Durée

3 jours

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

## Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## 4

Accompagnement  
et prise en charge  
en services  
de soins

## Contexte

Les professionnels de santé sont de plus en plus amenés à contribuer au déploiement de projets au sein de leur établissement. Courte, dynamique et opérationnelle, cette formation devra s'adresser à ceux qui souhaitent acquérir les fondamentaux de la gestion de projet. Elle permettra à tout professionnel d'acquérir la démarche méthodologique et les outils nécessaires au lancement, à la gestion et au suivi d'un projet.

## Objectifs

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

## Programme

## JOUR 1

- Comprendre la démarche projet**
- La notion de projet.
  - L'approche de la démarche projet.
  - Les différents types de projet.
  - La place des différents projets.
  - La spécificité des projets d'engagement collectif.
  - Les instances de gouvernance du projet.
  - Les 3 phases d'une démarche projet.
- Engager la démarche projet**
- Le cadrage : clarification de l'idée de départ, faisabilité, les scénarii possibles.

## JOUR 2

- Appréhender le management de projet**
- La conduite de projet : la planification, le pilotage, l'animation des groupes projet, le plan de communication.
  - Conclure le projet.
  - Le point sur les réalisations.
  - Capitalisation de l'expérience.
  - Communication des résultats.
- TRAVAIL INTERSESSION**
- Élaboration d'une fiche projet.

## JOUR 3

- Présenter le projet**
- Lecture critique des projets.
  - Identification des leviers, contraintes et freins.
- Se mettre en mode projet**



## AFR 4.01

## Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

## Organisé par

À déterminer

## Durée

3 jours

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux: financement sur les plans DPCM des établissements adhérents
- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux: financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

## Contexte

Chaque être humain est différent, chaque patient/résident est différent. Pour le soignant, la situation de soigner est banalisée par la répétition. La tentation est forte d'avoir un mode d'information et de communication uniforme, voire guidé par un protocole. La communication entre le soignant et son patient/résident constitue un aspect essentiel de la prise en charge médicale. Elle a une valeur thérapeutique dans le soin. Alors, et si nos soignants se professionnalisaient à la communication basée sur l'apprentissage de la communication thérapeutique pour performer dans leurs relations avec les patients/résidents en situation de soins ? Ainsi, ils créerait une relation de confiance avec le patient/résident pour son adhésion aux soins, ce qui permettrait de mieux appréhender les situations de douleurs, d'anxiété du patient/résident.

## Objectif indicatif

Améliorer son approche relationnelle et sa relation d'aide par des pratiques/techniques de communication thérapeutique, qui consiste à employer des termes suffisamment communs pour que le patient/résident intègre des suggestions lui permettant d'accepter plus sereinement les soins prodigues.

## Programme indicatif

- > Prendre du recul sur son mode de communication et bien appréhender les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide.
- > Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques de communication adaptées.
- > Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique.
- > Maîtriser des outils de communication directe et indirecte pour gérer l'anxiété.
- > S'approprier des techniques de communication suggestives permettant d'aider le patient/résident à augmenter ses résistances face à la douleur et dépasser ses résistances par rapport au soin.
- > Augmenter sa capacité à s'ajuster et à se préserver face aux situations difficiles et/ou conflictuelles imposées par la relation de soin.

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

## Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr



## AFR 4.02

## Public

Tout professionnel en relation avec les différents usagers (Professionnels de santé médicaux et non médicaux, personnel d'encadrement, secrétaires, agents d'accueil et administratif, infirmiers coordonnateurs, aides-soignants, aide médico-psychologique, etc.)

## Organisé par

Antidote Expertise ou Élide ou Formavenir Performances

## Durée

2 jours

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux: financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

## Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

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

## Contexte

La qualité de la communication est une des pierres angulaires de la relation entre les professionnels et les usagers. Elle débute dès l'accueil, qu'il soit physique ou téléphonique. Une communication adaptée permet d'instaurer un climat de confiance avec l'usager en vue d'une prise en charge de qualité, d'une relation équilibrée, favorisant l'alliance thérapeutique. Elle participe à l'exercice des droits des patients issus de la loi du 4 mars 2002 notamment celui relatif à l'information. Les professionnels reconnaissent l'importance de la qualité de la communication et de l'accueil mais, malgré l'amélioration de leur enseignement en formation initiale, ils se sentent souvent peu préparés à cet aspect fondamental de leur activité professionnelle. La pratique seule, non encadrée, ne suffit pas

forcément à améliorer les compétences en communication. En outre, la communication entre les professionnels et les usagers est complémentaire de la communication interprofessionnelle et du travail en équipe. Les compétences en communication des professionnels doivent être adaptées aux attentes et besoins des usagers ainsi qu'à la situation dans laquelle cette communication est réalisée.

## Objectifs

- > Améliorer la maîtrise des techniques de communication dans la relation entre les professionnels et les usagers du système de santé.
- > Reconnaître la dimension humaine de la communication dans la relation de soin.

## Programme

- > Appréhender la réglementation relative au droit à l'information et à la personne de confiance.
- > Acquérir les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse (ex.: écoute, empathie, bienveillance, autonomisation, etc.).
- > Déceler les attentes et les besoins des différents usagers à chacune des phases clés de la relation (le premier contact, les soins quotidiens, la sortie).
- > Repérer et évaluer les mécanismes de défense et les sources de tensions dans les interactions professionnels-usagers. Recenser les situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Inscrire son activité dans une cohérence d'équipe : intégrer le rôle complémentaire de chacun (médicaux et non médicaux), l'importance du partage et de la traçabilité des informations patients.

- > Dédier du temps d'échanges en amont et en aval de situations sensibles afin d'adopter un discours cohérent avec les usagers.

**Axe 4**

**Accompagnement et prise en charge  
en services de soins**

**AFR 4.03****Public**

AS, Ashq faisant fonction  
d'AS, Ashq

**Organisé par**

Altaforma ou Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

**Prise en charge de la douleur:  
sensibilisation****Contexte**

Prévention, pertinence et qualité des soins, place des usagers. Voici les 3 points essentiels de la prise en charge de la douleur. Il est alors important que chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire ait une place et un rôle à tenir quant à la prévention, au repérage, à l'évaluation, à la transmission et au traitement de la douleur, d'autant que les résidents ont parfois des difficultés à exprimer celle-ci. La formation de l'ensemble des professionnels de santé est alors une nécessité et contribue à la mise en œuvre de soins personnalisés de qualité garantis par un travail d'équipe cohérent et concerté.

**Objectifs**

- Comprendre l'évolution de la prise en charge de la douleur et actualiser ses connaissances sur la physiopathologie des symptômes douloureux.
- Situer le rôle de chaque professionnel dans la prise en charge et le traitement de la douleur.
- Acquérir la démarche d'évaluation de la douleur et utiliser les outils d'évaluation appropriés.
- Appréhender les techniques non médicamenteuses de gestion de la douleur.
- Apprendre à mieux gérer ses propres réactions face à la souffrance du résident/patient.

**Programme****JOUR 1****Comprendre et évaluer****la douleur**

- L'évolution des représentations de la douleur et de sa prise en charge.
- Douleur et législation.
- Définition de la douleur, ses mécanismes, ses différents aspects et/ou interprétations.
- Les causes de la douleur.
- La douleur morale et ses modalités d'expression.
- Évaluation de la douleur, le choix des échelles d'évaluation de la douleur.
- Rôle de chaque professionnel dans l'évaluation et la prise en charge de la douleur.

**JOUR 2****La prise en charge  
de la douleur: qualité,  
continuité et cohérence**

- La qualité des soins de nursing.
- Les techniques antalgiques non médicamenteuses.
- L'importance du travail en équipe.
- La transcription et l'exploitation des informations dans le dossier du patient.
- Enjeux affectifs, relationnels et psychologiques pour le professionnel.
- Les mécanismes de défense du professionnel, ses limites.
- Récapitulatif des bonnes pratiques autour du diagnostic, de l'évaluation, des transmissions et des traitements non médicamenteux.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Axe 4**

**Accompagnement et prise en charge  
en services de soins**

**AFR 4.04****Public**

Cadre de santé, IDE, AS

**Organisé par**

Altaforma ou  
Formavenir Performances

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

**Prise en charge de la douleur:  
perfectionnement****Contexte**

Prévention, pertinence et qualité des soins, place des usagers. Voici les 3 points essentiels de la prise en charge de la douleur. Il est alors important que chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire ait une place et un rôle à tenir quant à la prévention, au repérage, à l'évaluation, à la transmission et au traitement de la douleur, d'autant que les résidents ont parfois des difficultés à exprimer celle-ci. La formation de l'ensemble des professionnels de santé est alors une nécessité et contribue à la mise en œuvre de soins personnalisés de qualité garantis par un travail d'équipe cohérent et concerté.

**Objectifs**

- Connaître les différents paliers de la douleur et de leurs traitements.
- Connaître le rôle de chaque professionnel dans la prise en charge de la douleur dans le contexte réglementaire.
- Connaître la démarche d'évaluation : outils appropriés et modalités.
- Transmettre les informations recueillies ou observées aux professionnels compétents.
- Proposer un plan d'actions de prise en charge pluridisciplinaire de la douleur (médicamenteux et non médicamenteux).
- Intégrer la prévention de la douleur, la souffrance dans l'accompagnement et la réalisation des soins.
- Apprendre à mieux gérer ses propres réactions face à la souffrance du résident/patient.

**Programme****JOUR 1****Comprendre et évaluer****la douleur**

- L'évolution des représentations de la douleur et de sa prise en charge.
- Douleur et législation.
- Définition de la douleur, ses mécanismes, ses différents aspects et/ou interprétations, ses causes.

**JOUR 2****La prise en charge  
de la douleur: qualité,  
continuité et cohérence**

- L'importance du travail en équipe.
- La transcription et l'exploitation des informations dans le dossier du patient.
- Atelier de simulation en réalité virtuelle (2h).
- Enjeux affectifs, relationnels et psychologiques pour le professionnel.
- Réflexion sur les améliorations à engager en termes de prévention, accompagnement et réalisation des soins.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr



## AFR 4.05

## Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

## Organisé par

À déterminer

## Durée

3 jours

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Elles valorisent les savoir-faire, les enjeux

## Programme indicatif

## Assimiler le cadre éthique et législatif

- > Comprendre les droits du patient et l'organisation des soins palliatifs en France.
- > Savoir actualiser ses connaissances.
- > Identifier les enjeux éthiques liés à la fin de vie à travers l'analyse de situations complexes.

## Contribuer à la prise en charge qualitative et adaptée

- > Maîtriser les concepts de soins palliatifs, curatifs, de support et de confort.
- > Reconnaître les différentes phases de la fin de vie et adapter la prise en charge aux besoins évolutifs.

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

## Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr



## AFR 4.06

## Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

## Organisé par

À déterminer

## Durée

1 jour

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

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

## Contexte

Face à un écart croissant entre le nombre de patients en attente de greffe et le nombre d'organes disponibles, et un taux d'opposition élevé (36,1 % en 2023), le don d'organes constitue un enjeu majeur de santé publique.

Pourtant, les coordinations hospitalières rencontrent des difficultés et restent peu intégrées aux dynamiques des équipes soignantes. Le plan ministériel 2022-2026 ambitionne d'accroître les prélèvements et les greffes, impliquant une mobilisation plus large des professionnels de la FPH, au-delà des seuls services de réanimation. Dans ce cadre, une formation dédiée est envisagée pour renforcer les connaissances générales, juridiques, éthiques et culturelles sur le don d'organes et de tissus. Elle visera aussi à améliorer les compétences en communication sur ce sujet sensible.

## Objectif indicatif

Mieux connaître le don et savoir en parler dans les établissements de la FPH.

## Programme indicatif

## Intégrer les enjeux, le cadre réglementaire et éthique :

- > Appréhender les besoins nationaux en greffes, les pathologies et publics concernés.
- > Se familiariser avec la réglementation.
- > Comprendre l'impact du taux d'opposition : en France, mais également chez nos voisins européens.

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

## Lorraine

## Lorraine

## Lorraine

## Maîtriser le processus organisationnel :

- > Connaître les différents types de donneurs (décédés, vivants).
- > Identifier les étapes du parcours patient, le process et les interlocuteurs du circuit
- > Comprendre l'impact du taux d'opposition : en France, mais également chez nos voisins européens.
- > Intégrer les dimensions juridiques, éthiques, culturelles et religieuses liées au don.

## Développer des compétences communicationnelles :

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

**Axe 4**

**Accompagnement et prise en charge  
en services de soins**

**AFR 4.07****Public**

Praticiens hospitaliers;  
Professionnels du soin  
et de l'accompagnement  
des différents secteurs:  
sanitaire, social et  
médo-social.

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

**Contacts des délégations**

**Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

**Contexte**

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

différentes selon le type d'annonce (ex. maladie grave, handicap, incertitude du pronostic ou décès), l'interlocuteur auquel le professionnel s'adresse (enfant, parent, proche), la situation (ex. notion d'urgence, état d'aggravation, décès brutal, décès suite à une longue maladie, décès d'un enfant, décès périnatal), le profil du patient concerné (ex. âge, situation familiale, sociale).

**Objectif**

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

**Programme****JOUR 1**

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

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

**JOUR 2****(intervention par un cadre de santé ou psychologue)**

- > Les écueils et risques évitables en situations d'annonce.
- > La gestion de ses propres émotions face à celles du patient et de son entourage.
- > La désignation de la personne de confiance.
- > Les spécificités des types d'annonce selon le contexte ou en périnatalité et pédiatrie.
- > Le processus d'acceptation de la perte et du deuil.
- > Les mécanismes de défense du patient et de ses proches / des professionnels.
- > L'analyse et la gestion des refus de soins.
- > La prise en compte des choix et attentes du patient dans l'élaboration du plan personnalisé de soins et son ajustement.
- > L'explication des directives anticipées et l'incitation des patients pour les rédiger.

**JOUR 3****(intervention par un cadre de santé ou psychologue)**

- > La traçabilité des éléments clés de l'entretien d'annonce.
- > Le partage d'information et la mise en œuvre des mesures d'accompagnement.
- > Les modalités de l'organisation d'un temps d'échanges avec l'équipe soignante.

**Axe 4**

**Accompagnement et prise en charge  
en services de soins**

**AFR 4.08****Public**

Personnel soignant

**Organisé par**

Santé Académie

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Appréhender la mort dans le cadre professionnel

**Contexte**

Cette action de formation continue permet l'amélioration de l'accompagnement du patient et de son entourage dans son projet de soin concernant sa fin de vie. Par la prise de recul sur ses propres représentations et le développement d'une réflexion éthique en pluridisciplinarité, chaque professionnel adapte sa posture dans sa fonction, et acquiert des techniques de communication adaptées aux situations. Grâce aux apports de connaissances et à la réflexion sur la place de la mort dans notre société, cette action de formation vise également à soutenir les professionnels de santé dans leur exercice au quotidien, afin de renforcer leur capacité à soutenir les familles.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1****État des lieux : Qu'est-ce que la souffrance ? Qu'est-ce qui nous fait souffrir ?**

- > Maladie et mort : des phénomènes universels, des vécus singuliers.
- > Histoire et évolution de la mort dans notre société.
- > Représentations actuelles de la maladie, la mort, le deuil.
- > Le moment de la mort.

**JOUR 2****Accompagner la souffrance, pendant et après le décès**

- > Accompagner les derniers jours / les derniers instants.
- > Les fondamentaux du deuil : L'annonce du décès.
- > L'accueil des proches après le décès.

**Besoins, mécanismes de défense et stratégies d'ajustement des soignants :**

- > Mieux se connaître pour mieux accompagner.
- > Le deuil des soignants.
- > Mécanismes et stratégies défensives.

**La juste proximité relationnelle, se préserver en s'appuyant sur soi et sur les autres**

- > Stratégies d'hygiène émotionnelle et cognitive.
- > Ressources collectives.
- > Ritualiser : individuellement, collectivement.

**Contacts des délégations**

**Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 4.09****Public**

Tout professionnel de santé et psychologues ainsi que les personnels (travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.), volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire.

**Organisé par**

Anaxis Santé ou Infor santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Prérequis**

Exercer des fonctions cliniques et/ou disposer d'une expérience en prévention du suicide

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

**Contexte**

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère de la santé et de la prévention. Bien que le taux de suicide soit en baisse constante depuis le début des années 1990, la France présente toujours un des taux les plus élevés de décès par suicide en Europe, avec environ 200 000 tentatives de suicide par an et 12,5 suicides pour 100 000 habitants, alors que la moyenne européenne est de 10,8. Intégrée à la Feuille de route santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie Nationale de Prévention du Suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un ensemble d'actions

intégrées. La SNPS est déclinée au niveau territorial par les agences régionales de santé (ARS), en application de l'instruction n° DGS/SP4/2022/171 du 6 juillet 2022 actualisant l'instruction n° DGS/SP4/2019/190 du 10 septembre 2019. Le déploiement des formations en prévention du suicide constitue un des axes de cette SNPS. Il s'agit de structurer le repérage des personnes à risque pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin.

**Objectif**

Évaluer et orienter les personnes présentant des risques suicidaires.

**Programme**

- Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge.
- Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu.
- Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication.
- Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire.
- Orienter vers les ressources adaptées (SAMU, CMP, psychologue ou psychiatre de ville, etc.), éviter un risque de rupture de prise en charge.
- Incrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs, être invité à contribuer aux actions de supervision et d'animation du réseau des formations en prévention du suicide.



# Accompagnement et prise en charge des publics accueillis

**Axe 5**

**Accompagnement et prise en charge des publics accueillis**

**AFR 5.01****Soutien à la parentalité****Public**

Tout professionnel travaillant avec les parents

**Organisé par**

Déméter santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Accompagnement et prise en charge des publics accueillis**

**Axe 5**

**Accompagnement et prise en charge des publics accueillis**

**AFR 5.02****Le pouvoir d'agir****Public**

Professionnels des établissements sociaux et médico-sociaux

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Le soutien à la parentalité répond à des enjeux sociaux cruciaux, où les structures d'accueil jouent un rôle fondamental dans l'accompagnement des familles, de l'éveil et l'éducation des enfants jusqu'au soutien aux parents dans leurs responsabilités. En lien avec la Charte de la parentalité (Ordonnance du 19 mai 2021), le projet vise à renforcer les compétences des professionnels de la Fonction publique hospitalière afin de soutenir les parents en difficulté, en les orientant efficacement vers les dispositifs d'aide appropriés (CAF, PMI, REAAP, etc.). Parallèlement, la formation met l'accent sur une approche empathique, respectueuse et non jugeante, ainsi que sur des compétences en analyse des besoins familiaux et prévention des risques.

**Objectifs**

- Comprendre le cadre juridique, conceptuel et éthique dans lequel s'inscrit le soutien à la parentalité.
- Poser les bases du cadre d'intervention et de la posture professionnelle attendue.
- Apprendre à établir un lien de confiance et une communication positive avec les parents en adoptant une approche non jugeante et empathique dans la relation.
- Développer une approche par les besoins pour mieux comprendre les dynamiques familiales.
- S'entraîner à évaluer les contextes familiaux et leurs besoins pour cibler le soutien le plus pertinent.
- Connaître les ressources disponibles et savoir orienter efficacement les familles vers les dispositifs de soutien Adhoc.
- Être en capacité de sensibiliser les familles aux enjeux de la prévention et du bien-être.
- Intégrer les compétences acquises et les structurer sous forme d'un plan d'action concret.

**Programme****JOUR 1**

**Contexte, posture professionnelle et communication dans le soutien à la parentalité**

- Accueil et présentation de la formation.
- Contexte et enjeux du soutien à la parentalité.
- Les 8 grands principes pour accompagner les parents:

la Charte de soutien à la parentalité.  
➤ Développement d'une posture professionnelle de soutien à la parentalité empathique, respectueuse et non jugeante.

**JOUR 2**

**Approche par les besoins et analyse des situations**

- Les besoins de l'enfant.
- Évaluation et analyse des besoins parentaux et familiaux (besoins émotionnels, éducatifs, éveil, organisationnels et de santé).

**JOUR 3**

**Orientation, Prévention, et Travail en Réseau**

- Panorama des dispositifs de soutien à la parentalité et orientation vers les dispositifs.
- Santé, bien-être, prévention dans la relation avec les parents.
- Synthèse et élaboration d'un plan d'action personnalisé.

**Contexte**

Dans un contexte où les pratiques professionnelles évoluent vers plus de participation, d'autonomie et de reconnaissance des savoirs expérientiels, le Développement du Pouvoir d'Agir (DPA) s'impose comme une approche innovante et humaniste. Cette démarche vise à dépasser les logiques d'assistance pour favoriser l'engagement actif des personnes accompagnées. Elle invite les professionnels à repenser leur posture, à sortir du rôle d'expert pour devenir facilitateur de changement, en s'appuyant sur les ressources des individus et de leur environnement. Cette formation répond à la nécessité de transformer les pratiques d'accompagnement dans les établissements sociaux et médico-sociaux, en intégrant les dimensions de participation, d'adhésion, de prévention et de co-construction.

**Programme indicatif****Fondements du DPA et transformation de la posture professionnelle**

Cette première partie vise à comprendre les principes du Développement du Pouvoir d'Agir (DPA) et à interroger les pratiques professionnelles actuelles.

**Concepts clés du DPA:**

➤ Origines, principes fondateurs.  
➤ Différences avec les approches traditionnelles de l'accompagnement.

**Analyse des pratiques professionnelles:**

➤ Représentations de l'autonomie et de la participation.

➤ Identification des freins et leviers dans les pratiques actuelles.

**Démarche et outils du DPA:**

➤ Étapes clés: zones de pouvoir, enjeux, objectifs,

**Objectifs indicatifs**

- Comprendre les fondements théoriques et pratiques de l'approche DPA.
- Intégrer une posture professionnelle favorisant l'autonomie et la participation des personnes accompagnées.
- Utiliser la démarche DPA pour générer du changement dans les relations avec les usagers, familles et partenaires.
- Outiller les professionnels pour favoriser la co-construction, renforcer l'autonomie et la participation du patient en l'impliquant activement lui et sa famille dans les décisions qui le concernent.
- Concevoir des interventions sociales centrées sur les capacités, les ressources et les contextes.

**Évolution de la posture professionnelle:**

➤ Notions de pouvoir, contrôle, alliance.

➤ Réflexion sur les postures: expert, facilitateur, accompagnant.

➤ Vers une relation éducative plus horizontale.

**Intégration dans l'environnement professionnel**

➤ Construction d'une culture partagée du DPA avec les équipes, familles, partenaires.

➤ Élaboration d'un plan d'action individuel et/ou collectif.

➤ Anticipation des freins institutionnels.

**Axe 5**

**Accompagnement et prise en charge des publics accueillis**

**AFR 5.03**

**Public**  
Professionnels travaillant auprès d'adolescents

**Organisé par**  
Anaxis santé

**Durée**  
2 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge

**Contexte**

L'adolescence est une crise familiale qui conduit parfois certaines familles à interroger des professionnels et/ou à rencontrer des institutions dans un cadre d'aide contrainte. Cependant, les travailleurs sociaux peuvent être confrontés aussi aux mêmes conduites problématiques : mise en danger, fugue, escalade dans la violence, etc. ils s'interrogent alors sur le sens et la cohérence de leurs pratiques ; sur l'articulation entre le jeune, sa famille et l'institution.

**Objectifs**

- Approfondir les connaissances sur la psychologie et la psychopathologie de l'adolescence.
- Identifier les modalités d'une prise en charge adaptée de l'adolescent en fonction des troubles psychologiques et comportementaux.
- Adapter sa posture professionnelle.
- Savoir construire la prise en charge de l'adolescent en partenariat avec sa famille et les professionnels des structures de soin et d'accompagnement.

**Programme****JOUR 1**

- Les attentes et les représentations des professionnels.
- L'adolescence : une étape clé.
- Repères psychopathologiques.
- Troubles neurodéveloppementaux.
- Troubles du comportement et de la conduite.
- Les conséquences et répercussions.
- Les repères de l'accompagnement et cadre de la prise en charge.
- L'importance d'une communication et d'une relation adaptée.

**JOUR 2**

- Être accompagnant.
- Le travail d'équipe.
- La place de la famille dans l'accompagnement.
- Le réseau partenarial.

**Contacts des délégations**

**Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Axe 5**

**Accompagnement et prise en charge des publics accueillis**

**AFR 5.04**

**Public**  
Éducateurs et chefs de service confrontés à ces problématiques.

**Organisé par**  
Transfaire

**Durée**  
2 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence

**Contexte**

L'évolution des notions d'identité de genre et d'orientations sexuelles amène les professionnels travaillant avec de jeunes enfants et des adolescents à acquérir une compréhension approfondie de ces sujets. Les professionnels de l'éducation ont un rôle important à jouer dans la promotion de l'inclusion, de la diversité et par ailleurs les familles se retrouvent souvent démunies face à ces problématiques « nouvelles ». Cette formation vise à fournir aux éducateurs les connaissances et les outils nécessaires pour aborder ces questions de manière adaptée et bienveillante mais également à leur permettre d'accompagner au mieux les familles confrontées à ces problématiques.

**Objectifs**

- Recueillir et soutenir les réflexions et questionnements et attentes individuels et collectifs des participants.
- Se repérer et développer une approche préventive en santé des enfants et des adolescents.
- Définir les notions de genre et de transidentité.
- Identifier l'accompagnement pluridisciplinaire proposé en France pour les jeunes en questionnement de genre.
- Savoir accompagner un jeune en questionnement de genre et son entourage.
- Accompagner les jeunes dans ses questionnements autour de l'orientation amoureuse et/ou sexuelle.

**Programme**

- Les questionnements et les attentes des participants.
- Faire état de leurs connaissances.
- Les enjeux au niveau du développement psychoaffectif et sexuel des enfants et adolescents.
- Le lexique à connaître.
- Différencier identité de genre, expression de genre et orientation sexuelle.
- Les aspects sociétaux et éthiques.
- Organisation du réseau de prise en charge des enfants et adolescents trans en France.
- Évaluation et accompagnement des adolescents et de la famille.
- Place du professionnel : postures et mécanismes de défense.
- Outils et accompagnement des adolescents :
  - cadre législatif et sexualité chez les mineurs;
  - outils pratiques.

**Contacts des délégations**

**Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr



## AFR 5.05

## Public

Professionnels de santé amenés à recevoir des enfants : médical et paramédical (infirmiers, puériculteurs, auxiliaires de puériculture, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes, etc.), psychologues.

## Organisé par

À déterminer

## Durée

2 jours

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)  
> Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

## Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

Contribuer à la santé et  
à la protection des enfants

## Contexte

Les connaissances en matière de développement de l'enfant ont évolué de manière significative au cours des dernières années. Il s'agit notamment, des avancées dans le domaine du dépistage néonatal (DNN), des troubles du neurodéveloppement, de l'efficacité des actions précoces de soutien à la parentalité ou du développement des compétences psychosociales. De nombreux dispositifs concernant la santé de l'enfant, dans une approche globale sont donc soit nouveaux, soit ont évolué de manière notable au cours de ces dernières années.

## Objectif indicatif

Connaître et maîtriser les concepts et dispositifs en matière de promotion de la santé ainsi que de prévention de la maltraitance et de protection de ce public.

## Programme indicatif

## Santé globale de l'enfant :

- > Actualiser les connaissances en matière de santé périnatale et du jeune enfant : les données épidémiologiques, les déterminants environnementaux (physiques, psychologiques, sociaux), la notion d'exposome, les risques d'accidents de la vie courante, l'exposition aux écrans, etc.
- > Le développement de l'enfant : la théorie de l'attachement, les troubles du neurodéveloppement et le bien-être psychique, etc.
- > Connaître les examens médicaux obligatoires entre la naissance et 18 ans. Maîtriser les outils de dépistage et de prévention (courbes de croissance, grilles de repérage des troubles du neurodéveloppement, etc.).

- > Identifier les acteurs clés du champ de la santé de l'enfant, notamment les PMI et renforcer les coopérations interstructures. Recourir aux dispositifs ainsi qu'aux ressources disponibles sur son territoire pour améliorer les parcours de santé et de protection des enfants vulnérables.
- > Communiquer de manière adaptée des informations aux parents et aux personnels encadrants concernant les bonnes pratiques de préventions, le développement et les apprentissages de l'enfant.
- > Connaître et s'approprier les perspectives numériques en matière de prévention, de prise en soin et de prise en charge (carnet de santé dématérialisé, espace numérique de santé, etc.).

## Prévention de la maltraitance :

- > Favoriser et accueillir la parole de l'enfant, appréhender les conséquences physiques et psychotraumatiques des violences.
- > Acquérir une posture professionnelle protectrice.
- > Repérer les maltraitances sur mineurs et connaître les conduites à tenir face aux situations à risque de violence ou de négligence.

## AFR 5.06

## Public

Éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, auxiliaires de puériculture

## Organisé par

À déterminer

## Durée

2 jours

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Les troubles du neurodéveloppement

## Contexte

Les troubles du neurodéveloppement (TND) regroupent un ensemble de pathologies qui apparaissent précocement au cours du développement de l'enfant et qui impactent durablement les fonctions cognitives, comportementales, émotionnelles et/ou motrices. Ils incluent notamment l'autisme, le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), les troubles « dys » (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, etc.), les troubles du développement intellectuel ou encore les troubles des apprentissages.

Dans les établissements de santé et médico-sociaux accueillant des enfants et adolescents, les professionnels sont régulièrement confrontés à ces troubles. Mieux les comprendre est essentiel pour adapter les pratiques éducatives et de soins, garantir un accompagnement individualisé et respectueux des besoins spécifiques, et favoriser l'inclusion de ces jeunes dans leur environnement. Dans cette optique, l'Anfh Grand Est souhaite mettre en place une formation destinée aux agents de la Fonction publique hospitalière (éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, auxiliaires de puériculture, etc.), axée sur l'acquisition de connaissances théoriques solides concernant les TND.

## Programme

À déterminer.

## Objectifs indicatifs

- > Acquérir des connaissances théoriques : définition et classification des TND (autisme, TDAH, dyslexie, dyspraxie, dysphasie, troubles du développement intellectuel, troubles des apprentissages, etc.) et bases neurobiologiques et compréhension des facteurs de risque et des causes.
- > Comprendre les besoins et spécificités des enfants et adolescents avec TND.

**Axe 5**

**Accompagnement et prise en charge des publics accueillis**

**AFR 5.07****Public**

Tout personnel des établissements de la FPH susceptibles d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme (victimes de violences familiales ou sexuelles, d'attentats, de violence lors de parcours migratoires etc.).

**Organisé par**

Infor Santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Axe 5**

**Accompagnement et prise en charge des publics accueillis**

**AFR 5.08****Public**

Tout personnel des établissements de la FPH susceptibles d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme (victimes de violences familiales ou sexuelles, d'attentats, de violence lors de parcours migratoires etc.).

**Organisé par**

Infor Santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter des patients enfants et adolescents****Contexte**

Les événements traumatisants sont extrêmement variés. Ils peuvent être de dimension macro-sociale comme les guerres, les attentats, les catastrophes naturelles ou technologiques ou de dimension micro-sociale comme les accidents de la route ou du travail, les agressions physiques et sexuelles, les violences intrafamiliales ou encore la mort violente et inattendue d'un être aimé. Malgré leur diversité, tous ont en commun d'impliquer, pour les personnes qui les subissent de manière directe ou indirecte, une menace à leur vie ou à leur intégrité physique ou encore une mort effective.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

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

**JOUR 2**

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

**Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter les publics adultes****Contexte**

Les événements traumatisants sont extrêmement variés. Ils peuvent être de dimension macro-sociale comme les guerres, les attentats, les catastrophes naturelles ou technologiques ou de dimension micro-sociale comme les accidents de la route ou du travail, les agressions physiques et sexuelles, les violences intrafamiliales ou encore la mort violente et inattendue d'un être aimé. Malgré leur diversité, tous ont en commun d'impliquer, pour les personnes qui les subissent de manière directe ou indirecte, une menace à leur vie ou à leur intégrité physique ou encore une mort effective.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

- État des lieux et définitions.
- La clinique du traumatisme.
- Les différents types de stress post-traumatique.
- Les réactions possibles face à un événement traumatique.
- Facteurs de risque de développer un psycho-traumatisme / facteurs de protection.

**JOUR 2**

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



## AFR 5.09

## Public

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

La participation à cette formation de plusieurs agents d'une même équipe ou service serait favorable au développement des compétences pluridisciplinaires dans le repérage des victimes de violence

Organisé par  
Transfaire

Durée  
3 jours

Modalité pédagogique  
Présentiel

Nombre de participants  
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique  
► Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)  
► Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

Contacts des délégations  
**Alsace**  
Marion HILBIG  
► 03 88 21 47 03  
► m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Blandine BOURGUIGNON  
► 03 26 87 78 26  
► champagne.formation@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
► 03 83 15 17 34  
► lorraine.formation@anfh.fr

## Repérage et prise en charge des violences conjugales et/ou intra familiales

## Contexte

La crise sanitaire de 2020 a mis en évidence la recrudescence des faits de violences conjugales et familiales et le nécessaire besoin de renforcer le repérage et l'accompagnement des victimes de ces violences, malgré les politiques publiques existant déjà depuis de nombreuses années. Il va s'agir, grâce à cette formation, d'aider les professionnels au repérage et à la prise en charge des personnes victimes de violences conjugales et/ou familiales et de les accompagner dans un parcours en lien avec les acteurs locaux du sujet.

## Objectifs

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

## Programme

## JOUR 1

**État des lieux des violences conjugales et intrafamiliales**

- Historique et définition des violences intrafamiliales (évolution des mœurs et de la loi en matière de violences conjugales et intrafamiliales en France et définition des violences intrafamiliales et familiales).
- Actualisation législative, statistiques et politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violences intrafamiliales (le cadre légal et réglementaire de la lutte contre les violences intra-familiales et les profils socio-professionnels des victimes, auteurs et modes opératoires).

## JOUR 2

- Connaissances et savoir-faire dans l'évaluation et l'accompagnement**
- Repérage des violences conjugales chez les enfants et adultes victimes.
  - Facteurs de risque individuels, contextuels et psychotrauma.
  - Retentissement des violences conjugales.
  - Répercussions des violences intrafamiliales chez l'enfant.
  - Repérage des violences : évaluation clinique et outils spécifiques.
  - Évaluation du danger.
  - Enjeux de la révélation chez l'adulte.
  - Enjeux de la révélation chez l'enfant.
  - Évaluation du danger
  - Ressources locales.

## JOUR 3

- Prise en charge des adultes victimes de violences conjugales et des enfants victimes de violences intrafamiliales**
- Le parcours judiciaire des victimes.
  - La prise en charge des victimes (Modalités de prise en charge des victimes : axes et objectifs thérapeutiques, développement de moyens de prise en charge, posture relationnelle et accompagnement, outils et références pour les professionnels).
  - Protocoles, procédures et articulations.
  - Réseau, référents et partenaires locaux.



## AFR 5.10

## Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

Organisé par  
À déterminer

Durée  
3 jours

Modalité pédagogique  
Présentiel

Nombre de participants  
De 8 à 15 participants

Coût pédagogique  
► Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)  
► Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

## Accueillir dans nos établissements les personnes transgenres et non-binaires

## Contexte

Le sujet de la transidentité gagne en visibilité, et la France a récemment progressé en matière de droits des personnes trans (démédicalisation du changement d'état civil, lutte contre la transphobie). Toutefois, ces avancées peinent à se traduire dans les établissements de santé et sociaux, où les personnes trans rencontrent encore de nombreuses discriminations.

Une enquête de l'association Chrysalide révèle que 35 % des personnes trans ont renoncé à des soins en raison de préjugés, et 75 % se sont senties mal à l'aise avec un médecin. Le manque de formation des professionnels, souligné dans un rapport remis en 2022 au ministre de la Santé, entraîne des attitudes inappropriées (mégénrage, erreurs de prénom), souvent non intentionnelles mais délictueuses. L'INSERM rappelle que les stéréotypes nuisent à la qualité des soins. En 2024, la HAS devait publier de nouvelles recommandations. Les professionnels, souvent démunis, expriment un besoin de formation et d'échanges. L'enjeu est triple : améliorer l'accueil et la prise en soin des personnes trans, accompagner les professionnels dans l'évolution de leurs pratiques, et déconstruire les stéréotypes liés à la transidentité.

## Programme indicatif

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

Contacts des délégations  
**Alsace**

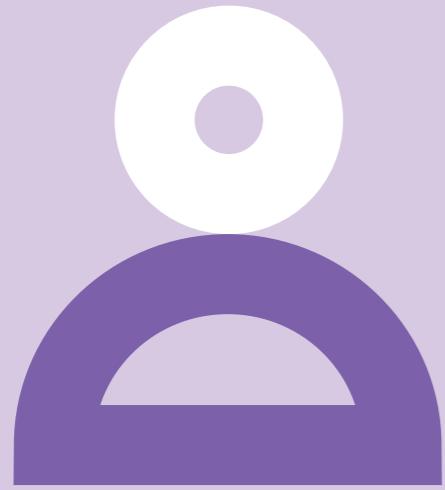
Marion HILBIG  
► 03 88 21 47 03  
► m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
► 03 26 87 78 26  
► champagne.formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
► 03 83 15 17 34  
► lorraine.formation@anfh.fr



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

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

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



6.

# Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap

**AFR 6.01****Public**

Praticiens hospitaliers, professionnels des structures sociales et médico-sociales impliqués dans la rédaction du projet de vie individualisé

**Organisé par**

Irap santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

> Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

**Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social****Contexte**

Les professionnels travaillant en contact avec des résidents sont désormais tous concernés par le projet de vie individualisé. Pourtant, le dispositif peine parfois à se déployer : les résidents ne sont pas tous concernés ; lorsqu'il existe des projets, ceux-ci n'ont pas toujours été négociés avec les résidents. Enfin, les intervenants ne savent pas valoriser le projet de vie individualisé. C'est pourtant, au-delà de l'obligation légale, un formidable moyen de pacifier la relation avec le résident, mais surtout avec sa famille, en démontrant que les professionnels sont capables de satisfaire à la fois les besoins et les désirs de leur parent.

**Objectifs**

- S'approprier la méthodologie et les outils de construction d'un projet de vie individualisé.
- Évaluer les compétences et les capacités du résident.
- Définir des objectifs adaptés.
- Définir les modalités d'évaluation.
- Proposer des activités, en fonction des objectifs, adaptées aux compétences et capacités du résident.
- Évaluer et faire évoluer le projet de vie.

**Programme****JOUR 1**

- Identifier les 4 étapes incontournables de la démarche :
- connaître le résident;
- coconstruire son projet;
- le mettre en œuvre, co-évaluer.
- Environnement et contexte des professionnels.
- Présentation des cas concrets recueillis par les stagiaires et analyse des pratiques professionnelles.
- Clarification du contexte législatif.
- Connaître les étapes et les éléments de construction du projet de vie individualisé.
- Identifier les outils disponibles et les acteurs à associer.

**JOUR 2**

- Être capable de faire vivre le projet de vie individualisé au quotidien.
- Développer une meilleure connaissance du résident en évaluant les compétences et les capacités du résident.
- Coconstruire le projet de vie individualisé du résident.
- Définir des objectifs adaptés.
- Proposer des activités, en fonction des objectifs, adaptées aux compétences et capacités du résident.
- Organiser une co-évaluation du projet de vie individualisé. Définir les modalités d'évaluation.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 6.02****Public**

Personnels soignants et éducatifs

**Organisé par**

Idéage Formation

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Bientraitance de la personne accueillie****Contexte**

La bientraitance est une culture du prendre soin s'intéressant à l'ensemble des attitudes, comportements et pratiques qui respectent la dignité, le bien-être et les droits du patient/résident, garantissant ainsi sa sécurité et son intégrité. Elle ne peut se réduire à une série d'actes à réaliser ou à ne pas réaliser, cette thématique exige une démarche introspective qui vise à encourager l'autoquestionnement, permettant aux participants d'identifier les pratiques professionnelles inadaptées pouvant être perçues comme de la maltraitance et de comprendre les modalités de mise en œuvre d'une approche bientraitante au quotidien.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

**Les concepts de maltraitance et de bientraitance et l'identification des facteurs de risque de maltraitance**

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

**La maltraitance et la maltraitance « ordinaire ».**

**La présentation de la bientraitance et de ses enjeux.**

**La distinction entre la bienveillance et la bientraitance.**

**Le cadre juridique et réglementaire.**

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

**Les différentes formes de maltraitance.**

**Les éléments relationnels de la maltraitance.**

**Les autres éléments de la maltraitance.**

**L'identification des facteurs de risque de la maltraitance.**

- La procédure de signalement des situations de suspicion ou de maltraitance avérée.

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

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

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 6.03****Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle**

**Public**  
Infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, assistants de soin en gérontologie, psychomotriciens, éducateurs spécialisés, animateurs, etc.

**Organisé par**  
Altaforma

**Durée**  
4 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contacts des délégations**  
**Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.formation@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Contexte**

Cette formation a été conçue pour répondre aux interrogations des professionnels. Son objectif majeur est d'apporter les connaissances nécessaires pour permettre aux professionnels d'adapter leurs pratiques quotidiennes aux manifestations psychologiques et comportementales des personnes qu'ils accompagnent et de contribuer à l'amélioration de la prise en soin dans le respect de la dignité inhérente à chaque être humain.

Les professionnels seront en capacité d'apporter plus de bien-être par une stimulation sensorielle ajustée à la sensibilité et aux capacités de chaque usager.

**Programme****Comprendre la démarche de soin par la stimulation**

- > Une idée, un concept, une démarche.
- > Savoir utiliser le matériel en fonction du public, des objectifs fixés; les stimulations en espace Snoezelen.
- > Comprendre les différents sens et leur fonctionnement.

**Connaitre les différentes approches et pratiques**

- > Utiliser un espace Snoezelen ou équivalent et construire des séances avec le matériel mis à disposition par l'établissement.
- > L'organisation de séances.
- > Comprendre les différents sens et leurs fonctionnements.

**TEMPS D'INTERSESSION****Objectifs**

- > Comprendre la démarche de soin par la stimulation.
- > Connaitre les différentes approches et pratiques.
- > Découvrir et expérimenter les techniques de stimulation sensorielle adaptées au besoin du public accueilli.
- > Utiliser un espace Snoezelen ou équivalent et construire des séances avec le matériel mis à leur disposition par l'établissement.

**Découvrir et expérimenter les techniques de stimulation sensorielle adaptées au besoin du public accueilli**

- > Interroger ses pratiques en évolution.
- > Revenir sur les expériences vécues et les accompagnements mis en œuvre.
- > La dimension relationnelle.
- > Spécificités des accompagnements en Snoezelen en fonction du public et des troubles spécifiques.

**Utiliser un espace Snoezelen ou équivalent et construire des séances avec le matériel mis à disposition par l'établissement**

- > Le travail d'équipe.
- > Snoezelen et hygiène.
- > Utilisation de l'environnement naturel en complémentarité à l'espace Snoezelen.
- > L'approche étendue aux actes quotidiens.
- > Évaluation des résultats.

**AFR 6.04**

**Public**  
Praticiens hospitaliers ; Public en contact avec la personne âgée (IDE, AS, AMP, Animateur, ASH faisant fonction d'aide-soignant, etc.)

**Organisé par**  
Altaforma ou Ifcops

**Durée**  
1 jour

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

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

Malgré une réelle volonté d'accompagner la personne âgée en institution et le souhait de comprendre ce qu'elle peut ressentir, il n'est pas toujours aisés, pour les agents en contact avec elle, d'identifier concrètement toutes les conséquences liées au vieillissement et encore moins de « se mettre à la place de ». Certains a priori peuvent exister concernant les déficits sensoriels, la fatigabilité, les difficultés ressenties, etc., amenant des réactions telles que « il entend bien quand il veut » ou encore « il voit bien quand ça l'arrange ». Ces situations peuvent engendrer des prises en charge inadaptées pour ce type de public.

Il est attendu de cette formation que, à travers la pratique par la méthode de « simulation » en vieillissement, toutes personnes pouvant se trouver au contact des personnes âgées puissent ressentir les difficultés que ces dernières peuvent éprouver au quotidien afin de parvenir à mieux appréhender le degré de vulnérabilité et d'adapter au mieux les prises en charge dans les unités.

**Programme****Comprendre les aspects physiques et sensoriels du vieillissement**

- > Définitions de la vieillesse, représentations selon les époques, les lieux et les cultures.
- > Les caractéristiques du vieillissement humain.
- > Les besoins fondamentaux chez la personne âgée.

**C****Comprendre et apprêhender la communication usager-soignant et entre usagers**

- > Atelier d'expérimentation en situation de travail avec le simulateur de vieillissement :
- > Réfléchir aux besoins et attentes de la personne âgée : les temps de la toilette et des repas comme temps relationnels, la vie en établissement, l'accueil, etc.

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

- > Réfléchir à une nouvelle prise en charge adaptée au quotidien des personnes accompagnées ainsi qu'aux professionnels.

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

- > 03 83 15 17 34

> lorraine.formation@anfh.fr

**Objectifs**

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

## AFR 6.05

**Public**

Les personnels des établissements sociaux, médico-sociaux et des EHPAD qui sont directement en lien avec l'alimentation et la restauration des personnes : personnels de cuisine, éducatifs, soignants.

**Organisé par**  
À déterminer**Durée**  
3 jours**Modalité pédagogique**  
Présentiel**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## Textures modifiées en cuisine et manger-mains

**Contexte**

La nutrition au sein des établissements de la Fonction publique hospitalière, et particulièrement dans les domaines du grand âge et du handicap, est un enjeu majeur. Le plaisir de manger et la qualité des repas participent activement à prévenir le risque de dénutrition, fréquent en établissement. Les textures modifiées participent également au maintien de l'autonomie alimentaire de la personne. De plus en plus de résidents entrent en institution avec des troubles de la mastication, déglutition ou cognitifs et la déclinaison des menus en textures modifiées est indispensable.

**Objectifs indicatifs**

- Permettre aux agents de comprendre les principaux troubles en lien avec la nutrition (déglutition, dysphagie, cognitifs) pour faire le lien avec les textures et le manger-mains.
- Comprendre les risques liés à la dénutrition.
- Acquérir les techniques culinaires qui permettent de décliner les menus « ordinaires » dans les différentes textures en préservant les qualités nutritives, olfactives et visuelles.
- Rendre appétentes les différentes textures : varier les techniques de présentation pour conserver le plaisir de manger.
- Proposer des techniques de fabrication en lien avec le manger-mains.

**Programme**

À déterminer.



## AFR 6.06

**Public**

Tout professionnel soignant exerçant auprès des personnes âgées en EHPAD

**Organisé par**

Formavenir  
Performances ou Idéage  
Formation

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Programme****JOUR 1**

Connaissance du mécanisme de la déglutition et des causes et conséquences de la dysphagie chez la personne âgée

**JOUR 2**

Les principes de dépistage et de prise en charge des troubles de la déglutition de la personne âgée et les gestes d'urgence face à une fausse route

**Les principes de prise en charge des troubles de la déglutition en institution :**

- La mise en place d'un protocole clair et connu.
- Les stratégies d'adaptation et de compensation.
- Les éléments clés de la prise en charge du risque de dysphagie lors des repas et de l'aide à l'alimentation.

**Les gestes d'urgence lors d'une fausse route en fonction de la situation :**

- Les premières conduites à tenir.
- Les positions à favoriser.
- Les différentes méthodes en fonction de la situation.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
**chez la personne âgée :**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## Prise en charge des troubles de la déglutition

**Contexte**

Les troubles de la déglutition, courants chez les personnes âgées, peuvent entraîner des complications graves comme les fausses routes, les pneumopathies d'inhalation ou encore la dénutrition. Afin de maintenir la qualité de vie des personnes âgées, il est essentiel au sein des établissements sanitaires et médico-sociaux et notamment des EHPAD de mettre en œuvre une démarche de gestion et de prévention de ces troubles. Cette formation doit permettre aux participants d'être en mesure de mieux appréhender la gestion des troubles de la déglutition au sein de leur établissement aussi bien au niveau du dépistage de la dysphagie qu'au niveau des éléments clés de sa prise en charge.

**Objectifs**

- Connaître la physiologie et le mécanisme de fonctionnement de la déglutition et ses changements liés au vieillissement.
- Acquérir une compréhension approfondie concernant la dysphagie, ses causes et ses conséquences possibles chez la personne âgée.
- Comprendre le principe et l'importance du dépistage de la dysphagie et pouvoir y participer activement.
- Améliorer la prise en charge des troubles de la déglutition chez les personnes âgées en institution et savoir intervenir efficacement en cas de fausse route.

**Axe 6**

**Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap**

**AFR 6.07****Public**

L'ensemble du personnel (administratifs, encadrants, soignants) intervenant au sein des EHPAD ou des USLD

**Organisé par**

IDEAGE ou AFAR

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD

**Contexte**

La HAS a publié en mai 2018 un « Guide parcours de soins » sur les troubles neurocognitifs liés à la maladie d'Alzheimer. Le guide souligne que les traitements non médicamenteux et la prise en charge psycho-comportementale constituent des traitements de première intention des troubles chroniques du comportement liés à la maladie et détaillent les prises en charge adaptées de ces troubles. Selon une enquête menée en 2014, 94 % des établissements d'hébergement accueillant des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou assimilée déclarent mettre en œuvre des interventions ciblées sur les troubles psycho-comportementaux (agitation, agressivité, symptômes psychotiques), pointant ainsi l'importance de ces interventions dans l'accompagnement et dans la diminution des troubles du comportement (TC). Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels peu voire pas formés à les

mettre en œuvre, comme l'indique également la HAS, 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**

- Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.
- Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en soin adaptée au quotidien.
- Repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux.
- Gérer les troubles du comportement et adapter la prise en soin.
- Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

**Axe 6**

**Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap**

**AFR 6.08****Public**

IDE et AS

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

À déterminer

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Circuit du médicament en EHPAD

**Contexte**

La sécurisation du circuit du médicament constitue un enjeu majeur en EHPAD. Elle conditionne la qualité et la sécurité des soins apportés aux résidents, population souvent polymédiquée et particulièrement vulnérable aux erreurs médicamenteuses. Dans ce contexte, le respect des bonnes pratiques, des protocoles et des responsabilités de chaque professionnel intervenant dans le circuit du médicament (prescription, dispensation, administration, suivi) est essentiel pour limiter les risques iatrogènes, garantir la traçabilité, et assurer une prise en charge conforme aux recommandations en vigueur. Afin de renforcer les compétences des soignants, l'Anfh Grand Est souhaite proposer une formation ciblée sur le circuit du médicament en EHPAD. Cette formation sera destinée aux infirmières et aides-soignantes, et visera à rappeler les fondamentaux réglementaires, les bonnes pratiques professionnelles, et à favoriser une culture de la sécurité médicamenteuse partagée au sein des équipes.

**Objectif indicatif**

Comprendre l'importance du circuit des médicaments, les règles et bonne pratique dans ce domaine.

**Programme****JOUR 1**

**Définir la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées. Cerner l'approche relationnelle à favoriser**

- Définition et classification des démences.
- Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
- Les 7 stades d'évolution de la maladie d'Alzheimer.

- Les grands principes de prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse.
- Le rôle et l'adaptation de sa posture professionnelle.

- Les grands principes d'une communication adaptée.
- La technique de la validation de Naomi Feil.

**JOUR 2**

**Développer une démarche de prise en soins adaptée des troubles du comportement et réagir aux différents troubles**

- Les différents troubles psycho-comportementaux
- Les principes de la démarche de prise en soins de ces troubles : le repérage, l'évaluation et l'analyse.

- Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux perturbateurs.
- Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux silencieux.

**JOUR 3**

**Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée en s'appuyant sur les stratégies psychosociales pour mieux gérer les troubles psycho-comportementaux**

- Évaluation des connaissances acquises et analyse des pratiques sous forme d'un retour d'expériences.

- Les animations flash, la poupée d'empathie, etc.
- Les ressources extérieures (UCC, UHR, etc.).
- L'élaboration d'un plan d'action personnel / institutionnel.

**Programme**

À déterminer.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anhf.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anhf.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anhf.fr

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anhf.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anhf.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anhf.fr

## AFR 6.09

**Public**

Tout professionnel soignant accompagnant des personnes âgées atteintes de troubles psychiatriques

**Organisé par**

Altaforma ou Ethicare

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

**Contexte**

La formation vise à répondre aux besoins des personnels soignants confrontés à des situations complexes causées par les troubles psychiatriques des personnes âgées hébergées en EHPAD. Cette formation, a pour objectif de sensibiliser les personnels des EHPAD aux différentes pathologies psychiatriques et de les aider à mieux comprendre les besoins spécifiques des résidents atteints de ces troubles. Les participants acquerront des compétences nouvelles pour l'accueil, l'accompagnement relationnel, les techniques d'adaptation des actes quotidiens, et le renforcement de la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle. Enfin, la formation encourage les personnels à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

**Objectifs**

- Appréhender le phénomène du vieillissement.
- Distinguer les différentes pathologies psychiatriques.
- Identifier les signes et symptômes relatifs aux démences neurodégénératives et repérer ce qui est de l'ordre du trouble psychiatrique ou de la démence.
- Appréhender les différents traitements prescrits.
- Analyser les indications et principes de différentes méthodes.
- Prévenir et gérer les situations difficiles.

**Programme****JOUR 1****Le vieillissement**

- Le phénomène de vieillissement.
- Les modifications liées au vieillissement.
- Les différentes pertes liées au vieillissement.
- Les mécanismes de défense des personnes vieillissantes.

**Psychopathologie**

- Les Troubles.
- La bipolarité.
- La schizophrénie.
- L'addictologie.

**Trouble psychiatrique ou démence?**

La maladie d'Alzheimer. Autres démences et troubles du comportement.

**JOUR 2****Les différents traitements prescrits**

- Les traitements pharmacologiques.
- Les traitements non pharmacologiques.
- L'importance des activités physiques, sociales et culturelles pour la prise en charge des troubles psychiatriques.

**Répondre aux besoins par différentes méthodes**

- La méthode Snoezelen.
- La méthode Montessori.
- Les thérapies par réminiscence.

**Les bonnes pratiques pour l'accueil et l'accompagnement relationnel des résidents atteints de troubles psychiatriques**

- Les enjeux de l'accueil et de l'accompagnement relationnel des résidents atteints de troubles psychiatriques.

**JOUR 3****Situations difficiles**

- Anticiper et gérer les relations et situations difficiles.
- Anticiper et gérer l'agressivité, la violence.
- Stratégies d'intervention et outils de communication.

**Partenariat avec les différents acteurs**

- Les professionnels autour de la personne âgée.
- Les familles et les proches.
- Accompagner les familles dans l'acceptation de la pathologie psychiatrique et du vieillissement.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## AFR 6.10

**Public**

Tout agent travaillant avec des personnes ayant un TSA

**Organisé par**  
ESEIS**Durée**  
3 jours**Modalité pédagogique**  
Présentiel**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Les troubles du spectre autistique

**Contexte**

Le trouble du spectre de l'autisme (TSA) est un trouble neurodéveloppemental qui se manifeste généralement lors de la petite enfance et qui se caractérise entre autres par une affection des relations sociales, de la communication et par des altérations du comportement. Les professionnels des établissements de la Fonction publique hospitalière peuvent parfois être démunis lorsqu'ils sont amenés à accueillir, prendre en charge et accompagner des personnes présentant un TSA. Dans une perspective d'améliorer la prise en charge et l'accompagnement des personnes avec TSA par ces professionnels, l'Anfh propose, à la demande de ses établissements adhérents, une formation dédiée à cette thématique.

**Programme**

- Les troubles du spectre autistique.
- Un trouble neurodéveloppemental les données actuelles de la recherche.
- Sémiologie de l'autisme (cohérence centrale, théorie de l'esprit, cécité contextuelle, fonctionnement perceptif et troubles des fonctions exécutives).
- Les spécificités de fonctionnement :
- dans les relations sociales (imitation et attention conjointe, réciprocité sociale, isolement social, interactions bizarres ou passives, altération du contact oculaire, habiletés sociales);
- en communication (utilisation pragmatique du langage, l'implicite des codes sociaux, difficultés de moduler le volume, etc.);
- dans le registre émotionnel et socio-affectif (difficultés d'expression des émotions, de reconnaissance de celles-ci);
- Le réseau ressource TSA : comment l'identifier ?
- Importance de la cohérence des parties prenantes du projet d'accompagnement.
- Communiquer le sens et le contenu de la démarche à ses collègues ou à des partenaires.
- Définir un plan d'action à mener au retour de son poste de travail.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr



## AFR 6.11

**Public**

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

**Organisé par**

Antidote Expertise ou QVCREF

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

> Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

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

**Contexte**

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

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1****Connaissance des proches aidants**

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

- Signaux d'alerte et outils de repérage de l'épuisement de l'aidant.
- Actions de prévention possibles.

**JOUR 2****Communiquer et accompagner les proches aidants**

- Développer sa capacité d'écoute vis-à-vis des proches aidants.
- Trouver la juste proximité pour collaborer avec eux.
- Savoir proposer de l'aide sans leur imposer.
- Reconnaître les compétences des proches aidants.
- Les intégrer dans les moments clés du parcours de l'aidé.

- Reconnaître ses limites et s'appuyer sur les ressources disponibles territorialement.

**JOUR 3****Dispositifs d'aide et ressources territoriales**

- Aides financières et services compétents.
- Solutions pour le répit des aidants.
- Droits à congés et autres aménagements professionnels.
- Autres dispositifs : soutien psychologique et d'écoute, activités pour se ressourcer, formations et plateformes d'information.



# Droit, éthique et gestion des risques

**AFR 7.01****Conduite en toute sécurité et éco-responsable****Public**

Tous professionnels amenés à se déplacer quotidiennement pour leur activité professionnelle (ex : SSIAD, HAD, plateforme REPIT, Centres de Ressources Territoriaux, etc.).

**Organisé par**

À déterminer

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

**Prérequis**

Être titulaire d'un permis de conduire correspondant au(x) véhicule(s) utilisé(s) dans le cadre de l'exercice professionnel.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 7.02****Public**

Praticiens hospitaliers, tout professionnel soignant

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

- > Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- > Personnels médicaux : Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

**Programme indicatif**

- > Identifier les paramètres externes pour adapter sa conduite (éco-conduite).
- > Adapter ses attitudes et comportements face à des situations à risque (la perte d'adhérence, les manœuvres d'urgence, la vitesse et les distances d'arrêt, etc.).
- > Adopter un comportement responsable (identifier les facteurs dégradant la vigilance).
- > S'assurer du bon état de son véhicule.
- > Respecter le cadre législatif du déplacement professionnel.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Prévention des erreurs médicamenteuses**

Selon l'HAS « L'erreur médicamenteuse est l'omission ou la réalisation non intentionnelle d'un acte relatif à un médicament, qui peut être à l'origine d'un risque ou d'un événement indésirable pour le patient. Or 40 % des événements indésirables graves survenant dans les établissements de santé sont liés au médicament, et 52 % sont évitables ». La prévention des erreurs médicamenteuses évitables est une priorité de santé publique et la gestion des risques du circuit du médicament repose sur une politique de formation forte des professionnels et de communication auprès de chaque acteur intervenant dans le processus.

**Objectifs**

- > Appréhender la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse en milieu hospitalier.
- > Sensibiliser les participants aux risques liés aux erreurs médicamenteuses évitables, afin de mieux les appréhender et les prévenir dans leur pratique.
- > Établir le suivi et la gestion de la sécurité et des risques liés aux circuits et aux médicaments.

- > Atelier : jeu immersif *La chambre des erreurs* (Outil IATROMED 360°)
- > Les règles de bonnes pratiques de : prescription, présentation, conditionnement, stockage, distribution, administration.
- > Traçabilité de la délivrance et tenue du dossier médical.
- > Interface ville-hôpital : l'entrée et la sortie du patient.
- > Moyens de prévention de l'iatrogénie médicamenteuse.
- > Les 10 groupes de médicaments à inscrire dans le programme de lutte contre l'iatrogénie médicamenteuse.
- > Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.
- > Présentation d'une analyse de cas afin de traiter de l'information d'aide à l'administration.
- > Pérenniser la démarche en l'intégrant dans un processus continu.

**AFR 7.03****Public**

Professionnels de santé travaillant en équipe auprès des patients

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Les méthodes de transmission écrites et orales****Contexte**

Afin de favoriser la prise en charge du patient et de répondre aux exigences de continuité des soins et de traçabilité des actes infirmiers, des transmissions ciblées efficaces doivent être réalisées par les personnels.

**Objectifs indicatifs**

- Améliorer les transmissions orales et écrites en termes de raisonnement clinique, de synthèse et de partage en appliquant une méthodologie.
- Identifier les éléments de transmissions indispensables et les tracer dans les dossiers de soins.
- Apprendre à optimiser les transmissions orales en restituant l'essentiel dans un temps restreint.
- Communiquer avec un vocabulaire commun, précis et professionnel.
- Répondre aux exigences législatives telles que la responsabilité et la traçabilité.
- Comprendre l'importance des transmissions ciblées pour la qualité de la prise en charge en soin.

**Programme**

À déterminer.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
➤ 03 88 21 47 03  
➤ m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
➤ 03 26 87 78 26  
➤ champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
➤ 03 83 15 17 34  
➤ lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 7.04****Public**

Praticiens hospitaliers, tout professionnel concerné par l'identitovigilance

**Organisé par**

Éthicare

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

- Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)
- Personnels médicaux: Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents

**Programme****JOUR 1**

- Introduction à l'identitovigilance :**
- Définitions et objectifs.
  - Notions de base.
  - Identification du patient.

**Cadre réglementaire :**

- Enjeux réglementaires et nouvelles obligations.
- Droits des patients.
- Certifications.
- Recommandations.

**Le processus d'identitovigilance :**

- La notion de circuit.
- Les différents acteurs, les outils.
- Les risques identifiables à chaque étape.
- Dispositif d'évaluation et de surveillance.
- Informatisation des données.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
➤ 03 88 21 47 03  
➤ m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
➤ 03 26 87 78 26  
➤ champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
➤ 03 83 15 17 34  
➤ lorraine.formation@anfh.fr

**Objectifs**

- Sensibiliser les stagiaires au risque d'identitovigilance.
- Maîtriser le risque d'erreur du patient.
- Identifier les principaux enjeux de la politique d'identification du patient/du résident.
- Identifier les actions d'amélioration à mener dans son établissement.

**Identitovigilance****Contexte**

Du fait de leur taille et des risques liés à leurs activités, les établissements de santé sont depuis longtemps impliqués dans la lutte contre les erreurs d'identité dont l'organisation est résumée sous le terme identitovigilance. La bonne identification d'un usager est un facteur clé de la sécurité de son parcours de santé. Elle constitue le premier acte d'un processus qui se prolonge tout au long de sa prise en charge. Elle est requise pour tout échange de données de santé entre professionnel. De ce fait, l'identitovigilance est un préalable essentiel à la qualité et la sécurité des soins.

**JOUR 2****Identification, prévention et gestion des risques d'erreurs :**

- Revue et analyse contextuelle des erreurs d'identification et de leurs conséquences.
- Méthode et outils de la gestion des risques.

**Politique d'identitovigilance :**

- Procédures de gestion des données du patient/du résident.
- Vérification concordance entre identité et prescription à l'origine de l'acte.
- Mettre en place un programme d'EPP et d'évaluation des pratiques.
- Établir un plan d'actions correctrices.

**Boîte à outils et plan d'amélioration des pratiques :**

- Analyse des écarts.
- Pistes d'amélioration.

**AFR 7.05****Les droits des patients et des résidents**

**Public**  
Tout professionnel travaillant en EHPAD

**Organisé par**  
Antidote Expertise

**Durée**  
2 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

La formation proposée est axée sur la compréhension des droits fondamentaux du patient, mais aussi de l'usager accueilli en établissement médico-social appelé le « résident ». Les droits seront abordés à travers des études de cas pratiques en lien avec l'exercice professionnel des participants, des cas de jurisprudence pour illustrer des situations où le non-respect des droits du patient et/ou du résident a été sanctionné et enfin des retours d'expériences vécus en établissement par les équipes pluridisciplinaires.

**Objectifs**

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

**Programme**

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

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

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

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

**La problématique de la vie privée.**

**L'intimité et le maintien des liens affectifs, familiaux et sociaux et leurs limites.**

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

**Le devoir de surveillance et l'obligation de sécurité et de protection.**

**Liberté d'expression et d'opinion face à la laïcité et la neutralité à observer.**

**La place des tiers auprès des patients et des résidents.**

**Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.**

**Respect du secret et le partage d'informations entre professionnels.**

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

**Les entraves aux libertés individuelles en établissement sanitaire et médico-social.**

**Le droit à l'image et risques des NTIC et des réseaux sociaux.**

**Contacts des délégations Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.formation@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 7.06**

**Public**  
Personnel soignant

**Organisé par**  
Antidote Expertise

**Durée**  
3 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Éthique et décision dans le soin****Contexte**

La réflexion éthique sur les pratiques professionnelles individuelles et collectives d'accompagnement et de soin permet de ne pas perdre de vue le sens de l'action, de rester motivé et impliqué ainsi que de mieux vivre les changements qu'implique la démarche d'amélioration continue de la qualité d'accompagnement des usagers.

Les professionnels sont demandeurs de repères, de références et de l'acquisition d'une démarche éthique leur permettant de prévenir le risque juridique de leur pratique tout en réaffirmant leurs engagements et en défendant les valeurs humanistes du soin et de l'accompagnement.

**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 dans le 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**

**Distinguer les différents concepts et les enjeux autour de l'éthique**

**Concepts et grands principes mobilisés autour de l'éthique dans le soin.**

**Les enjeux de l'éthique dans les pratiques professionnelles et la décision dans le soin.**

**Reconnaitre un problème éthique et gérer la situation conflictuelle qu'il pose**

**Évolution croisée de l'éthique et des droits des patients/résidents.**

**Décision dans un contexte complexe de conflits de droits et de valeurs.**

**Les composantes d'un dilemme éthique.**

**Développer une approche juridico-éthique autour du droit des patients, de l'exercice professionnel et des aspects de bioéthique.**

**Déterminer la place du patient, de sa famille et des soignants dans la décision dans le soin**

**Panorama des droits des patients/résidents:**

**- information et consentement/assentiment;**

**- place et rôles spécifiques de la personne de confiance, des représentants légaux, mais également des autres tiers non professionnels;**

**- le partage d'informations entre professionnels; le secret et son partage au sein et hors de l'équipe de soins;**

**- la question de la vie humaine.**

**La personnalisation de la prise en charge**  
- qualité de vie et fin de vie;  
- la conciliation de la liberté d'aller et venir et de la sécurité, des intérêts individuels et des intérêts collectifs.

**Connaitre et participer à un groupe de réflexion éthique**

- Obstacles/facteurs facilitant une démarche éthique.
- Interdisciplinarité et représentativité des compétences et des points de vue.
- Rôles et responsabilités de chaque acteur.

**Mettre en œuvre une démarche pour une décision éthique**

- Délibérer en équipe et acter la décision.

**Contacts des délégations**

**Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.formation@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 7.07****Public**

Personnel en charge de la restauration

**Organisé par**

Altaforma

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Hygiène et HACCP en restauration collective****Contexte**

Dangers chimiques, risques microbiologiques, allergènes, corps étrangers, etc. La sécurité des aliments reste une préoccupation importante pour les établissements de santé. De plus, les différentes crises alimentaires ont conforté l'idée de sécuriser la chaîne alimentaire mais aussi de comprendre les enjeux et les risques liés à l'alimentation.

**Objectifs**

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

**Programme****Appréhender la législation encadrant la méthode HACCP**

- La réglementation.
- Évolution de la réglementation.

**Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire / Actualiser les connaissances sur les bonnes pratiques en hygiène alimentaire**

- Le monde microbien.
- Les analyses alimentaires.
- Les grands principes de l'hygiène.

**Appliquer les méthodes HACCP en restauration / Définir les axes d'amélioration du système HACCP**

- La méthode HACCP.
- La Traçabilité.
- La TIAC.
- Conduite à tenir en cas particuliers.

**Identifier et appliquer son PMS (HACCP + BPH)**

- Le PMS.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
➤ 03 88 21 47 03  
➤ m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
➤ 03 26 87 78 26  
➤ champagne.  
formation@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
➤ 03 83 15 17 34  
➤ lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 7.08****Public**

Ashq et tout professionnel en charge de l'entretien des locaux

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de stagiaires**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Nettoyage et hygiène des locaux en institution****Contexte**

L'entretien des locaux a pour objectif de maintenir la propreté et l'hygiène dans les établissements pour les patients/résidents, les visiteurs et les professionnels. Il participe à la qualité de l'accueil et des soins dispensés et concourt à l'image que renvoie l'établissement à l'extérieur. Il joue également un rôle important dans la lutte contre le risque infectieux. Cette formation se veut très pratique concrétisée par beaucoup de mises en situations professionnelles et des exercices.

**Programme indicatif****JOUR 1**

- Quelques notions de microbiologie.
- Cadre réglementaire relatif à l'hygiène et l'entretien des locaux.
- Faire le bilan de l'existant.
- Connaître les précautions standards en termes d'hygiène et bien les appliquer.
- Les principes de base du bionettoyage et de la lutte contre le risque infectieux.
- Précautions en période d'épidémie voire de pandémie.
- Outils et techniques de nettoyage utilisés en institution.

**JOUR 2**

- Protocoles et plans de nettoyage et désinfection : chambres, sanitaires, etc.
- Traçabilité et contrôle des prestations effectuées.
- Savoir gérer des situations inhabituelles.
- Gestion des déchets selon les bonnes pratiques professionnelles et le respect de l'environnement.
- Règles de sécurité, ergonomie au travail et prévention des risques professionnels.

**AFR 7.09**

**Public**  
Personnel soignant

**Organisé par**  
Déméter santé

**Durée**  
2 jours

**Modalités pédagogiques**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contacts des délégations**  
**Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**  
Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> champagne.formation@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Place et rôle des représentants des usagers dans les services de soin****Contexte**

Les Représentants des Usagers (RU) jouent un rôle clé dans la défense des droits des patients et la promotion de la qualité et de la sécurité des soins au sein des établissements de santé. Leur présence vise à renforcer la transparence et la confiance entre les patients, leurs familles et les professionnels de santé. Cette formation, destinée au personnel soignant, a pour objectif d'informer et de sensibiliser les participants aux missions et responsabilités des RU, notamment dans leur contribution aux instances comme la Commission des Usagers (CDU). En abordant les aspects éthiques et déontologiques, ainsi que la gestion des situations de désaccord, cette formation permet de développer des compétences pratiques pour collaborer efficacement avec les RU au quotidien. Des études de cas, ateliers pratiques et simulations permettront aux participants de comprendre comment intégrer pleinement les RU dans leurs pratiques professionnelles pour garantir une meilleure prise en charge des patients.

**Objectifs**

- Connaître les missions des représentants des usagers (RU) et comprendre leur rôle dans les établissements de santé.
- Comprendre le rôle, les missions et le fonctionnement de la Commission des Usagers (CDU) dans les établissements de santé, ainsi que la place qu'y occupent les RU.
- Identifier les situations de collaboration dans les services de soin et savoir collaborer efficacement avec les représentants des usagers pour améliorer la qualité des soins et renforcer la transparence.
- Différencier le rôle des représentants des usagers de celui des patients partenaires et des patients experts.
- Savoir informer efficacement les patients et leurs familles sur leurs droits, et assurer une transmission claire et transparente des informations relatives aux RU.

**Programme****JOUR 1**

- Comprendre le rôle des Représentants des Usagers et de la CDU**
- Accueil et présentation de la formation.
  - Introduction à la représentation des usagers dans les établissements de santé : historique, cadre légal et réglementaire.
  - Le Représentant des Usagers (RU) : Qui est-il ? Comment devient-on RU ?

**JOUR 2**

- Collaborer avec les Représentants des Usagers dans les services de soin**
- La Commission Des Usagers (CDU).
  - Missions et responsabilités d'un Représentant des Usagers.
  - Distinction entre Représentants des Usagers, patients partenaires et patients experts.
  - Les RU dans la démarche de certification des établissements de santé.
  - Aspects éthiques et déontologiques dans les relations avec les Représentants des Usagers.
  - Rôle du personnel soignant dans la défense des droits des patients : sensibilisation et approche proactive.
  - Gestion des situations de désaccord avec les Représentants des Usagers.
  - Les situations de travail en collaboration avec les Représentants des Usagers.
  - Information et communication auprès des patients et de leurs familles.

**8.****Formations à destination des personnels médicaux**

# Formations pluri-professionnelles ouvertes au personnel médical

## Accessibles aux professionnels médicaux des établissements adhérents au DPC médical et financées au titre des Plans de DPCM.

Retrouvez les programmes de ces formations aux pages indiquées.

<b>AFR 1.01</b>	Travailler avec l'Intelligence Artificielle	p. 28
<b>AFR 1.02</b>	Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?	p. 29
<b>AFR 2.04</b>	Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?	p. 39
<b>AFR 4.01</b>	Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation au soin	p. 50
<b>AFR 4.02</b>	Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants	p. 51
<b>AFR 4.05</b>	Prise en charge palliative et accompagnement de la fin de vie	p. 54
<b>AFR 4.06</b>	Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus	p. 55
<b>AFR 4.07</b>	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale	p. 56
<b>AFR 5.05</b>	Contribuer à la santé et à la protection des enfants	p. 64
<b>AFR 5.09</b>	Repérage et prise en charge des violences conjugales et/ou intra familiales	p. 68
<b>AFR 5.10</b>	Accueillir dans nos établissements les personnes transgenres et non-binaires	p. 69
<b>AFR 6.01</b>	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	p. 72
<b>AFR 6.04</b>	Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement	p. 75
<b>AFR 6.11</b>	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs	p. 82
<b>AFR 7.01</b>	Conduite en toute sécurité et éco-responsable	p. 84
<b>AFR 7.02</b>	Prévention des erreurs médicamenteuses	p. 85
<b>AFR 7.04</b>	Identitovigilance	p. 87

# Formations dédiées exclusivement au personnel médical

## Accessibles aux professionnels médicaux des établissements adhérents au DPC Médical et financées au titre des fonds nationaux dans la limite de l'enveloppe disponible.

Retrouvez les programmes de ces formations ci-après.

### Parcours Manager médical

- Module 1 : Positionnement.
- Module 2 : La gouvernance hospitalière.
- Module 3 : Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe.
- Module 4 : Apprendre à anticiper et à gérer les conflits.
- Module 5 : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure Qualité de vie au travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux.
- Module 6 : À coconstruire en lien avec le groupe.

### Formation au français à destination des médecins peu francophones

### Entretien professionnel annuel des médecins

### Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose

- Module Diagnostic
- Module Prise en charge

### Médecin-manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?

### Médecin-manager : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?



**Axe 8**

**Formations à destination  
des personnels médicaux**

**AFR 8.03**

**Public**  
Praticiens Hospitaliers

**Organisé par**  
CHU de Bordeaux /  
IMS Académie

**Durée**  
4 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh  
au titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)

## Parcours manager médical : Module 3 – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective

**Contexte**

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 communiquer.

**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.

**Axe 8**

**Formations à destination  
des personnels médicaux**

**AFR 8.04**

**Public**  
Praticiens Hospitaliers

**Organisé par**  
CHU de Bordeaux /  
IMS Académie

**Durée**  
2 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh au  
titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)

## Parcours manager médical : Module 4 – Apprendre à anticiper et gérer les conflits

**Contexte**

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.

**Programme****JOUR 1****Identifier les différents types de conflits :**

- Comprendre la notion de conflit.
- Définition du conflit pour mieux l'identifier
- Son comportement dans 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.

**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.

**Contacts des délégations**  
**Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Contacts des délégations**  
**Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Axe 8**

**Formations à destination des personnels médicaux**

**AFR 8.05****Public**

Praticiens Hospitaliers

**Organisé par**CHU de Bordeaux /  
IMS Académie**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

## Parcours manager médical:

Module 5 – Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux

**Contexte**

Ce module sensibilise et outille les participants sur le plan de la santé au travail, thème 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. La notion de bientraitance sera largement abordée à l'égard de ses collaborateurs et de soi-même. Un des leviers de la formation est le lien fort entre Qualité de vie au travail et qualité des soins.

**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.

**Programme****JOUR 1****Identifier les leviers de cohésion d'équipe :****les bonnes pratiques**

**Contacts des délégations**  
**Alsace**  
Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**JOUR 2****Construire au quotidien un environnement bientraitant**

- les bonnes pratiques**
- Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs.

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

- Bienveillance, bienfaisance, bientraitance.
- Contraintes/opportunités.

**Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale**

- Objectifs et résultats.
- Bientraitance en situation de changement.

**Mettre en place une communication efficiente**

- Outils de mesure.
- Pratiques managériales et prévention.

**Champagne-Ardenne**  
Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

**Lorraine**  
Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**Axe 8**

**Formations à destination des personnels médicaux**

**AFR 8.06****Public**

Praticiens Hospitaliers

**Organisé par**CHU de Bordeaux /  
IMS Académie**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

## Parcours manager médical:

Module 6 (optionnel) – Thème à définir et coconstruire avec le groupe et à valider par le commanditaire

**Contexte**

Ce module sensibilise et outille les participants sur le plan de la santé au travail, thème 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. La notion de bientraitance sera largement abordée à l'égard de ses collaborateurs et de soi-même. Un des leviers de la formation est le lien fort entre Qualité de vie au travail et qualité des soins.

**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.

**Programme**

Le programme et le thème du module 6 seront définis 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.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr



## AFR 8.07

## Public

Chefs de service, chefs de pôle, présidents CME, CMG, praticiens responsables de structures internes, praticiens exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

## Organisé par

Formaction partenaires ou Formavenir  
Performances ou Grieps

## Durée

1 jour

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

## Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## Entretien professionnel annuel des médecins

## Contexte

Le statut unique de praticien hospitalier (décret n° 2022-134 du 5 février 2022) prévoit un renforcement de l'accompagnement des praticiens tout au long de leur carrière.

Dans ce contexte, ils bénéficient d'un entretien professionnel annuel à compter de l'année 2022. Il s'agit d'un moment d'échanges entre pairs visant à accompagner le praticien au sein de son environnement de travail.

Son objectif est de faire un point d'étape sur les missions et les souhaits du praticien en articulation avec le projet de service et de l'équipe comme d'aborder son épanouissement professionnel et sa Qualité de vie au travail.

## Objectifs

## Objectif opérationnel

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

## Objectifs pédagogiques

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

## Programme

## La dimension stratégique de l'entretien professionnel

- Le cadre légal et réglementaire.
- La GPMC : un outil institutionnel.
- Les enjeux de la GPMC.
- D'une logique métier à une logique compétence.
- Les acteurs de la GPMC.

## Conduire un entretien professionnel

- Les différents outils de l'entretien.
- Mise en œuvre des méthodes, outils et supports.
- Évaluation des résultats.
- Rédaction de la synthèse.

L'animation de cette formation sera placée sous le postulat de la co-construction avec les participants à partir de situations réelles de travail, à l'appui de médias pédagogiques interactifs et variés :

- Mini-diagnostic;
- Mind-Mapping;
- Jeux pédagogiques de réflexion et de simulation;
- Liberating Structures.

## 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.

- Définition, enjeux et finalités.
- Zoom sur l'entretien annuel.

## 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.



## AFR 8.08

## Public

Professionnels médicaux : médecins urgentistes et les internistes, gynécologues médicaux, gynécologues obstétriciens, urologues, chirurgiens digestifs, radiologues, médecins de la douleur et de la fertilité, sages-femmes

## Organisé par

Formavenir  
Performances

## Durée

1 jour

## Modalité pédagogique

Présentiel

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Coût pédagogique

Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents (sous réserve de l'enveloppe disponible)

## Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose : Module 1 – Diagnostic

## Contexte

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorrhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires (dysurie), digestifs (dyschésie), notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. À cela s'ajoute un retard diagnostique quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif.

En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022. Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023 – 2027).

## Programme indicatif

- Identifier les symptômes évocateurs et les signes cliniques de l'endométriose.
- Connaître les filières endométriose dans leurs missions et leur offre de soins graduée pour soutenir les parcours de diagnostic et de soins et permettre un juste adressage des patientes au sein des filières régionales.
- Assurer l'analyse des résultats de questionnaires de diagnostic ou auto-diagnostic.
- Évaluer le retentissement (somatique/fonctionnel, psychologique, professionnel, etc.) et plus particulièrement de la douleur sur la qualité de vie.

## Contacts des délégations

## Alsace

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

## Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

## Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

**AFR 8.09****Public**

Professionnels médicaux assurant une prise en charge de femmes souffrant d'endométriose : gynécologues médicaux, gynécologues obstétriciens, urologues, chirurgiens digestifs, radiologues, médecins de la douleur et de la fertilité

**Organisé par**  
Formavenir  
Performances

**Durée**  
1 jour

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**  
Financement sur les plans DPCM des établissements adhérents. (sous réserve de l'enveloppe disponible)

Le module 1 n'est pas un Prérequis au module 2

**Contacts des délégations**  
**Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> lorraine.formation@anfh.fr

## Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose: Module 2 – Prise en charge

**Contexte**

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorrhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires (dysurie), digestifs (dyschésie), notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. À cela s'ajoute un retard diagnostique quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif. En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022.

Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023 – 2027).

**Objectifs**

- Connaitre et identifier les niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> recours), orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages.
- Établir une stratégie thérapeutique globale adaptée au niveau de la maladie, en lien avec la patiente et fondée sur les recommandations.
- Savoir communiquer sur les droits et orienter vers des structures et des interlocuteurs favorisant la qualité de vie.

**AFR 8.10****Public**

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

**Organisé par**

Adopale/Oresys  
ou Antidote Expertise  
ou Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**  
De 8 à 12 participants

**Coût pédagogique**

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

## Médecin-manager: Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?

**Contexte**

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.

**Programme****JOUR 1**

- Échanges sur l'organigramme hospitalier type et prise de recul sur vos organisations.
- Atelier sur la dynamique d'équipe.
- Nécessité de poser un cadre de fonctionnement (posture « Boss » du manager).
- Mise en pratique 1: Narration factuelle vs Storytelling
- Mise en pratique 2: Quelles situations sont propices au storytelling?
- Cocréation de la cascade managériale des acteurs, outil d'animation du quotidien d'un service/pôle.

**Contacts des délégations****Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

**Lorraine****Marie-Christine ANTOINE****> 03 83 15 17 34****> lorraine.formation@anfh.fr****Objectifs**

- Connaitre 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 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.

- Comment s'exprime la posture « Coach » du manager : écoute active, empathie, questiologie, pièges à éviter.
- Ouverture sur les ressources mobilisables au sein de l'établissement.

**Axe 8**

**Formations à destination des personnels médicaux**

**AFR 8.11****Public**

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

**Organisé par**

Adopale/Oresys  
ou Antidote Expertise  
ou Formavvenir  
Performances

**Durée**

1 jour

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 12 participants

**Coût pédagogique**

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

## Médecin-manager : Comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?

**Contexte**

Les hôpitaux sont des environnements propices aux tensions : gestion des urgences, aléas, ressources limitées, etc. Le médecin a ainsi un rôle crucial à jouer dans la prévention et gestion des conflits. De la reconnaissance des signaux précurseurs à la gestion des émotions, nous fournirons l'ensemble des clés pour gérer ces situations.

**Objectifs**

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

**Programme****MATINÉE**

- Brainstorming sur les situations de crise rencontrées à l'hôpital.
- Tour de table : Quels facteurs précurseurs connaissez-vous ?
- Les facteurs types déclencheurs de conflits.
- La spirale du conflit.
- Les différents types de conflits.
- Atelier participatif : lien avec la pyramide de Dilts.
- Postures face au conflit de Thomas Kilmann.
- Mise en pratique : identifier les postures face au conflit dans des saynètes.
- Présentation des émotions principales liées au conflit.

**APRÈS-MIDI**

- 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.
- Les dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital.

**Contacts des délégations Alsace**

Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
s.lambeaux@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
lorraine.formation@anfh.fr

**Axe 8**

**Formations à destination des personnels médicaux**

**AFR 8.12****Public**

Tout médecin, exerçant en établissement relevant de la Fonction publique hospitalière, souhaitant améliorer son français écrit et oral

**Organisé par**

Linguaphone

**Durée**

130 heures

**Modalité pédagogique**

Au format Blended Learning, le parcours alternera temps de formation synchrones, asynchrones, ateliers de social learning et entretiens individualisés.

**Nombre de participants**

De 8 à 12 participants par groupe

**Coût pédagogique**

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

## Formation au français pour les médecins peu francophones – Niveau CECRL A2 à B1 ou B1 à B2 – Parcours certifiant

**Contexte**

L'objectif général du dispositif de formation est de faciliter la compréhension et la communication entre personnel médical, personnel soignant et non soignant, patients et familles des patients, pour une amélioration de la prise en charge en établissement.

La formation est proposée exclusivement en distanciel pour s'adapter aux contraintes des praticiens hospitaliers. 130 heures maximum réparties comme suit :

- 64 heures de classe virtuelle (2 x 1h par semaine – créneaux déterminés en début de parcours en concertation avec les participants)
- 32 heures de parcours digital en autonomie (1h minimum par semaine)
- 16 heures max. d'entretiens individualisés (séances de 30 minutes en visio)
- 16 heures max. d'ateliers de social learning (séances de 30 minutes en classe virtuelle)

➤ 2 heures pour le passage de la certification (soumis à l'assiduité des participants)  
Le parcours se déroulera sur une période indicative de 8 à 10 mois.

**Objectifs**

- À 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.

**Programme****Acquérir et employer un vocabulaire médical en français**

- Optimiser ses techniques de lecture et de compréhension.
- L'accueil permanent.
- Orienter et renseigner les patients.
- Le corps.
- Comprendre les documents professionnels, les instructions.

**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.
- Transmettre des données médicales.

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

- L'examen médical.
- La douleur.
- Les résultats.
- Les médicaments & traitements.
- Le vocabulaire des soins.
- Oncologie.

**Assurer des transmissions écrites en français**

- Maîtriser les règles de l'écriture de courriels.
- Échanger des informations à fort enjeu.
- Structurer et rédiger un rapport, des documents à caractère professionnel.

**Intervenir dans une réunion professionnelle en français**

- Préparer la réunion.
- Comprendre les échanges.
- Intervenir dans une réunion.
- Interagir dans une réunion.
- Gérer les difficultés.
- Se positionner dans un dispositif médical pour mieux répondre aux enjeux de santé publique.

**Être préparé pour la certification**

## Planification PAR 2026

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Thèmes 2025	Dates Alsace					
		Référence LA ForMULE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
<b>AFR 1.01</b>	Travailler avec l'intelligence artificielle			18 mars	28 mai	20 octobre	
<b>AFR 1.02</b>	Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles?						
<b>AFR 1.03</b>	Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH: Comprendre, repérer les situations de violences sexistes, sexuelle						
<b>AFR 1.04</b>	Le travail de nuit			9 et 10 juin	13 et 14 octobre		
<b>AFR 1.05</b>	Design thinking			18 et 19 mai			
<b>AFR 1.06</b>	Les fondamentaux du Développement Durable et de la RSE						
<b>AFR 1.07</b>	Pilotage financier des instituts de formation des paramédicaux						
<b>AFR 2.01</b>	Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail			26, 27 mars et 9, 10 avril	10, 11 septembre et 12, 13 octobre		
<b>AFR 2.02</b>	Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe			1 <sup>er</sup> et 2 juin	14 et 15 septembre		
<b>AFR 2.03</b>	Process com'						
<b>AFR 2.04</b>	Atout d'une équipe intergénérationnelle: comment bien travailler ensemble?			9, 10 février et 9 mars	1 <sup>er</sup> , 2 juin et 22 juin		
<b>AFR 2.05</b>	Organiser son travail pour gérer son temps			13 janvier et 12 février			
<b>AFR 2.06</b>	Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail			25 et 26 mars	14 et 15 octobre		
<b>AFR 2.07</b>	Gestion des incivilités, de l'agressivité et de la violence			12 et 13 janvier	23 et 24 mars	24 et 25 septembre	
<b>AFR 3.01</b>	Être responsable d'équipe: Débuter en management, les fondamentaux de l'encadrement d'équipe						
<b>AFR 3.02</b>	Éthique et posture de l'encadrant			27 janvier	25 septembre		
<b>AFR 3.03</b>	Mobiliser et motiver les équipes			18 et 19 mai	23 et 24 septembre		
<b>AFR 3.04</b>	Gestion des situations difficiles			27, 28 et 29 avril	4, 5 et 6 novembre		
<b>AFR 3.05</b>	Gestion et conduite de projets			3, 4 et 18 juin			
<b>AFR 4.01</b>	Communication thérapeutique: améliorer sa communication et la relation au soin						
<b>AFR 4.02</b>	Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants			9, 10 et 11 février	4, 5 et 6 mai	7, 8 et 9 septembre	
<b>AFR 4.03</b>	Prise en charge de la douleur: sensibilisation			12 et 13 février	5 et 6 novembre		
<b>AFR 4.04</b>	Prise en charge de la douleur: perfectionnement			19 et 20 mars	24 et 25 novembre		

## Planification PAR 2026

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Dates Champagne-Ardenne				Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
30 avril	1 <sup>er</sup> octobre			29 avril			
				2 mars	28 septembre		
12 et 13 mars	11 et 12 juin			9 et 10 mars	8 et 9 juin	21 et 22 septembre	
				28 et 29 mai			
5, 6 mars et 30, 31 mars	16, 17 novembre et 7, 8 décembre			26, 27 mars et 27, 28 avril			
2 et 3 avril	11 et 12 juin	10 et 11 septembre	8 et 9 octobre	16 et 17 mars	18 et 19 mai	12 et 13 octobre	
5, 6 février et 5 juin	10, 11 septembre et 4 décembre			24, 25 mars et 16 juin			
3 et 21 mars				13 février et 20 mars			
2 et 3 juillet	24 et 25 novembre			17 et 18 mars	29 et 30 septembre		
30 et 31 mars	27 et 28 avril	14 et 15 septembre	12 et 13 octobre	9 et 10 avril	18 et 19 juin	19 et 20 novembre	
				4, 5 et 25, 26 juin			
7 avril	7 septembre	23 novembre		5 juin			
5 et 6 mars	4 et 5 juin	28 et 29 septembre		3 et 4 mars	20 et 21 mai	21 et 22 septembre	
7, 8 avril et 6 mai	25, 26 juin et 7 septembre	23, 24 novembre et 14 décembre		1, 2 et 3 juin			
06, 07 et 25 mai	25, 26 juin et 6 juillet	30 novembre, 1 <sup>er</sup> décembre et 14 décembre		12, 13 mars et 3 avril	1, 2 octobre et 6 novembre		
11, 12 et 13 mai				4, 5 et 6 février	1, 2 et 3 avril	14, 15 et 16 septembre	
5 et 6 février	12 et 13 mars	9 et 10 avril	8 et 9 octobre	2 et 3 avril	10 et 11 septembre		
				26 et 27 mars			

## Planification PAR 2026

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Thèmes 2025	Dates Alsace					
		Référence LA ForMULE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
<b>AFR 4.05</b>	Prise en charge palliative et accompagnement de la fin de vie						
<b>AFR 4.06</b>	Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus						
<b>AFR 4.07</b>	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale						
<b>AFR 4.08</b>	Appréhender la mort dans le cadre professionnel			19 et 20 janvier	11 et 12 juin		
<b>AFR 4.09</b>	Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire			27 et 28 avril			
<b>AFR 5.01</b>	Soutien à la parentalité						
<b>AFR 5.02</b>	Le pouvoir d'agir						
<b>AFR 5.03</b>	L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge			2 et 3 février			
<b>AFR 5.04</b>	Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence			4 et 5 mai			
<b>AFR 5.05</b>	Contribuer à la santé et à la protection des enfants						
<b>AFR 5.06</b>	Les troubles du neurodéveloppement						
<b>AFR 5.07</b>	Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter des publics enfants et adolescents			19 et 20 mars			
<b>AFR 5.08</b>	Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter des publics adultes			29 et 30 avril			
<b>AFR 5.09</b>	Repérage et prise en charge des violences conjugales et/ou intra familiales			19, 20 janvier et 11 mars			
<b>AFR 5.10</b>	Accueillir dans nos établissements les personnes transgenres et non binaires						
<b>AFR 6.01</b>	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social			9 et 10 mars			
<b>AFR 6.02</b>	Bientraitance de la personne accueillie			18 et 19 mars	7 et 8 octobre		
<b>AFR 6.03</b>	Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle			12, 13 janvier et 2, 3 février	7, 8 septembre et 21, 22 septembre		
<b>AFR 6.04</b>	Mieux comprendre la personne âgée par la méthode du simulateur de vieillissement			5 février	5 mars	3 septembre	
<b>AFR 6.05</b>	Textures modifiées en cuisine et manger-mains						
<b>AFR 6.06</b>	Prise en charge des troubles de la déglutition			5 et 6 octobre	2 et 3 novembre		
<b>AFR 6.07</b>	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD			26, 27 janvier et 9 février	21, 22 septembre et 8 octobre		
<b>AFR 6.08</b>	Circuit des médicaments en EHPAD						
<b>AFR 6.09</b>	Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD			4, 5 et 24 mars	15, 16 septembre et 6 octobre		
<b>AFR 6.10</b>	Les troubles du spectre autistique			3 et 4 juin			
<b>AFR 6.11</b>	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs			7, 8 avril et 21 mai			

## Planification PAR 2026

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Dates Champagne-Ardenne				Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
5 et 6 mars	16 et 17 mars	18 et 19 mai	28 et 29 septembre	2 et 3 février	28 et 29 mai	24 et 25 septembre	
				12 et 13 février	9 et 10 avril		
23, 24 et 25 mars				16, 17 et 18 mars			
				7 et 8 avril	12 et 13 novembre		
9 et 10 février				23 et 24 mars	21 et 22 septembre		
				22 et 23 juin			
				9, 10 février et 9 mars	28, 29 mai et 26 juin	9, 10 novembre et 11 décembre	
				4 et 5 mai	8 et 9 juin	5 et 6 octobre	
19 et 20 mai	2 et 3 juin	22 et 23 septembre		21 et 22 mai			
11, 12 mai et 8, 9 juin				2, 3 et 10, 11 mars	1 <sup>er</sup> , 2 et 22, 23 juin	3, 4 juin et 24, 25 juin	7, 8, 9 et 10 décembre
12 février	13 mars	1 <sup>er</sup> juin	23 juin	6 février	6 mars	4 mai	4 septembre
6 et 7 mai	25 et 26 juin	7 et 8 septembre		12 et 13 mars	1 <sup>er</sup> et 2 octobre		
2, 3 février et 3 mars	7 et 8 avril et 19 mai	23, 24 novembre et 14 décembre		19, 20 mars et 27 avril	30, 31 mars et 28 avril	7, 8 septembre et 12 octobre	14, 15 septembre et 13 octobre
3, 4 et 12 février	9, 10 et 18 juin	6, 7 et 15 octobre		2, 3 et 16 juin	17, 18 et 30 novembre		
				5 et 6 mars	8 et 9 octobre		
19, 20 novembre et 7 décembre				9, 10 février et 2 mars			

## Planification PAR 2026

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Thèmes 2025	Dates Alsace					
		Référence LA ForMULE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
<b>AFR 7.01</b>	Conduite en toute sécurité et éco-responsable						
<b>AFR 7.02</b>	Prévention des erreurs médicamenteuses			16 et 17 mars	28 et 29 septembre		
<b>AFR 7.03</b>	Les méthodes de transmissions écrites et orales						
<b>AFR 7.04</b>	Identitovigilance			23 et 24 mars			
<b>AFR 7.05</b>	Les droits des patients et des résidents			2 et 3 mars	7 et 8 septembre		
<b>AFR 7.06</b>	Éthique et décision dans le soin			9, 10, 11 mars	5, 6, et 7 octobre		
<b>AFR 7.07</b>	Hygiène et HACCP en restauration collective			3 et 4 mars	5 et 6 mars	30 et 31 mars	
<b>AFR 7.08</b>	Nettoyage et hygiène en institution						
<b>AFR 7.09</b>	Place et rôle des représentants des usagers dans les services de soin						
<b>AFR 8.01</b>	Module 1: Positionnement						
<b>AFR 8.02</b>	Module 2: La gouvernance hospitalière						
<b>AFR 8.03</b>	Module 3: Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe						
<b>AFR 8.04</b>	Module 4: Apprendre à anticiper et gérer les conflits						
<b>AFR 8.05</b>	Module 5: Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux						
<b>AFR 8.06</b>	Module 6: Module à coconstruire en lien avec le groupe et à valider avec le commanditaire						
<b>AFR 8.07</b>	Entretien professionnel annuel des médecins						
<b>AFR 8.08</b>	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose: diagnostic						
<b>AFR 8.09</b>	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose: prise en charge						
<b>AFR 8.10</b>	Médecin-manager: comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace?						
<b>AFR 8.11</b>	Médecin-manager: comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier?						
<b>AFR 8.12</b>	Formation au français à destination des médecins peu francophones						

## Planification PAR 2026

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Dates Champagne-Ardenne				Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
2 et 3 mars	27 et 28 avril	8 et 9 juin	21 et 22 septembre	30 et 31 mars			
12 et 13 février	19 et 20 mars	1 <sup>er</sup> et 2 octobre		9 et 10 mars			
2 et 3 avril	18 et 19 mai	29 et 30 juin	15 et 16 octobre	4 et 5 février	4 et 5 juin	10 et 11 septembre	
23, 24 et 25 mars	4, 5 et 6 mai	15, 16 et 17 juin	16, 17 et 18 septembre	3, 4 et 5 mars	18, 19 et 20 mai	7, 8 et 9 septembre	
2 et 3 avril	9 et 10 avril	28 et 29 septembre		12 et 13 mars	28 et 29 septembre		
18 et 19 mai							
				13, 14 octobre et 3, 4 novembre			
				7 et 8 décembre			
				26 et 27 janvier 2027			
				23 juin			
				9 et 10 mars	1 <sup>er</sup> et 2 juin	2 et 3 février	
				4 mai	5 novembre	18 mars	

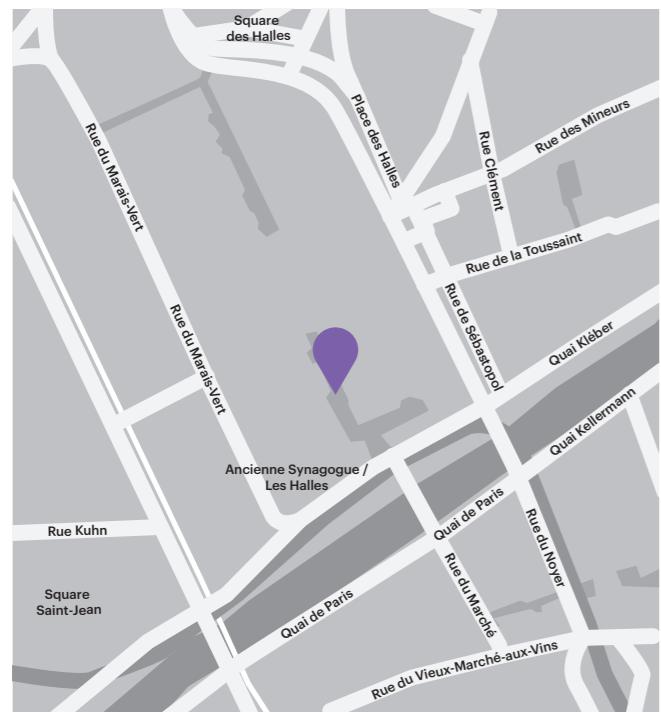
# Index des formations

> Accueillir dans nos établissements les personnes transgenres et non-binaires - <b>AFR 5.10</b> .....	<b>69</b>	> Les troubles du spectre autistique - <b>AFR 6.10</b> .....	<b>81</b>
> Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants - <b>AFR 4.02</b> .....	<b>51</b>	> Médecin-manager: Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace? - <b>AFR 8.10</b> .....	<b>105</b>
> Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale - <b>AFR 4.07</b> .....	<b>56</b>	> Médecin-manager: Comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier? - <b>AFR 8.11</b> .....	<b>106</b>
> Appréhender la mort dans le cadre professionnel - <b>AFR 4.08</b> .....	<b>57</b>	> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social - <b>AFR 6.01</b> .....	<b>72</b>
> Atouts d'une équipe intergénérationnelle: comment bien travailler ensemble? - <b>AFR 2.04</b> .....	<b>39</b>	> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement - <b>AFR 6.04</b> .....	<b>75</b>
> Bientraitance de la personne accueillie - <b>AFR 6.02</b> .....	<b>73</b>	> Mobiliser et motiver les équipes - <b>AFR 3.03</b> .....	<b>46</b>
> Circuit du médicament en EHPAD - <b>AFR 6.08</b> .....	<b>79</b>	> Nettoyage et hygiène des locaux en institution - <b>AFR 7.08</b> .....	<b>91</b>
> Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles? - <b>AFR 1.02</b> .....	<b>29</b>	> Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail - <b>AFR 2.06</b> .....	<b>41</b>
> Communication thérapeutique: améliorer sa communication et la relation de soin - <b>AFR 4.01</b> .....	<b>50</b>	> Organiser son travail pour gérer son temps - <b>AFR 2.05</b> .....	<b>40</b>
> Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe - <b>AFR 2.02</b> .....	<b>37</b>	> Parcours manager médical: Module 1 – Positionnement (en distanciel) - <b>AFR 8.01</b> .....	<b>96</b>
> Conduite en toute sécurité et éco-responsable - <b>AFR 7.01</b> .....	<b>84</b>	> Parcours manager médical: Module 2 – La gouvernance hospitalière - <b>AFR 8.02</b> .....	<b>97</b>
> Contribuer à la santé et à la protection des enfants - <b>AFR 5.05</b> .....	<b>64</b>	> Parcours manager médical: Module 3 – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective - <b>AFR 8.03</b> .....	<b>98</b>
> Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus - <b>AFR 4.06</b> .....	<b>55</b>	> Parcours manager médical: Module 4 – Apprendre à anticiper et gérer les conflits - <b>AFR 8.04</b> .....	<b>99</b>
> Design thinking - <b>AFR 1.05</b> .....	<b>32</b>	> Parcours manager médical: Module 5 – Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux - <b>AFR 8.05</b> .....	<b>100</b>
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle - <b>AFR 6.03</b> .....	<b>74</b>	> Parcours manager médical: Module 6 (optionnel) – Thème à définir et coconstruire avec le groupe et à valider par le commanditaire - <b>AFR 8.06</b> .....	<b>101</b>
> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - <b>AFR 2.01</b> .....	<b>36</b>	> Pilotage financier des Instituts de formation des paramédicaux - <b>AFR 1.07</b> .....	<b>34</b>
> Entretien professionnel annuel des médecins - <b>AFR 8.07</b> .....	<b>102</b>	> Place et rôle des représentants des usagers dans les services de soin - <b>AFR 7.09</b> .....	<b>92</b>
> Éthique et décision dans le soin - <b>AFR 7.06</b> .....	<b>89</b>	> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH: comprendre, repérer les situations de violences sexistes, sexuelle - <b>AFR 1.03</b> .....	<b>30</b>
> Éthique et posture de l'encadrant - <b>AFR 3.02</b> .....	<b>45</b>	> Prévention des erreurs médicamenteuses - <b>AFR 7.02</b> .....	<b>85</b>
> Être responsable d'équipe: débuter en management, les fondamentaux de l'encadrement d'équipe - <b>AFR 3.01</b> .....	<b>44</b>	> Prise en charge de la douleur: perfectionnement - <b>AFR 4.04</b> .....	<b>53</b>
> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - <b>AFR 4.09</b> .....	<b>58</b>	> Prise en charge de la douleur: sensibilisation - <b>AFR 4.03</b> .....	<b>52</b>
> Formation au français pour les médecins peu francophones – Niveau CECRL A2 à B1 ou B1 à B2 - Parcours certifiant - <b>AFR 8.12</b> .....	<b>107</b>	> Prise en charge des troubles de la déglutition - <b>AFR 6.06</b> .....	<b>77</b>
> Gestion des incivilités, de l'agressivité et de la violence - <b>AFR 2.07</b> .....	<b>42</b>	> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD - <b>AFR 6.09</b> .....	<b>80</b>
> Gestion des situations difficiles - <b>AFR 3.04</b> .....	<b>47</b>	> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD - <b>AFR 6.07</b> .....	<b>78</b>
> Gestion et conduite de projets - <b>AFR 3.05</b> .....	<b>48</b>	> Prise en charge palliative dont l'accompagnement de la fin de vie - <b>AFR 4.05</b> .....	<b>54</b>
> Hygiène et HACCP en restauration collective - <b>AFR 7.07</b> .....	<b>90</b>	> Process com' - <b>AFR 2.03</b> .....	<b>38</b>
> Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs - <b>AFR 6.11</b> .....	<b>82</b>	> Repérage et prise en charge des violences conjugales et/ou intra familiales - <b>AFR 5.09</b> .....	<b>68</b>
> Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence - <b>AFR 5.04</b> .....	<b>63</b>	> Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose: Module 1 – Diagnostic - <b>AFR 8.08</b> .....	<b>103</b>
> Identitovigilance - <b>AFR 7.04</b> .....	<b>87</b>	> Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose: Module 2 – Prise en charge - <b>AFR 8.09</b> .....	<b>104</b>
> L'adolescent: le comprendre pour mieux le prendre en charge - <b>AFR 5.03</b> .....	<b>62</b>	> Soutien à la parentalité - <b>AFR 5.01</b> .....	<b>60</b>
> Le pouvoir d'agir - <b>AFR 5.02</b> .....	<b>61</b>	> Textures modifiées en cuisine et manger-mains - <b>AFR 6.05</b> .....	<b>76</b>
> Le travail de nuit - <b>AFR 1.04</b> .....	<b>31</b>	> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter des patients enfants et adolescents - <b>AFR 5.07</b> .....	<b>66</b>
> Les droits des patients et des résidents - <b>AFR 7.05</b> .....	<b>88</b>	> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérer, évaluer et orienter les publics adultes - <b>AFR 5.08</b> .....	<b>67</b>
> Les fondamentaux du développement durable et de la RSE - <b>AFR 1.06</b> .....	<b>33</b>	> Travailler avec l'intelligence artificielle - <b>AFR 1.01</b> .....	<b>28</b>
> Les méthodes de transmission écrites et orales - <b>AFR 7.03</b> .....	<b>86</b>		
> Les troubles du neurodéveloppement - <b>AFR 5.06</b> .....	<b>65</b>		

D'un coup d'œil

# Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Grand Est

Délégation territoriale Alsace



Immeuble Le Sébastopol, 5<sup>e</sup> étage  
3, quai Kléber  
67000 Strasbourg  
Tél. : 03 88 21 47 00  
alsace@anfh.fr

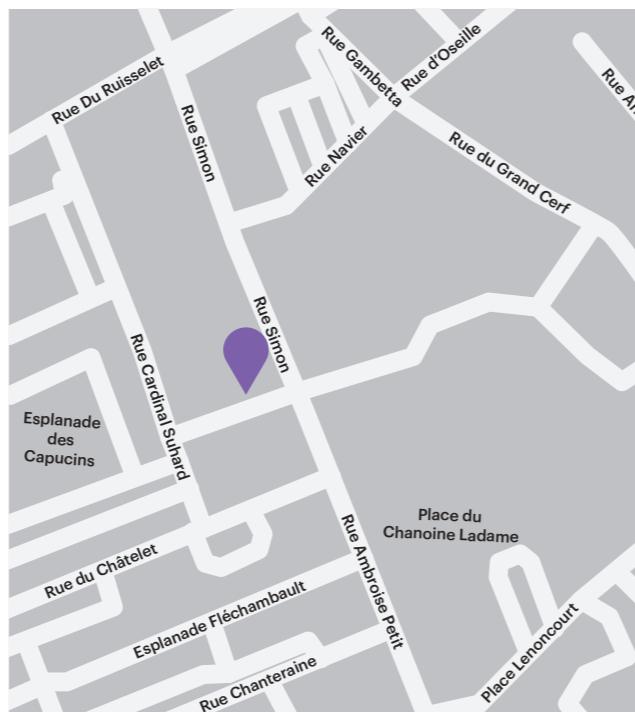
#### Accès à Strasbourg par la route

- Sortie sur l'A4, en provenance de Paris: sortie n° 51 « Centre-ville »; « Halles gare ».
- En provenance de Colmar, sur l'A35, sortie n° 2 « Place des Halles ».
- En provenance de Saverne, sur l'A351, sortie n° 2 « Place des Halles ».
- En ville, par le boulevard du président Wilson, puis rue des Halles.

#### Accès à la délégation Alsace par le tramway

- Se rendre au sous-sol de la gare de Strasbourg et prendre:
- le tramway A: direction « Illkirch-Graffenstaden »;
  - le tramway D: direction « Port du Rhin/Kehl ».
- Arrêt: « Ancienne Synagogue/Les Halles ».

Délégation territoriale Champagne-Ardenne



20, rue Simon  
51723 Reims Cédex  
Tél. : 03 26 87 78 20  
champagneardenne@anfh.fr

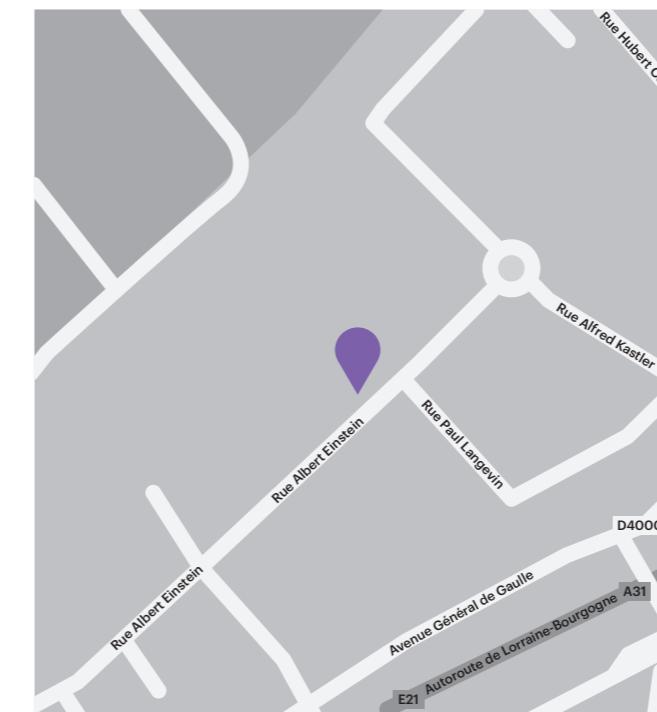
#### Accès à Reims par la route

- À la croisée des autoroutes:
- A4 - E50 (Paris - Strasbourg).
- A26 - E17 (Lille - Lyon).
- A34 - E46 (Ardennes).

#### Accès à la délégation Champagne-Ardenne par le bus

- Ligne 4: Hôpital Debré/La Neuville mairie  
➤ arrêt: Saint-Rémi.  
Ligne 6: Gare centre/ZI Farman/Croix Blandin  
➤ arrêt: Saint-Rémi.  
Ligne 9: Saint-Brice-Courcelles - Victoire/Cormontreuil/  
Les Parques  
➤ arrêt: Ruisselet.

Délégation territoriale Lorraine



Les jardins de Saint-Jacques  
7, rue Albert Einstein  
BP 31118  
54320 Maxéville  
Tél. : 03 83 15 17 34  
lorraine@anfh.fr

#### Accès à Nancy par la route

- En venant de l'A31:
- Sortie d'autoroute n° 19 Nancy - Laxou Champ-le-Bœuf;
  - Direction Zénith - ZI Sain-Jacques II.
- En venant de l'A33:
- Sortie Nancy - Gentilly;
  - Nancy - Laxou Gentilly;
  - Direction Zénith - ZI Saint-Jacques II.

#### Accès à la délégation Lorraine par le bus

- Ligne 13: Depuis la gare, direction Maxéville ZA Saint-Jacques  
➤ arrêt: Albert Einstein.  
Ligne T2: Direction Laxou La Sapinière  
➤ arrêt: Saint Jacques II.

# Notes

