Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Plan d'actions régional 2027
Pays de la Loire

Flashez ce QR code
pour accéder à la
version digitale

Éditorial

« L'investissement dans la formation doit ainsi être pleinement reconnu comme une priorité institutionnelle. »

Les établissements de la Fonction Publique Hospitalière occupent une place essentielle dans la mise en œuvre des principes, qui fondent notre pacte social.

Investis d'une mission de service public majeure, ils garantissent, dans un environnement marqué par des exigences croissantes, la continuité, la qualité et l'égal accès aux soins sur l'ensemble du territoire.

À ce titre, l'engagement quotidien des agents hospitaliers, confrontés à la complexité des prises en charge ainsi qu'à l'évolution constante des besoins de santé, appelle des politiques d'accompagnement, de professionnalisation et de soutien à la hauteur des responsabilités exercées au service de l'intérêt général.

C'est dans cette perspective que s'inscrit le PAR 2027 porté par la délégation ANFH Pays de la Loire, au bénéfice des établissements de la région et de leurs professionnels.

Ce programme réaffirme la place centrale de la formation comme condition d'adaptation des compétences aux évolutions des métiers et des organisations, comme facteur de sécurisation des parcours professionnels, et comme levier d'attractivité et de fidélisation au sein de la Fonction Publique Hospitalière.

L'investissement dans la formation doit ainsi être pleinement reconnu comme une priorité institutionnelle. Il constitue non seulement une réponse aux enjeux d'organisation et de transformation du secteur, mais également une traduction concrète de la reconnaissance due aux agents, dont le professionnalisme, l'implication et le sens du service public justifient un engagement durable et structuré en faveur du développement des compétences.

Hospitalièrement vôtre !

La Président Régional Anfh Pays de la Loire
VINCENT MEVEL

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial p. 03

Projet stratégique 2025 – 2028 p. 07

Une équipe à votre service p. 08

Présentation générale de l'Anfh p. 09

Les services destinés aux établissements p. 10

Les chiffres-clés p. 12

Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire ? p. 13

Conditions de prise en charge p. 14

Focus sur la plateforme e-formations de l'Anfh p. 16

Focus sur l'espace dédié des régions sur le site Internet Anfh.fr et le kiosque digital p. 17

Focus sur le dispositif 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière p. 18

Focus sur le dispositif « Accompagnement RH », métiers et compétences p. 19

Focus sur le dispositif « RSE, développement durable et égalité professionnelle » p. 20

Focus sur le dispositif « Qualité de vie au travail » p. 21

Focus sur l'élaboration d'un parcours de formation p. 22

Focus sur la Validation des Acquis de l'Expérience collective p. 24

01 Développer ses capacités d'évolution p. 25

- Dispositif 4C - Formation aux compétences clés ... 26
- Améliorer ses écrits professionnels ... 27
- Formateur occasionnel au sein de son établissement : élaborer, animer et évaluer une action de formation ... 28
- Formateur occasionnel – Perfectionnement aux techniques et outils d'animation ... 29
- Formateur occasionnel - perfectionnement aux techniques de communication ... 30
- Formateur : animer une formation à distance - *blended learning* ... 31
- Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ... 32
- Préparation au concours d'Assistant médico-administratif ... 33
- Préparation au concours d'entrée en IFCS ... 34
- Préparation aux concours IDE ... 35
- Validation des acquis de l'expérience collective ... 36

02 Faciliter et sécuriser des transitions professionnelles p. 37

- Assistant de soins en gérontologie ... 38
- Formation adaptation à l'emploi des Adjoints des cadres hospitaliers ... 39
- Formation adaptation à l'emploi des Assistants médico-administratifs ... 40
- Formation adaptation à l'emploi des Techniciens hospitaliers et Techniciens supérieurs hospitaliers ... 41
- Chargé et responsable de formation : les fondamentaux du métier ... 42
- Formation RH - Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel et de la paie ... 43

03 Accompagner au management et au tutorat p. 45

- Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? ... 46
- Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière ... 47
- Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité ... 48
- Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail ... 49
- Maître d'apprentissage ... 50
- Le management hospitalier ... 51
- Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail ... 52
- Parcours managers : développer un management participatif pour mieux travailler ensemble ... 53

04 Connaissance de l'environnement professionnel p. 55

- Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ... 56
- IA comme outil d'aide à la performance dans la réalisation des tâches administratives ... 57
- Incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des soins ... 58
- Maîtriser les conditions d'octroi de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH ... 59
- Optimisez votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD ... 60
- Se préparer à la retraite ... 61

05 Prévention et gestion des risques p. 63

- Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 1 ... 64
- Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 1 recyclage ... 65
- Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2 ... 66
- Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2 recyclage ... 67
- Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants ... 68
- Bientraitance des personnes accueillies ... 69
- Conduite en toute sécurité et écoresponsable ... 70
- Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire ... 71
- Gestion du stress en situation professionnelle ... 72
- Formation des ASH – Entretien et Hygiène ... 73
- Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience ... 74
- Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) ... 75
- Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) adolescents et jeunes majeurs ... 76
- VSS – Comprendre, repérer les situations de Violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes ... 77
- VSS – Comprendre, repérer les situations de Violences sexistes sexuelles et orienter les victimes ... 78
- VSS – Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement ... 79
- VSS – Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement ... 80
- Les situations de violence et le personnel administratif ... 81
- Les situations de violence dans les services ... 82
- Tous concernés par le psycho-traumatisme : repérer, évaluer et orienter des patients enfants et adolescents. ... 83
- Tous concernés par le psycho-traumatisme : repérer, évaluer et orienter des patients adultes. ... 84

D'un coup d'œil

06 Améliorer ses pratiques professionnelles dans les services de soins p. 85

- Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires ... 86
- Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale ... 87
- Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin ... 88
- Contribuer à la santé et à la protection des enfants ... 89
- Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus ... 90
- Élaborer et participer à un programme ETP ... 91
- Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs ... 92
- Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs ... 93
- Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire ... 94
- Mobiliser l'humour en situation professionnelle ... 95
- Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et souffrance dans les maladies neurodégénératives ... 96

07 Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des personnes âgées p. 97

- Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD ... 98
- Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD ... 99
- Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement ... 100
- Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gérontologie ... 101
- Missions et rôle des ASH dans l'aide à la personne en EHPAD ... 102
- Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes ... 103
- Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée ... 104
- Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée ... 105
- Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD ... 106

Bulletin d'inscription p. 108

D’un coup d’œil

Projet stratégique 2025-2028

Le projet stratégique prend ses racines dans les trois valeurs fondatrices de l’Anfh : la solidarité, le paritarisme et la proximité.

Trois valeurs qui guident ses ambitions depuis 1974 et continuent d’inspirer son action. Chaque nouvelle édition du projet stratégique correspond à une pierre apportée à l’édifice, reposant sur l’ensemble des ambitions portées par les projets stratégiques successifs.

Nouveau projet stratégique 2025-2028 : l’ambition de faire vivre un modèle singulier

À l’heure où les secteurs de la santé et de la formation professionnelle connaissent des évolutions profondes – à la fois démographiques, technologiques, sociétales, écologiques et numériques – le futur projet stratégique 2025-2028, anticipe l’impact de ces évolutions pour répondre aux nouveaux besoins et enjeux émergents. Au programme, un engagement renouvelé au service des projets des établissements et des professionnels, une mutualisation renforcée des ressources, un partage d’outils et de données, et le développement d’une offre toujours plus réactive. Chacune de ces orientations comprend notamment des objectifs spécifiques pour faciliter l’accès à la formation, renforcer les compétences, encourager la mobilité professionnelle et soutenir les transitions écologiques.

Une équipe à votre service

Déléguée régionale

Isabelle RAKOTOMALALA
> 02 51 84 91 20
> i.rakotomalala@anfh.fr

Assistante

Charline TIGER
> 02 51 84 99 25
> paysdelaloire@anfh.fr

Conseillères en gestion de fonds

Chrystèle ALLAIN
> 02 51 84 91 24
> c.allain@anfh.fr

Nadine BOURSIER
> 02 51 84 99 21
> n.boursier@anfh.fr

Annie FÉLICE
> 02 51 84 91 25
> a.felice@anfh.fr

Anne Marie FONGY
> 02 51 84 91 26
> am.fongy@anfh.fr

Solène TIXIER
> 02 51 84 99 22
> s.tixier@anfh.fr

Emmanuelle JAN
> 02 51 84 91 29
> e.jan@anfh.fr

Alice LEJAY
> 02 51 84 91 27
> a.lejay@anfh.fr

Marielle ORIOL
> 02 51 84 99 24
> m.oriol@anfh.fr

Christine PEIGNE
> 02 51 84 91 22
> c.peigne@anfh.fr

Conseillère formation

Sonia ALLAINGUILLAUME
> 02 51 84 99 23
> s.allainguillaume@anfh.fr

Conseillères en dispositifs individuels

Christèle LE BASTARD
> 02 51 84 91 28
> c.lebastard@anfh.fr

Solenn VILLIERS
> 02 51 84 91 23
> s.villiers@anfh.fr

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.

Sa raison d'être est de collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.
Depuis sa création en 1974, l'Association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

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, territorial et régional.

PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

SOLIDARITÉ

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

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'achat en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formations des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site anfh.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.
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 achats de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

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

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formation, 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 achetées 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

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 version. 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 permet 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). Il est possible 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 cartographies des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les prospectives 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 concernant 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 ;

> appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;

L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents

La Lettre de l'Anfh

L'Anfh diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'Anfh*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

—

Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur anfh.fr

Informer les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches… l'Anfh édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale Anfh ou à partir d'anfh.fr

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 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 lance son espace digital de formation : la plateforme e-Formations.

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 six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

—

Plus d'infos
> www.anfh.fr

Les chiffres-clés

144

Établissements adhérant
à l'Anfh Pays de la Loire

61,2 %

Taux d'accès
à la formation

Adhérents

100 %
des établissements adhérant
au 2,1 % – plan de formation

Données financières

67 952 K€
collectés en 2025

80 308 départs en formation (au titre du plan de formation)	
126 dossiers CFP en cours de financement (dossiers classiques)	
77 dossiers VAE en cours de financement	
351 bilans de compétences financés	
489 études promotionnelles financées	

Répartition :

48 024 K€	2,1 % – plan de formation
13 773 K€	0,6 % – fonds de mutualisation pour les Études promotionnelles
4 591 K€	0,2 % – CFP/BC/VAE
31 K€	4,8 % – ESAT
1 417 K€	0,5 % ou 0,75 % – DPC médical

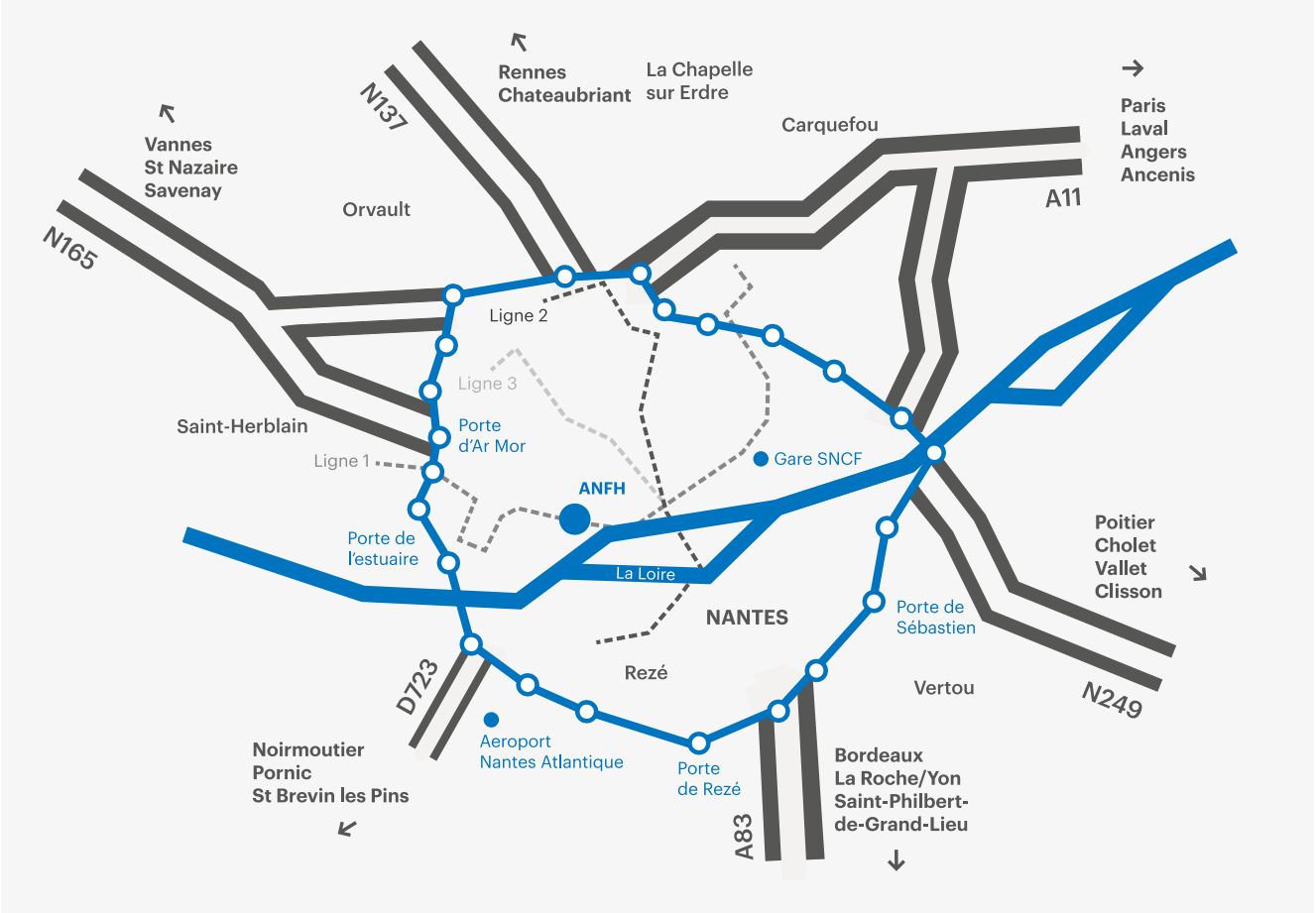
Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE
Tous fonds confondus

Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire ?

Anfh Pays de la Loire
Immeuble Les Salorges II
cs 60532
1, bd Salvador Allende
44105 Nantes
Cedex 4

En tramway
(Liaison directe entre la gare SNCF et la délégation)
Ligne 1 direction F. Mitterrand – arrêt Gare maritime
(10 minutes de la gare TGV – ligne directe).

En voiture
15 minutes de l'aéroport Nantes Atlantique.
Prendre la sortie Porte de l'Estuaire périphérique ouest (parkings le long de la Loire)
Coordonnées GPS :
47°12'22.63"N1°34'25.16.



Conditions de prise en charge

L'Anfh étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées, régionales et nationales.
Elle reçoit également les factures relatives aux groupes réalisés et répartit ensuite par établissement les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents présents en formation.

—
À votre écoute :
Sonia ALLAINGUILLAUME
> s.allainguillaume@anfh.fr
> 02 51 84 99 23

Action de formation régionale (AFR)

> Frais de pédagogie, déplacement, restauration et hébergement financés sur les fonds mutualisés de l'Anfh (crédits mutualisés).
> Frais de traitement financés sur les plans de formation des établissements.

Action de formation coordonnée (AFC)

> Frais de pédagogie, déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.
> Coût pédagogique imputé sur le plan de formation des établissements au prorata du nombre de participants. Substitution possible d'un agent par un autre du même établissement.

Action de formation nationale (AFN)

> Frais de pédagogie financés sur les crédits nationaux de l'Anfh.
> Frais de déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.

Praticiens hospitaliers

> Frais de pédagogie, de repas et de déplacement à la charge de l'établissement.

Inscriptions aux formations

La fiche d'inscription figurant à la fin du catalogue doit être retournée à l'Anfh Pays de la Loire avant le :
> **16 novembre 2026** ;
> par e-mail uniquement à s.allainguillaume@anfh.fr

Validations des inscriptions

Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de 8 participants minimum. L'Anfh Pays de la Loire adressera aux établissements la liste des agents retenus, avec les dates et les lieux de formation, avant le 31 décembre 2026. L'Anfh Pays de la Loire adressera directement aux chargés de formation les convocations des stagiaires, par e-mail uniquement, au plus tard deux mois avant le début des formations.

Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non-participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.
> En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.
> **Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.**

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

La plateforme e-formations (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance 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 six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

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

Focus sur…

La plateforme e-formations de l'Anfh

Afin de faciliter l'accès à la formation et au vu de la volonté d'intégration de nouvelles modalités de formation, l'Anfh déploie au niveau national un espace digital de formation (la plateforme e-formations) à destination des établissements, proposant une bibliothèque de contenus e-learning.

—

Demande d'ouverture de compte à adresser à :
s.allainguillaume@anfh.fr

Préciser pour toute de demande d'ouverture de compte concernant un Gestionnaire d'Établissement (GET) :
- code et nom de l'établissement
- nom, prénom du GET
- mail du GET

Un gestionnaire d'établissement :
- accède à l'offre e-formations de l'Anfh
- ouvre les accès pour ses agents et leur permet de suivre des formations
- peut créer des sessions de formations, suivre les parcours de ses agents et délivrer des certificats d'assuidité.

La plateforme vous offre également la possibilité d'y implémenter les formations digitales, que vous avez élaborées en interne.

—

Vous pouvez accéder à la plateforme en copiant le lien suivant :
https://e-formations.anfh.fr/login/index.php

Contenus en libre accès
(sans compte et sans inscription)

Disponibles sur la page d'accueil de la plateforme.

Ex. : webinaires sur la Covid-19, teaser des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, serious games.

Contenus auto-inscription
(avec un compte préalable)

Contenus d'information auxquels les apprenants s'inscrivent par eux-mêmes.

Disponibles dans l'onglet « Catalogue » de leur tableau de bord.

Contenus en inscription institutionnelle
(avec un compte préalable)

Contenus de formation auxquels les apprenants sont inscrits par leurs établissements.

Disponibles dans l'onglet « Parcours » de leur tableau de bord.

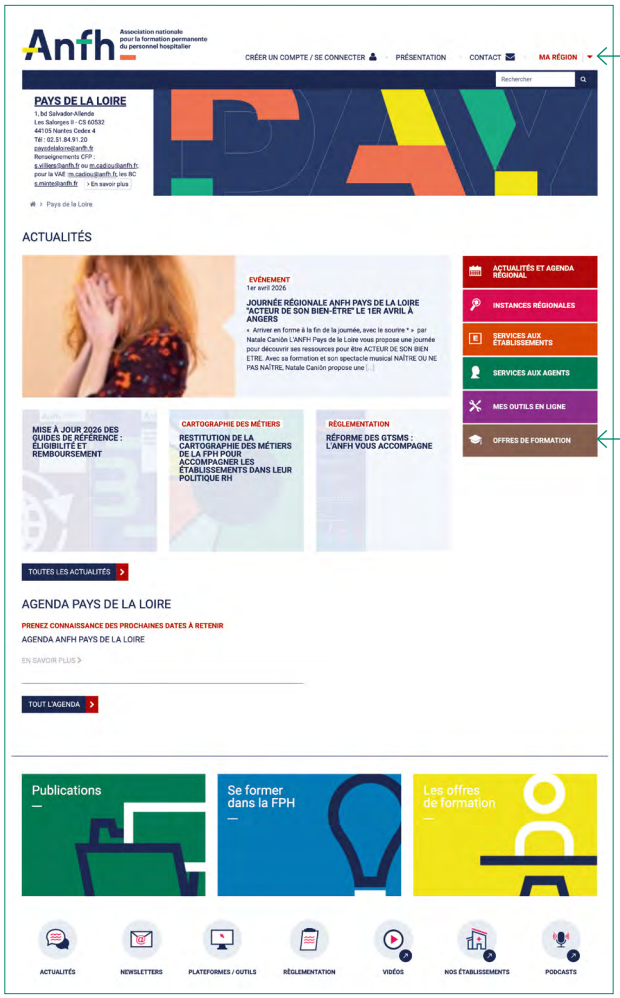
Thématiques à disposition

> Animer une formation à distance.
> Cybermalveillance.
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité.
> Égalité professionnelle femmes/hommes.
> e-MULTI+.
> Éthique 2.0.
> Fiabilisation des comptes.
> La formation digitale dans la FPH.
> La laïcité au quotidien.
> La laïcité ma responsabilité.
> Les fondamentaux de la laïcité.
> Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie.
> Mission 0 risque.
> Nouvel arrivant au sein d'un service formation – Parcours de base.
> Parcours RH.
> Qualité de vie au travail (QVT).
> Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
> RGPD : Acquérir les bons réflexes.
> Se préparer à son entretien professionnel.
> Sensibilisation au télétravail.
> Soins sans consentement.
> Troubles du comportement de la personne âgée.

Focus sur…

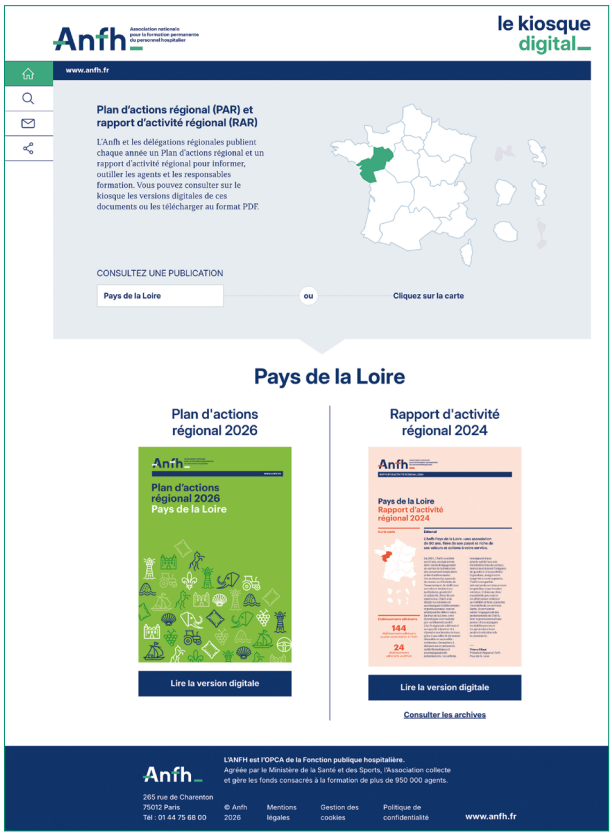
L'espace dédié des régions sur le site Internet Anfh.fr et le kiosque digital

Pour découvrir l'espace dédié de la région Pays de la Loire, entrez l'adresse suivante : www.anfh.fr/pays-de-la-loire



Choisissez la région Pays de la loire

Consultez le Plan d'actions Régionales



Focus sur…

Le dispositif « 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière »

L'Anfh Pays de la Loire propose à ses établissements adhérents un dispositif de développement des compétences-clés de leurs agents.
Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. On peut les développer à l'infini. Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques.

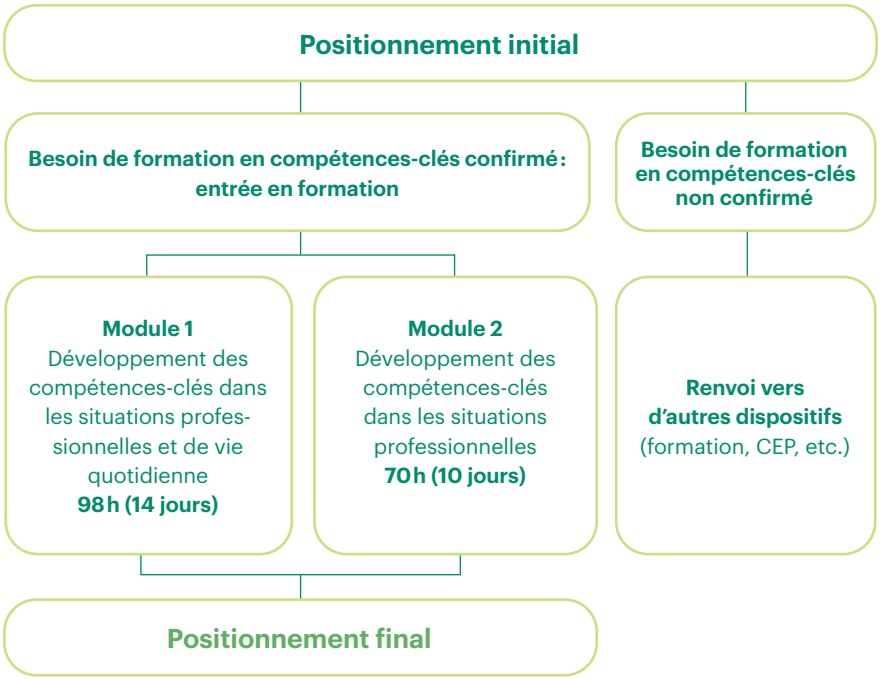
—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Compétences clés – 4C » du site Internet de l'Anfh :
https://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c

Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend 8 domaines

> Communiquer en français.
> Utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
> Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques.
> Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
> Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
> Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
> Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles élémentaires d'hygiène, de sécurité et environnementales.
> Usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

Le dispositif « 4C » se déroule en deux étapes

> Un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation).
> Un parcours de formation individualisé basé sur l'exploitation de situations professionnelles en fonction du profil et des besoins de l'agent.
Ce parcours de formation comprend deux modules indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation défini lors du positionnement préalable (*cf.* fiche formation). Ce parcours s'adresse à tout agent occupant un métier de 1er niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation (adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation), d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou personnelle.



Focus sur...

Le dispositif « Accompagnement RH », métiers et compétences

Le dispositif national « Accompagnement RH, métiers et compétences » permet aux établissements d'être accompagnés pour définir, actualiser et mettre en œuvre opérationnellement leur politique RH.

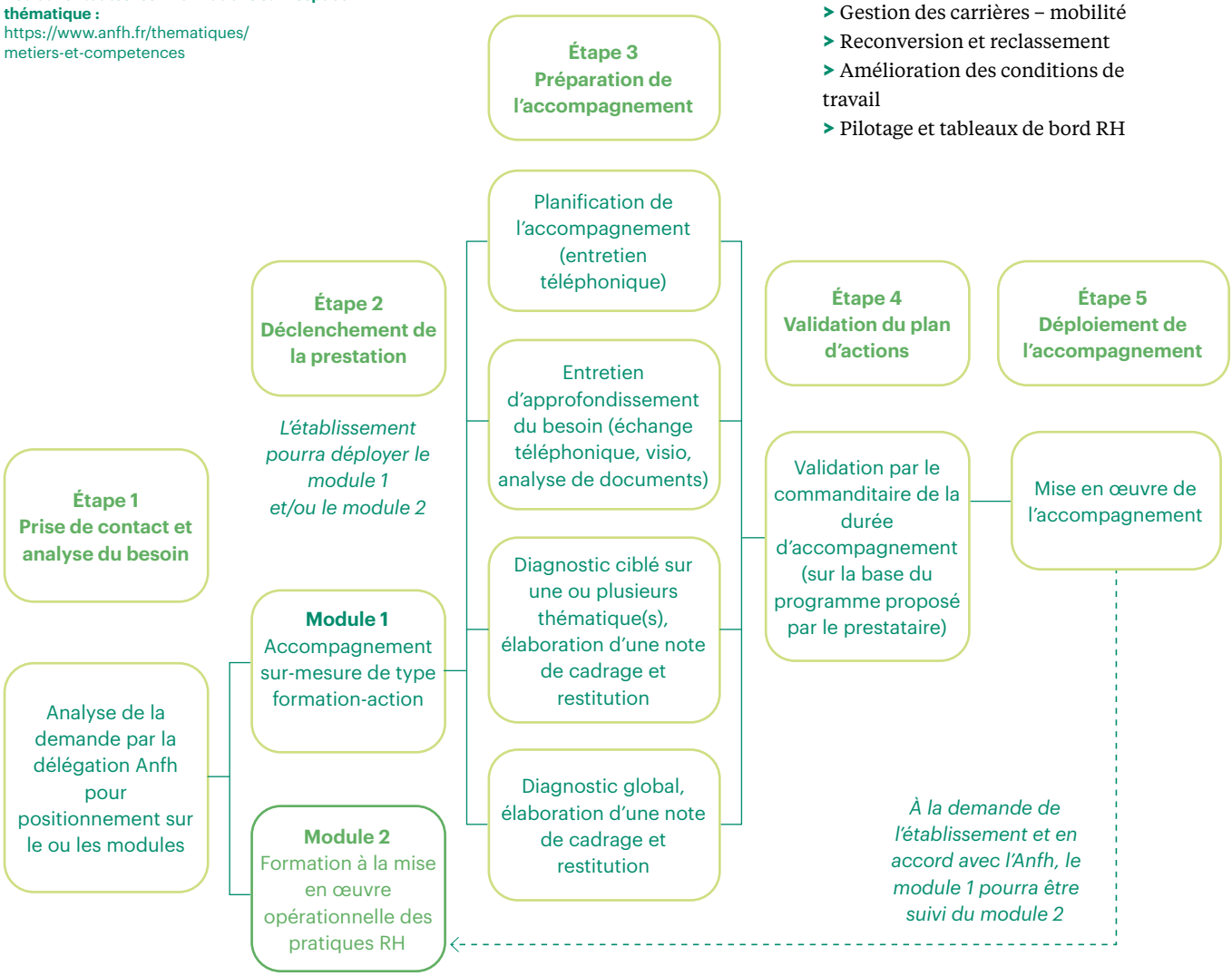
—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique :
https://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences

MODULE 1
Accompagnement sur mesure de type formation-action dans la définition de sa politique RH :

> Diagnostic RH global ou ciblé sur une ou plusieurs thématique(s) si besoin
> Formalisation d'un plan d'actions sur-mesure
> Formation-action conçue et adaptée en fonction des besoins et priorités.

MODULE 2
Formations à la mise en œuvre opérationnelle des processus RH :

> Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation
> GPMC
> Gestion des effectifs – absentéisme – turn-over
> Gestion de la formation et développement des compétences
> Management des compétences individuelles et collectives
> Rémunération
> Gestion des carrières – mobilité
> Reconversion et reclassement
> Amélioration des conditions de travail
> Pilotage et tableaux de bord RH



Focus sur…

Dispositif « RSE, développement durable et égalité professionnelle »

L'Anfh souhaite favoriser la professionnalisation des acteurs concernés dans les établissements, afin de mieux intégrer les dimensions de la RSE, du développement durable et de l'égalité professionnelle dans leurs politiques et projets.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Développement durable, RSE » du site Internet de l'Anfh :
https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse

RSE et développement durable

> Webinaires en inter-établissements.
> Fiches pratiques développement durable, en ligne sur le site de l'Anfh.
> Podcasts développement durable.
> Formation « Achat écoresponsable » : 2 modules en présentiel ou e-learning, à destination des directeurs et des acheteurs.

Égalité professionnelle

> Accompagnement des établissements : diagnostic et cadre de l'accompagnement adapté, accompagnement des acteurs de l'établissement.
> Parcours de formation « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ».
> Digital Learning pour informer et sensibiliser.
> Formation des agents en situation d'encadrement intermédiaire.
> Formation des référents Égalité et/ou Diversité.
> Formation des agents des services Ressources humaines.

Focus sur…

Dispositif « Qualité de vie au travail »

Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Qualité de vie au travail » du site Internet de l'Anfh :
https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail

L'Anfh propose aux établissements une offre globale sur la QVT (accompagnement, formation, guides, informations réglementaires, etc.) au regard de ces différents axes.

SENSIBILISATION ET APPROPRIATION

Espace thématique QVT sur le site Anfh
> Mise à disposition des ressources QVT de l'Anfh et partenaires externes.

Capsules pédagogiques
> En ligne sur le site de l'Anfh.

Digital Learning (plateforme LCMS)
> « Se familiariser à la QVT pour entreprendre une démarche ».

Webinaire management
> « Favoriser la QVT dans son management au quotidien ».

BAROMÈTRE SOCIAL

Enquête vie au travail

4 modules complémentaires
> Fonctionnement équipe.
> Préparation d'un projet.
> Retour sur un projet.
> Enquête flash.

Focus sur...

L'élaboration d'un parcours de formation

Les Conseillères en dispositifs individuels se tiennent à votre disposition pour vous aider à accompagner les agents de votre établissement en matière de projets individuels.

—
Pour toute demande de dossier individuel, merci de consulter au préalable notre site Internet :
https://www.anfh.fr/pays-de-la-loire/services-aux-agents

—
Contacts
Christèle LEBASTARD
> 02 51 84 91 28
> c.lebastard@anfh.fr
Solenn VILLIERS
> 02 51 84 91 23
> s.villiers@anfh.fr

Le Bilan de compétences

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

Le Conseil en évolution professionnelle

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.). Il peut être également assuré par des conseillers au sein des établissements de la FPH.

La Validation des acquis de l'expérience

Elle permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

Le Congé de formation professionnelle

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Permanences téléphoniques : du lundi au vendredi de 8h30 à12h30 et 13h30 à 16h

Processus d'élaboration d'un parcours de formation individuel

Aide à la construction du projet → **Sécurisation du projet** → **Accès à la formation et à la qualification**

> Bilan de compétences (interlocuteur : Anfh)
> Conseil en évolution professionnelle (interlocuteur : Anfh ou établissement employeur)
> Stage en immersion (interlocuteur : établissement employeur)

Actions de formation organisées par l'Anfh (axe 1 du Plan d'Actions Régional page 25 et suivantes).
> Formation aux compétences clés
> Préparation aux concours de la FPH (interlocuteur : établissement employeur)

> Les études promotionnelles
> Formation qualifiante
> Le Congé de Formation Professionnelle
> La Validation des Acquis de l'Expérience (à titre individuel)
> La Validation des Acquis de l'Expérience (à titre collectif)

← Le dispositif Anfh « Construire et réussir son évolution professionnelle » (CREP) →

Les Études promotionnelles – EP

Les EP sont des formations permettant l'accès à des diplômes du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministère chargé de la Santé.
Les instances régionales se réunissent en commissions pour attribuer le financement des dossiers présentés par les établissements.
Les coûts pédagogiques comprennent les droits d'inscription et les coûts de formation (TTC).
Les frais de traitement sont pris en charge sur la base d'un forfait selon le grade ou la catégorie de l'agent qui est parti en formation. Les modalités de prise en charge sont détaillées dans le guide de financement EP mis à disposition des établissements.

Les formations qualifiantes

L'objectif est de permettre aux agents d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et d'améliorer l'accès à la formation et à la qualification pour toutes et tous, notamment pour les personnels les moins qualifiés.
1. Qualification ou certification dans le champ des métiers de la FPH (Répertoire des métiers).
2. Qualification ou certification de niveaux 3 à 6 et « sans niveau spécifique » (type CQP équivalent)
3. Qualification ou certification inscrite sur l'une des listes suivantes :
> Répertoire national des certifications professionnelles,
> Répertoire spécifique.
> Formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Les publics prioritaires sont les agents de catégorie C, en particulier des filières non soignantes et les agents en reconversion pour raison de santé.

—
Contacts
paysdelaloire@anfh.fr

Focus sur…

La Validation des acquis de l'expérience collective (VAE)

L'Anfh ouvre ce parcours d'accompagnement à la VAE, aux agents positionnés par leur établissement, sous forme d'un accompagnement collectif, quel que soit le diplôme visé, sur un volume horaire plus important qu'une VAE classique, avec un financement sur les budgets régionaux de l'Anfh (à différencier de l'accompagnement VAE financé sur le CFP).

—
Voir la formation Validation des acquis de l'expérience collective, page 37

Les objectifs de cet accompagnement VAE Collective sont les suivants :

> Proposer un positionnement afin de s'assurer que l'agent est en mesure d'intégrer la démarche VAE,
> Guider dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification),
> Apporter une aide, quant aux épreuves pour la constitution du livret 1,
> Permettre d'acquérir des outils et une méthodologie, pour avoir une position réflexive sur ses activités,
> Aider à la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction,
> Préparer au passage devant un jury.

Déroulement du parcours d'accompagnement en 4 modules :

> Module 1 : positionnement de chaque agent au regard de son parcours (maximum 4 heures)
> Module 2 et 3 : accompagnement à la rédaction des livrets 1 et 2 (maximum 70 heures)
> Module 4 : accompagnement post jury en cas de validation partielle (maximum 7 heures)

Chaque module sera composé de temps individuels et de temps collectifs, en présentiel notamment, pour assurer un suivi personnalisé de chaque agent dans une démarche collective.
L'accompagnement individualisé pourra être réalisé à distance à la demande de l'agent, sous réserve que les conditions techniques le permettent.
Le programme d'accompagnement prévoit des bilans intermédiaires, *a minima* tous les trois mois.

1. Développer ses capacités d'évolution

Dispositif 4C – Formation aux compétences clés

Public
Tout professionnel ayant besoin de développer ses compétences de base en situation de travail

Organisé par
En cours de sélection

Durée
10 ou 25 jours selon les résultats obtenus lors de la phase de positionnement

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Face aux nombreuses mutations que connaissent les établissements de la Fonction publique hospitalière et afin de faciliter l'accès à la qualification et la professionnalisation des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh propose un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation aux compétences clés : le dispositif « 4C » pour des Clés pour : des Connaissances, des Compétences et une Carrière » avec pour objectif que tous les agents des établissements adhérents puissent bénéficier d'un dispositif compétences clés.

Objectifs

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière, et de prioriser l'accès à la formation pour les publics, qui en sont les plus éloignés.

Phase de positionnement
> Évaluer l'écart entre les compétences de base acquises et celles qui sont attendues en lien avec le poste de l'agent et/ou son projet ;
> Définir avec l'agent le parcours de formation adapté à ses besoins ;
> Permettre au formateur d'individualiser la formation.

Parcours de formation
Maîtriser les compétences-clés afin :
> d'être plus performant dans son travail ;
> de mieux appréhender son rôle ;
> de gagner en aisance, motivation et implication ;
> d'améliorer la qualité de ses relations (avec les membres de son équipe…) ;
> de faciliter son évolution professionnelle ;
> de s'adapter aux évolutions techniques et réglementaires.

Programme

Phase de positionnement en amont et *in fine*
Le bilan de positionnement comprend :
> un entretien d'accueil ;
> des évaluations du niveau de maîtrise des compétences-clés ;
> une restitution et définition du parcours de formation individualisé.

Parcours de formation individualisé basé sur les domaines suivants :

Expression écrite et communication orale
> Améliorer sa pratique du français écrit en révisant les règles de base en orthographe, grammaire, syntaxe et en apprenant à les appliquer.

Mathématiques
> Être en mesure de faire des calculs simples nécessaires à la pratique professionnelle.

Travail en équipe
> Identifier l'intérêt de travailler en équipe ;
> Comprendre les enjeux de la communication dans le travail d'équipe ;
> Organiser le travail en équipe.

Informatique
> Apprendre à utiliser le PC, son environnement et utiliser les fonctions essentielles de Windows ;
> Apprendre à utiliser une messagerie, rédiger et envoyer des messages ;
> Apprendre à naviguer sur internet, faire des recherches.

Travailler en autonomie
> Se donner des objectifs ;
> Organiser son travail, ses activités, son projet pour atteindre ses objectifs personnels.

Gestes et postures
> Mettre en les procédures liées à la sécurité, à l'hygiène, les consignes environnementales, etc.

Apprendre à apprendre
> Identifier ses profils d'apprentissage préférentiels ;
> Identifier les pistes de formation favorisant son évolution professionnelle ;
> Identifier ses compétences.

Améliorer ses écrits professionnels

Public
Tout public

Organisé par
EXCELLENS FORMATION

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Quiz, challenges, entraînements collectifs et individuels, échanges entre participants
> Apports méthodologiques et théoriques du formateur
> Livret pédagogique et d'exercices remis à chaque participant

La formation s'adresse aux agents souhaitant améliorer leurs écrits professionnels, pour mieux se faire comprendre et être plus efficaces dans leur communication au sein de leur institution.

Objectifs

> Être capable de produire un écrit professionnel conforme aux normes attendues ;
> Identifier les principales difficultés lors de la rédaction d'un écrit.

Se réapproprier les règles de base d'orthographe, de grammaire, de conjugaison et de ponctuation

> Se réapproprier les règles d'orthographe plus spécifiques ;
> Savoir repérer ses erreurs dans les écrits professionnels (relecture, correction) ;
> Connaître les styles d'écritures.

Programme

JOUR 1

> Analyser son propre rapport à l'écrit et l'orthographe ;
> Comprendre l'orthographe grâce à l'étymologie ;
> Connaître et appliquer les principales règles d'orthographe ;
> Choisir le vocabulaire adapté au contexte.

JOUR 2

> Connaître et appliquer les principales règles de grammaire ;
> Connaître et appliquer les principales règles de conjugaison ;
> Prendre confiance en soi avant de rédiger ;
> Structurer efficacement ses écrits professionnels.

JOUR 3

> Savoir se relire, se corriger et simplifier ses phrases ;
> Simplifier son style pour communiquer plus efficacement ;
> Les principaux documents administratifs utilisés au quotidien ;
> S'entraîner à rédiger.

Formateur occasionnel au sein de son établissement : élaborer, animer et évaluer une action de formation

Public
Personnel en situation de formateur occasionnel ou appelé à l'être auprès d'un public de professionnels

Organisé par
Consultation en cours

Durée
28 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Méthode active et participative
> Apports théoriques, partage d'expériences
> Ateliers collaboratifs
> Boîte à outils et guide d'usage
> Brainstorming

Les professionnels des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, sont de plus en plus amenés à assumer un rôle de formateur interne, dans leur structure pour transmettre leur expertise sur des thématiques relevant du soin ou d'autres filières.
Les formateurs internes sont amenés à améliorer leurs compétences en ingénierie pédagogique, en animation de groupe et quant aux techniques pédagogiques choisies.

Objectifs

> Comprendre le processus d'apprentissage et la pédagogie de l'adulte en formation ;
> Identifier les rôles du formateur interne dans le processus de formation des professionnels ;
> Construire une formation dynamique et adaptée au public et aux compétences à développer ;
> Comprendre et gérer la dynamique de groupe en situation de formation ;
> Choisir les techniques pédagogiques adaptées à l'objectif pédagogique et en Connaître les principes d'animation ;
> Élaborer les outils pédagogiques en lien avec ces techniques ;
> Animer une séquence pédagogique en utilisant au moins une technique et ses outils ;
> Évaluer une action de formation ;
> Savoir inscrire ce programme dans une orientation nationale DPC.

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2027

Formateur occasionnel – Perfectionnement aux techniques et outils d'animation

Public
Tout professionnel en position de formateur interne occasionnel, souhaitant acquérir ou développer des compétences dans l'organisation et l'animation de formation

Organisé par
CESIFORM

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports théoriques et mises en pratique immédiates de ces apports
> Dossiers documentaires et sources bibliographiques
> Méthodes interactives : travail à partir de l'expérience des participants
> Méthodes illustratives : exercice de pratique réflexive conduite par le formateur
> Méthodes transmissives : uniquement pour les apports théoriques nécessaires

Cette action de formation doit permettre à tout professionnel souhaitant se perfectionner en tant que formateur occasionnel de développer et/ou renforcer des compétences en préparation et animation de formation. Les apports seront adaptés au contexte des établissements hospitaliers, à l'expérience des professionnels et aux situations de formation à animer. Ils viseront à doter les participants de la « boîte à outils » pédagogique indispensable pour des sessions de formation réussies, quel que soit leur cœur de métier. Une attention particulière sera portée au cours de cette formation aux ancrages méthodologique et conceptuel sur lesquelles reposent les méthodes pédagogiques actives d'aujourd'hui.

Objectifs

> Concevoir et exploiter un test de positionnement ;
> Savoir sélectionner les méthodes pédagogiques adaptées à la formation ;
> Savoir traduire le contenu de sa formation sous forme de sketchnoting ;
> Construire des livrables et outils clairs et précis adaptés au thème de la formation, aux projets et aux pratiques de l'établissement ;
> Avoir la capacité de mobiliser un groupe en instaurant une dynamique avec des techniques de consensus ;
> Identifier la place des émotions dans l'animation de la formation.

Programme

Le test de positionnement
> Les enjeux et les étapes clés d'élaboration ;
> Identification des prérequis ;
> Création des questions.

La sélection des méthodes pédagogiques adaptées
> Typologie des différentes méthodes pédagogiques selon la typologie de Chamberland ;
> L'alignement pédagogique ;
> Les différentes méthodes pédagogiques.

La traduction du contenu de sa formation sous forme de sketchnoting
> Les principes de la pensée visuelle au service de la communication ;
> Le sketchnoting ;
> Principes et recommandations.

Des livrables et outils clairs et précis adaptés
> La charte graphique et les règles documentaires de son établissement ;
> Les documents à remettre aux participants ;
> La création de supports à l'aide d'outils numériques.

La capacité de mobiliser un groupe en instaurant une dynamique avec des techniques de consensus
> Présentation de deux techniques d'animation inspirées des jeux cadres de Thiagi.

La place des émotions dans la dynamique des groupes restreints
> La typologie des émotions selon la roue de Plutchik ;
> Gérer les émotions individuelles, gérer les émotions collectives ;
> L'influence du style pédagogique sur l'animation ;
> Les conduites types à tenir par l'animateur en fonction des situations rencontrées : le groupe se démotive, le groupe vit des tensions, le groupe fait face à des désaccords.

Formateur occasionnel - Perfectionnement aux techniques de communication

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

Organisé par
CESIFORM

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Ateliers pratiques de jeux de rôles filmés, en groupe, avec débriefing
> Apports théoriques et mises en pratique immédiates de ces apports
> Méthodes interactives : travail à partir de l'expérience des participants
> Méthodes illustratives : exercice de pratique réflexive conduite par le formateur
> Méthodes transmissives : uniquement pour les apports théoriques nécessaires

Cette action de formation doit permettre à tout professionnel souhaitant se perfectionner en tant que formateur occasionnel de développer et/ou renforcer des compétences en préparation et animation de formation. Les apports seront adaptés au contexte des établissements hospitaliers, à l'expérience des professionnels et aux situations de formation à animer. Ils viseront à doter les participants de la « boîte à outils » pédagogique indispensable pour des sessions de formation réussies, quel que soit leur cœur de métier. Une attention particulière sera portée au cours de cette formation aux ancrages méthodologique et conceptuel sur lesquelles reposent les méthodes pédagogiques actives d'aujourd'hui.

Objectifs

Se sentir légitime face aux professionnels
> Prendre la parole avec éloquence en adaptant sa posture ;
> Savoir réagir face aux questionnements des participants ;
> Connaître les techniques de communication ;
> Savoir réagir face aux questionnements des participants ;
> Connaître les méthodes d'assertivité.

Programme

La légitimité
> Les fondements de la légitimité ;
> Être légitime en tant qu'expert d'un domaine, être légitime en tant que professionnel, être légitime en tant que formateur ;
> Liens entre légitimité, confiance en soi et estime de soi ;
> Comment asseoir sa légitimité en tant que formateur ?

Son style en tant qu'orateur, la recherche des feed-back sur son oralité
> Les quatre types de communication ;
> La préparation soignée de ses interventions ;
> La maîtrise du fond pour se concentrer sur la forme ;
> L'oral appuyé par l'écrit.

Les techniques de communication
> Le schéma cybernétique de la communication ;
> La pratique de l'écoute active ;
> Les attitudes facilitantes ;
> Les techniques de questionnement, de reformulation.

Les réactions face aux questionnements des participants ; les méthodes d'assertivité
> Les positions de vie selon Gordon ;
> Le développement de son assertivité.

Formateur : animer une formation à distance - *blended learning*

Public
Formateurs internes

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
Outils collaboratifs pour dynamiser et miser sur « l'expérience utilisateur » : Brainstormings et ateliers participatifs, travaux de groupes, exercices pratiques, analyse de pratiques et partage d'expériences, analyse des pistes d'évolution, Word Café, arbre à post-it, création d'une check-list, quiz collectif et études de cas

E-Learning
Podcasts, vidéos d'experts, ressources téléchargeables, des activités interactives et des quiz de connaissances

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système de formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions. Il semble ainsi opportun de former les agents assurant des missions de formation à la pratique du distanciel. D'autre part, former les formateurs des établissements de la FPH sur cette thématique pourrait concourir à l'atteinte du niveau de conformité attendu sur l'indicateur 25 du référentiel Qualiopi, pour un établissement souhaitant s'engager dans la démarche de certification.

Objectifs

> Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage (innovations pédagogiques) ;
> Comprendre et analyser les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel ;
> Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel de ses propres formations (thématiques/ contenus/impacts souhaités/ public cible) ;
> Découvrir des solutions pédagogiques distancielles ;
> Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés ;
> Utiliser différents supports techniques / technologiques adaptés ;
> Ajuster sa posture en tant que formateur.

Programme

Introduction de la formation et des réflexions qui l'animeront tout au long du parcours (classe virtuelle)
> Qu'est-ce qu'être formateur aujourd'hui ?
> Le monde « change » : le rôle de formateur, les besoins des apprenants, la formation.

Module e-learning
Partie 1 – 3h
> La posture du formateur ;
> Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel ;
> Motiver et accompagner l'apprenant.

Présentiel – 1 jour
> Retour sur les apports du e-Learning ;
> Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel ;
> Les méthodes et outils ;
> Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel ;
> Se positionner avec ses propres formations.

Module e-learning
Partie 2 – 3h
> Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place ;
> Étude de cas d'un module e-learning.

Classe virtuelle 2 – 3h30 : Atelier créatif individuel
> Tour de table, feed-back et débriefing du module e-learning ;
> Travail individuel encadré : Préparation d'une animation de 10/15 minutes utilisant une ou plusieurs méthode(s) pédagogique(s) digitales qui seront présentées au reste du groupe.

Classe virtuelle 3 – 3h30
> Atelier de simulation : partage et expérimentation autour d'une micro-formation pour chaque participant.

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

Public
Agents de la Fonction publique hospitalière désirant devenir d'Adjoint des cadres hospitaliers ; candidats remplissant les conditions fixées au 2 du I de l'article 4 du décret n° 2011-661 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction publique hospitalière

Organisé par
Consultation en cours

Durée
98 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> L'approche théorique se fonde sur une répétition d'exercices variés et stimulants (vrai/faux, QCM, exercices d'association)
> Des exercices récapitulatifs et simples d'accès seront remis aux participants à la fin des séances
> Une documentation pédagogique, indépendante des exercices, récapitule les données notionnelles à intégrer
> Un suivi intersession est opéré *via* les outils numériques mis à disposition

Cette demande s'inscrit dans le projet stratégique de l'Anfh Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion professionnelle des agents exerçant au sein de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité :
> Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire ;
> Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales, les qualités de réflexion et de synthèse du candidat, selon la branche visée par le concours.

Préparation à l'épreuve orale d'admission :
> Maîtriser les bases d'une présentation structurée, des acquis techniques et des savoirs êtres liés à l'expérience, ainsi que des connaissances de l'environnement ;
> Maîtriser les techniques de présentation et de mobilisation de ses connaissances face à un jury ;
> Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ;
> Savoir présenter son parcours professionnel face au jury.

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2027

Préparation au concours d'Assistant médico-administratif

Public
Agents de la Fonction publique hospitalière désirant se préparer au concours AMA ; candidats remplissant les conditions fixées au 2 du I de l'article 4 du décret n° 2011-661

Organisé par
Consultation en cours

Durée
84 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> L'approche théorique se fonde sur une répétition d'exercices variés et stimulants (vrai/faux, QCM, exercices d'association)
> Des exercices récapitulatifs et simples d'accès seront remis aux participants à la fin des séances
> Une documentation pédagogique, indépendante des exercices, récapitule les données notionnelles à intégrer
> Un suivi intersession est opéré *via* les outils numériques mis à disposition

Cette demande s'inscrit dans le projet stratégique de l'Anfh Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion professionnelle des agents exerçant au sein de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité :
> Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire ;
> Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales.

Préparation à l'épreuve orale d'admission :
> Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ;
> Savoir présenter son parcours professionnel face au jury.

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2027

Préparation au concours d'entrée en IFCS

L'Anfh Pays de la Loire souhaite favoriser la promotion professionnelle des agents des établissements de la Fonction publique hospitalière, qui réunissent les conditions nécessaires pour se présenter au concours d'entrée dans les instituts de formation des cadres de santé.

Public
Toute personne titulaire d'un diplôme ou titre requis pour le recrutement dans les corps des personnels des services médicaux, de rééducation ou médico-techniques. Ces personnels devront justifier au moment du concours de 5 années d'exercice de la profession

Organisé par
Consultation en cours

Durée
105 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Accompagnement personnalisé
> Encouragement à l'autonomie
> Participation active (travaux de groupe, brainstorming)
> Mise en ligne de documents pédagogiques
> Réalisation de travaux d'intersession

Objectifs

> Préparation aux épreuves écrites d'admissibilité : commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire et social ;
> Préparation à l'épreuve d'admission : présentation d'un dossier professionnel, devant un jury.

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2027

Préparation aux concours IDE

Public
Agents ayant 3 ans d'ancienneté dans la Fonction publique hospitalière

Organisé par
Consultation en cours

Durée
84 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> L'approche théorique se fonde sur une répétition d'exercices variés et stimulants (vrai/faux, QCM, exercices d'association)
> Des exercices récapitulatifs et simples d'accès seront remis aux participants à la fin des séances
> Une documentation pédagogique, indépendante des exercices, récapitule les données notionnelles à intégrer
> Un suivi intersession est opéré *via* la plateforme de Convergences

Avec le vieillissement de la population et les problématiques de la dépendance, les besoins en personnel de soins croissent. L'Anfh Pays de Loire souhaite accompagner les établissements dans cette évolution et permettre aux professionnels en exercice de se préparer au concours d'entrée en Ifsi. Cette formation s'adresse aux agents de la Fonction publique hospitalière ayant 3 ans d'expérience professionnelle et ne pouvant intégrer la filière par parcours SUP réservée aux bacheliers

Objectifs

> Mesurer son niveau puis formaliser un dossier de candidature sincère et pertinent ;
> Comprendre et maîtriser la méthodologie de la sous-épreuve de rédaction ;
> Étoffer sa culture sanitaire, sociale et professionnelle ;
> Maîtriser l'arithmétique à usage professionnel ;
> Savoir échanger avec le jury.

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2027

Validation des acquis de l'expérience collective (VAE)

Public
Tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE

Organisé par
ASKORIA-CIBC-IFSO

Durée
81 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Pédagogie active, permettant une prise en compte individuelle des besoins de chaque agent
> Entretiens individuels et collectifs, en présentiel ou à distance

L'Anfh souhaite améliorer l'accompagnement des personnels engagés dans une VAE en proposant une offre collective d'accompagnement, afin de leur apporter un meilleur soutien. Le dispositif déployé est accessible, transversal et adaptable avec pour ambition de proposer une offre élargie à tous niveaux et différents métiers.

Objectifs

> Réaliser un positionnement afin de s'assurer que chaque candidat est en mesure d'intégrer cette démarche ;
> Guider les candidats dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification) ;
> Aider les candidats à réunir les preuves pour la constitution du livret 1 ;
> Donner aux candidats les outils et la méthodologie pour avoir une position réflexive sur leurs activités ;
> Guider les candidats dans la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction ;
> Créer une dynamique de groupe afin de « limiter » le caractère isolé de la démarche (échanger, travailler ensemble, mutualiser) ;
> Préparer le candidat au passage devant le jury.

Programme

Le programme d'accompagnement s'articulera autour des quatre phases suivantes (en fonction des besoins individuels)

MODULE 1

POSITIONNEMENT DE L'AGENT AU REGARD DE SON PARCOURS (3,5H EN INDIVIDUEL)

En fonction de la cohérence et la faisabilité de chaque projet, un architecte de parcours élabore un programme d'accompagnement personnalisé.

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU LIVRET (3,5H EN INDIVIDUEL OU EN COLLECTIF)

Accompagnement dans la démarche de recueil d'éléments, qui me permettront d'attester auprès du certificateur de la durée de mon expérience et de l'adéquation avec le diplôme visé.

MODULE 3

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU LIVRET 2 COMPRENANT UNE PRÉPARATION AUX ÉPREUVES DU JURY (16H À 18H EN INDIVIDUEL ET 28H EN COLLECTIF)

Accompagnement pour valoriser les compétences développées au cours de l'expérience des agents, dans un livret de présentation des acquis de l'expérience. Ce module permet de se préparer à l'épreuve devant le jury.

MODULE 4

ACCOMPAGNEMENT POST-JURY EN CAS DE VALIDATION PARTIELLE (5H EN INDIVIDUEL)

Accompagnement permettant de repérer les axes d'approfondissement au regard des résultats du jury et de mettre en perspectives les différentes possibilités d'accès à la certification visée.

2. Faciliter et sécuriser les transitions professionnelles

Assistant de soins en gérontologie

Public
Aides soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de vie sociale en situation d'emploi auprès de personnes atteintes de la maladie de type Alzheimer

Organisé par
IFSO

Durée
140 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Travail réflexif sur la posture professionnelle de l'ASG
> Articulation étroite entre la pratique et les repères méthodologiques et théoriques
> Démarche participative active et collective
> Approche basée sur l'éthique dans la pratique

L'ASG intervient auprès de personnes en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques. Son intervention s'effectue dans le cadre d'une équipe pluriprofessionnelle, sous la responsabilité d'un professionnel paramédical ou d'un travailleur social.

Objectifs

> Faciliter la créativité et accompagner l'évolution des pratiques dans l'accompagnement et les soins aux personnes atteintes de maladies neurodégénératives dont la maladie d'Alzheimer ;
> Assurer la fonction d'assistant de soins en gérontologie.

Programme

> Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne ;
> Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie ;
> Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues ;
> Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé ;
> Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

Formation adaptation à l'emploi des Adjoints des cadres hospitaliers

Public
Adjoints des cadres hospitaliers

Organisé par
CONVERGENCES

Durée
154 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Une approche théorique avec des exercices variés et stimulants
> Une documentation pédagogique récapitule les données notionnelles à intégrer
> Un suivi intersession est opéré *via* les outils numériques mis à disposition

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers. Cette formation propose ainsi les contenus réglementaires imposés. Néanmoins, elle cherche toujours à partir des besoins et questionnements formulés en début de formation par les participants afin que les contenus permettent une participation dynamique de chacun et un réel développement des savoirs et compétences professionnels. L'objectif principal de cette formation restant l'adaptation des professionnels à un environnement de travail en perpétuelle évolution.

Objectifs

> Comprendre le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière ;
> Acquérir les techniques de management et de communication utiles dans le cadre des missions des ACH ;
> Maîtriser les connaissances spécifiques à l'exercice des missions des ACH.

Programme

MODULE 1
CONNAISSANCE DU CADRE D'EXERCICE DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS

> Consolider sa culture hospitalière (2 jours) ;
> Connaître les règles de financement des EPS (1 jour) ;
> Appréhender les statuts des personnels FPH (1 jour) ;
> S'initier aux règles des marchés publics (1 jour).

MODULE 2
LES TECHNIQUES DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION

> Comprendre les techniques et postures managériales (8 jours) ;
> Mieux communiquer au sein d'une équipe et avec une équipe (4 jours).

MODULE 3
CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DES FONCTIONS

> Connaître les principes de l'amélioration continue de la qualité, de la démarche de certification et de la gestion des risques (1 jour) ;
> Maîtriser les notions de pilotage économique et financier et d'indicateurs de gestion (1 jour) ;
> L'approche RH au sein des établissements de santé (1,5 jour) ;
> La gestion du développement durable à l'hôpital et visite de service (1 jour) ;
> Méthodologie de préparation du stage (1/2 jour).

Formation adaptation à l'emploi des Assistants médico-administratifs

Public
Assistants médico-administratifs détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la FPH

Organisé par
CONVERGENCES

Durée
105 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Une approche théorique avec des exercices variés et stimulants
> Une documentation pédagogique récapitule les données notionnelles à intégrer
> Un suivi intersession est opéré *via* les outils numériques mis à disposition

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs. Cette formation propose ainsi les contenus réglementaires imposés. Néanmoins, elle cherche toujours à partir des besoins et questionnements formulés en début de formation par les participants afin que les contenus permettent une participation dynamique de chacun et un réel développement des savoirs et compétences professionnels. L'objectif principal de cette formation restant l'adaptation des professionnels à un environnement de travail en perpétuelle évolution.

Objectifs

> Comprendre le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière ;
> Appréhender les spécificités du secrétariat médical en hôpital ;
> Maîtriser les impératifs réglementaires et déontologiques de la prise en charge administrative du patient.

Programme

MODULE 1

LE CADRE D'EXERCICE EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ OU ÉTABLISSEMENT SOCIAL OU MÉDICO-SOCIAL RELEVANT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

> Consolider sa culture hospitalière (2 jours) ;
> Développer ses connaissances sur les statuts de la FPH et le développement des ressources humaines (1 jour) ;
> Comprendre l'organisation médicale des EPS et les activités des établissements sanitaires et médico-sociaux (2 jours) ;
> Comprendre les modes de financement des EPS et ESMS et la valorisation de l'activité médicale (0,5 jour) ;
> Connaître les logiques de certification en EPS (0,5 jour).

MODULE 2

LES SPÉCIFICITÉS DU SECRÉTARIAT MÉDICAL EN HÔPITAL

> La place de l'usager dans le système de santé (2,5 jours) ;
> L'obligation de confidentialité (0,5 jour) ;
> Le traitement et la transmission des informations (1 jour) ;
> L'approche relationnelle dans un secrétariat médical (1 jour) ;
> La réglementation relative au dossier du patient (1 jour) ;
> Comprendre le traitement statistique des données médicales (1 jour).

MODULE OPTIONNEL

> Renforcer ses connaissances en terminologie médicale (2 jours).

Formation adaptation à l'emploi des Techniciens hospitaliers et Techniciens supérieurs hospitaliers

Public
Techniciens hospitaliers ; Techniciens supérieurs hospitaliers

Organisé par
NOVE CONCEPT

Durée
189 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Méthode participative basée sur de l'analyse réflexive issue des vécus professionnels des participants
> Apports théoriques et mises en situation
> Pédagogie active, illustration du discours par des supports de cours permettant de synthétiser les socles de connaissances à acquérir
> Évaluation des acquisitions individuelles des participants à chaque étape de la progression pédagogique et ajustements des méthodes en fonction de cette évaluation

La formation Adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des Techniciens supérieurs hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement.

Objectifs

> Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'Hôpital et les Établissements sociaux et médico-sociaux ;
> Perfectionner les connaissances en matière de management ;
> Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme

MODULE 1

LE CADRE D'EXERCICE DES TH ET TSH

> Missions du service public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération ;
> Fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux : statut juridique et règles de gouvernance de l'Établissement FPH ; statut des personnels hospitaliers ;
> Règles de financement des établissements de santé, notions de base sur les achats hospitaliers et les marchés publics.

MODULE 2

TECHNIQUES DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION

> Management de proximité, communication et outils de communication nécessaires à la fonction ;
> Fonction d'encadrement : se positionner ;
> Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail ;
> Compétences managériales : animation d'équipe, utilisation efficace des outils de la communication, valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits ;
> Accompagnement aux changements ;
> Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales ; transmission des savoirs ; conduite de projets en équipe.

MODULE 3

CONNAISSANCES TECHNIQUES SPÉCIFIQUES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DES FONCTIONS

> Réglementation en matière de sécurité incendie, sécurité des personnes et risques professionnels ;
> Principes en matière de construction et de prévention dans les ERP, génie civil à l'hôpital ;
> Réglementation en matière d'écologie hospitalière ;
> Procédures d'évaluation de la qualité et acteurs de la certification ;
> Enjeux de la sécurité informatique ;
> Procédures de matériovigilance et contrôles techniques obligatoires ;
> Contraintes spécifiques des services logistiques.

Chargé et responsable de formation : les fondamentaux du métier

Public
Responsables de formation ou toute personne en charge de la gestion et du développement des compétences au sein établissements

Organisé par
SYNERGIE

Durée
28 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Partages d'expériences
> Ateliers collectifs
> Analyse des pratiques
> Apports de connaissances

Dans un contexte d'évolution constante des dispositifs de formation et des besoins des établissements hospitaliers, cette formation vise à accompagner les responsables de formation dans l'acquisition des compétences nécessaires pour optimiser la gestion des dispositifs de formation et leur mise en œuvre. Elle s'ancre dans les réalités. Elle permet ainsi d'identifier les opportunités et les contraintes du monde hospitalier actuel. Elle mobilise le processus et les outils de la gestion de projet qui correspondent aux compétences à développer pour le chargé de formation. Elle s'inscrit dans une dimension réflexive d'analyse et de partage de l'expérience.

Objectifs

> Identifier les différents dispositifs de formation et leurs mécanismes de financement afin de maximiser les opportunités disponibles ;
> Organiser efficacement le recueil des besoins en formation en mobilisant les équipes et en alignant ces besoins sur les objectifs stratégiques de l'établissement ;
> Construire, suivre et évaluer le plan de formation en s'appuyant sur des outils et méthodes adaptés ;
> Optimiser les processus d'achat et de gestion de la formation pour garantir une utilisation efficiente des ressources disponibles ;
> Développer une communication impactante et adaptée auprès des différents interlocuteurs : salariés, encadrants, et directions ;
> Mettre en place des indicateurs pertinents de suivi et d'évaluation pour mesurer l'efficacité des formations.

Programme

JOUR 1

Identifier les enjeux liés à la formation - Enjeux institutionnels
> De la GPMC à la GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.

Comprendre les évolutions de la formation au sein de la FPH
> Identifier l'ensemble de l'écosystème formation et les rôles des acteurs ;
> Déterminer les relations et collaborations entre le service formation et les différents acteurs internes et externes ;
> Création d'un « Passeport compétences du chargé de formation » (la mallette du RCF).

JOUR 2

Utiliser les différents dispositifs en fonction des besoins identifiés
> Identification des dispositifs et leurs financements.

Organiser le recueil et la priorisation des besoins : Les bases de l'ingénierie de formation
> Définition du cadre du recueil.

JOUR 3

Formalisation du plan de formation
> Conception d'un projet de formation ;
> Les différents formats de la formation et leur financement ;
> Les impératifs calendaires du plan de formation ;
> Concevoir et mettre en œuvre le plan de formation en lien avec les axes stratégiques institutionnels et les projets collectifs et individuels ;
> Suivre le plan de formation.

JOUR 4

Optimiser ses achats de formations
> Présentation des procédures en matière d'achat de formation.

Les bases de l'élaboration d'un cahier des charges
> Mutualisation des achats de formation et utilisation de la FORMULE.

Évaluer par des indicateurs pertinents les actions et le plan de formation
> Distinguer quatre niveaux d'évaluation des actions de formation.

Communiquer sur le plan de formation auprès des acteurs

Formation RH - Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel et de la paie

Public
Tout agent de la FPH exerçant une activité en matière de gestion administrative du personnel, qu'il soit déjà en poste ou nouvellement arrivé

Organisé par
Consultation en cours

Durée
35 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
Méthode interactive alternant apports théoriques et réglementaires, cas pratiques et tests d'auto-évaluation. Chaque grande thématique traitée fait l'objet de cas pratiques traités en sous-groupes, sur des situations issues de la jurisprudence et des analyses de dossiers. En amont de chaque sous module, un test de positionnement sera envoyé aux stagiaires et à réadresser à la formatrice dans les 3 semaines avant la formation.

Le statut du personnel hospitalier est un thème complexe et en évolution permanente, accélérée depuis les réformes récentes. En outre, plusieurs statuts coexistent désormais : fonctionnaires, contractuels de droit public, apprentis... C'est pourquoi il est proposé un parcours modulaire permettant d'acquérir ou de perfectionner des connaissances dans ce domaine technique et plein d'enjeux pour les personnels.

Objectifs

La formation vise à :
> Gérer un portefeuille de carrières ;
> Repérer les situations complexes ;
> Intégrer les changements récents (Ségur de la santé, LDG) ;
> Acquérir et d'actualiser des connaissances ;
> Maîtriser la paie

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2027

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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 professionnalisant 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

3. Accompagner au management et au tutorat

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

Public
Tout public

Organisé par
EXCELLENS

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Apports méthodologiques
> Méthodes actives et participatives
> Jeu ludique et coopératif
> Conseils pratiques et individualisés

Après une première demi-journée, axée sur le jeu pour apprendre à mieux se connaître et s'amuser ensemble autour des différentes formes des connaissances et compétences des participants, les stagiaires aborderont des notions autour des différences et complémentarités d'une équipe intergénérationnelle pour développer la cohésion et la coopération dans une équipe mutli-générationnelle.

Objectifs

> Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail.
> Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes.
> Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la FPH.
> S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers transférables dans une équipe.
> Développer un sens partagé au travail afin d'agir au sein d'une équipe, en s'appuyant sur l'intelligence collective intergénérationnelle.

Programme

Jeux innovants : Smart People

La notion de génération
> Approche sociologique ;
> Les différentes générations dans son service ;
> Les particularités des générations.

Les enjeux collectifs et individuels
> Les enjeux et la nature des différences de génération ;
> Les freins et les atouts pour accepter la différence.

Les valeurs et attente des différentes générations
> Les valeurs et histoires des différentes générations ;
> La relation au travail des différentes générations.

La reconnaissance individuelle de ses collègues
> Mon positionnement ;
> Aborder la différence avec efficacité ;
> Sortir du stéréotype.

La communication dans une équipe intergénérationnelle
> L'articulation vie privée/vie perso des différentes générations ;
> Construire des valeurs communes ;
> Adapter sa communication en fonction des générations ;
> La communication bienveillante.

La cohésion dans une équipe intergénérationnelle
> La complémentarité de l'équipe ;
> La transmission des compétences entre générations ;
> La gestion des conflits ;
> Transformer la différence en valeur ajoutée.

Retour d'expérience
> Ateliers de partages d'expérience ;
> Approfondissements par l'entraînement.

Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière

Public
Tout professionnel des établissements de santé et médico-sociaux, des filières paramédicales, administratives et techniques en situation d'accueillir et d'accompagner des stagiaires

Organisé par
IFSO

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Pédagogie active et réflexive plaçant le participant au cœur des apprentissages
> Apports théoriques ciblés et illustrés par des situations professionnelles réelles
> Travaux en sous-groupes favorisant l'échange entre pairs
> Études de cas, mises en situation et analyses de pratiques professionnelles
> Mobilisation de l'expérience des participants pour faciliter le transfert des acquis en situation de travail

L'accompagnement des apprenants constitue un enjeu stratégique pour les établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH). L'ambition de ces jours de formation est de construire une culture commune du tutorat au service de la qualité de l'accueil, du développement professionnel tout en intégrant les valeurs sur service public hospitalier.

Objectifs

> Identifier et clarifier le rôle et les responsabilités du tuteur de stagiaires des filières paramédicales, administratives et techniques.
> Comprendre et renforcer les compétences pédagogiques du tuteur auprès de stagiaires pour adapter au mieux son accompagnement afin de permettre la mise en place d'un parcours apprenant.
> Accompagner le développement professionnel des stagiaires des différentes filières en favorisant l'autonomie, la réflexivité et l'analyse de pratique.
> Évaluer sa propre pratique d'accompagnement afin de développer une pratique tutorale réflexive et évolutive.

Programme

JOUR 1

Rôle et posture du tuteur
> Enjeux et cadre du tutorat dans la Fonction publique hospitalière ;
> Rôle, missions et responsabilités du tuteur en lien avec le projet d'établissement ;
> Acteurs du parcours du stagiaire et articulation des rôles ;
> Diversité des profils et des générations d'apprenants ;
> Compétences pédagogiques attendues du tuteur ;
> Analyse et ajustement de sa posture tutorale ;
> Outils d'aide au tutorat.

JOUR 2

Accompagnement, communication et réflexivité
> Notions clés de la situation apprenante ;
> Analyse des pratiques professionnelles et réflexivité ;
> Méthodes et outils d'APP (SNAPS, entretien d'explicitation, grilles d'observation) ;
> Communication constructive et collaborative en tutorat ;
> Gestion des situations difficiles.

INTERSESSION

Analyse d'une situation tutorale vécue

JOUR 3

Évaluation et amélioration continue
> Principes de l'évaluation des compétences et rôle du feedback ;
> Principes et outils d'évaluation des compétences ;
> Feedback et accompagnement du développement professionnel ;
> Conduite des entretiens (suivi, recadrage, bilan) ;
> Auto-évaluation, échanges entre pairs et plan d'amélioration individuelle.

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Public
Professionnels en charge de recrutement

Organisé par
SYNERGIE

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits Régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> L'approche se veut pragmatique en partant des constats des participants et en élaborant à partir des outils et process existants une démarche adaptée
> Blended Learning (présentiel et distanciel)

La Fonction publique hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Les contextes économique, démographique, écologique et géographique sont à prendre en compte comme les évolutions des attentes des professionnels. Analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes. Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

Objectifs

> Identifier les facteurs d'attractivité ;
> Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur ;
> Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image ;
> Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration.
> Définir un plan d'action.

Programme

JOUR 1

> Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi ;
> La motivation par l'autonomie ;
> Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement ;
> Élaboration d'une démarche marque employeur.

JOUR 2

> Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique » ;
> Communication pour développer sa marque employeur ;
> Structuration de son process de recrutement ;
> Formalisation de son processus d'intégration des nouveaux professionnels.

INTERSESSION

Analyse de l'attractivité de son établissement : forces - faiblesses - opportunités - menaces.

JOUR 3

Définition d'un plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnaliser la fonction recrutement.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

Public
Tout public

Organisé par
SYNERGIE

Durée
28 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Pédagogie dynamique, avec une triangulation constante entre cadre théorique, ateliers expérientiels et analyse de pratique professionnelle (APP)
> Des apports pratiques
> Des temps d'échanges, qui viendront ponctuer les ateliers

Cette formation demande au stagiaire « un retour sur soi » afin de comprendre, analyser et développer ses compétences relationnelles. L'essentiel de la formation passera donc par l'expérience, l'analyse individuelle et collective et le retour compréhensif par des éléments théoriques d'ancrage. Dans un premier temps, l'utilisation du modèle d'analyse transactionnelle du stress aidera l'apprenant à comprendre les mécanismes du stress et à identifier ses propres ressources. Dans un deuxième temps, l'apprentissage de techniques de communication thérapeutique permettra à l'apprenant de prévenir et de désamorcer des situations de stress et de favoriser une ambiance de travail bienveillante.

Objectifs

> Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles ;
> Identifier ses caractères principaux ;
> Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle ;
> 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 ;
> Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe ;
> Évaluation de la formation et des potentiels de transfert dans la pratique.

Programme

> Identifier ses caractères principaux ;
> Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle et analyser ses modes de fonctionnement, ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis ;
> Établir sa cartographie émotionnelle.

Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif

> Utilisation du Modèle transactionnel de la gestion du stress pour identifier ses propres ressources en gestion de stress ;
> Présentation du modèle transactionnel de la gestion de stress ;
> Adopter une communication bienveillante pour réduire et prévenir les situations de stress.

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 ;
> Identifier ses potentiels ;
> Faire des forces de nos difficultés ;
> Le SEPS : syndrome d'épuisement professionnel des soignants ;
> Cinq familles de stratégies efficaces de régulation émotionnelle des émotions positives.

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 ;
> Utiliser les compétences relationnelles pour développer les compétences collectives.

Pour une communication bienveillante et positive

> L'observation et la synchronisation ;
> La congruence, l'intention positive, la juste attitude ;
> L'utilisation de la voix ;
> Le choix des mots, la reformulation positive.

Maître d'apprentissage

Public
Maîtres d'apprentissage

Organisé par
SYNERGIE, CADRES EN MISSION, IFSO

Durée
28 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Proposition d'outils pratiques d'organisation
> Construction d'un guide d'accueil et d'intégration de l'apprenti dans le service
> Réflexion collective
> Élaboration d'une fiche guide pour support d'information dans les services
> Identifier les points clés et les facilitateurs

Renseignements complémentaires
Dispositif de formation constitué de 2 modules indépendants : module de base et module de certification

Cette formation propose une compréhension partagée des situations complexes rencontrées par les maîtres de stage. Ainsi est présentée tout au long de la formation une mise à distance réflexive individuelle et collective qui mixera les apports de connaissances et les expériences des maîtres de stage, mais aussi des apports d'outils pratiques et faciles à utiliser, des méthodologies « repères » et des constructions d'organisations opérationnelles.

Objectifs

> Mieux installer la collaboration apprentis / maîtres d'apprentissage ;
> Sécuriser les parcours des alternants ;
> Comprendre le lien avec le CFA ;
> Permettre à ceux qui le souhaitent d'obtenir la certification au sens de l'arrêt du 17 décembre 2018 et l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur ;
> Préparer le candidat à la constitution du dossier et à la soutenance devant le jury conformément au référentiel d'évaluation.

Programme

MODULE DE BASE (3 JOURS)

> Identifier les acteurs de l'apprentissage et le rôle de chacun ;
> Les étapes clés du dispositif d'apprentissage ;
> Organiser l'accueil et l'intégration de l'apprenti ;
> Expliquer aux membres de l'équipe la place, le rôle et les limites d'exercice de l'apprenti ;
> Guider et d'accompagner les apprentissages de l'apprenti au niveau de son cursus ;
> Identifier les facilitateurs ;
> Évaluer les compétences développées ;
> Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression ;
> Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti ;
> Évaluer sa pratique professionnelle en tant que maître de stage ;
> Accompagner des apprentis en difficulté ;
> Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

MODULE DE CERTIFICATION (1 JOUR)

> Renseigner le « Dossier de présentation du candidat Présentation du dispositif de certification ;
> Choisir et analyser une première situation professionnelle ;
> Identification de la première situation et rédaction ;
> Projection de la situation dans un contexte d'apprentissage ;
> Choisir et analyser une seconde situation professionnelle ;
> Se préparer à l'oral.

Le management hospitalier

Public
Ensemble de professionnels en situation d'encadrement de la FPH

Organisé par
EXCELLENS FORMATION

Durée
28 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Apports méthodologiques
> Méthodes actives et participatives
> E-learning
> Conseils pratiques du formateur
> Livrets pédagogique et d'exercices remis à chaque participant

La formation s'inscrit dans la construction d'une approche des compétences clés du management en santé qui est posée comme essentielle au niveau national. Elle s'adresse à l'ensemble des professionnels de la FPH en situation d'encadrement.Elle contribuera à l'harmonisation des pratiques de pilotage et d'animation des équipes par l'acquisition des quatre domaines de compétences détaillés dans les objectifs pédagogiques. Elle accompagnera l'émergence d'une communauté managériale aux connaissances et pratiques analogues, à l'échelle d'un établissement et du secteur hospitalier.

Objectifs

> Connaître l'environnement hospitalier, l'organisation interne de son établissement ;
> Fédérer et déléguer pour favoriser la cohésion de son équipe ;
> Favoriser une démarche QVCT dans son service ;
> Connaître les circuits de soutien de l'établissement (QVCT, RPS, Addictions, VSST...) ;
> Piloter et accompagner le changement.

Programme

MODULE E-LEARNING

Chaque module de formation est précédé par un e-learning

MODULE 1

Appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier

> Connaître l'organisation interne de son établissement (instances, etc.) ;
> Intégrer les principes et les contenus de la charte managériale ;
> Identifier les ressources internes et les circuits de l'information ;
> Connaître les circuits de soutien de l'établissement ;
> Acquérir les bases théoriques des différents types et principes de management.

MODULE 2

Fédérer, motiver, valoriser, déléguer

> Disposer de méthodes pour fédérer son équipe et obtenir l'adhésion ;
> Organiser la parole au sein de l'équipe ;
> Identifier les sources de motivations individuelles et collectives ;
> Savoir déléguer ;
> Savoir évaluer et accompagner les membres de son équipe.

MODULE 3

Prendre soin de soi et du collectif, gérer les relations interpersonnelles, contribuer à la démarche QVCT

> Gérer son temps, ses compétences relationnelles, ses relations à l'équipe ;
> S'inscrire dans la politique QVCT ;
> Prévenir les risques psychosociaux ;
> Prévenir et gérer le conflit.

MODULE 4

Accompagner le changement, gérer les projets

> Le pilotage de projet ;
> L'accompagnement au changement ;
> Identifier les pratiques managériales et organisationnelles innovantes.

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

Public
Tout encadrant ou référent planning ; Référent temps de travail

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Apports réglementaires et méthodologiques
> Échanges
> Analyse de pratiques
> Partage d'expériences
> Étude de cas en sous-groupe
> Ateliers pratiques avec utilisation des outils numériques CNEH et ANAP à partir des situations des stagiaires

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 construire avec les équipes les organisations soignantes de demain.

Objectifs

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

Programme

Maîtriser la réglementation relative au temps de travail et aux règles d'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière
> Les notions incontournables de la GTT ;
> La gestion des congés ;
> Les incidences des absences dans le décompte du temps de travail ;
> Le Compte épargne temps (CET).

Comprendre et expliquer les modalités de décompte du temps (clé de voûte de la GTT) et l'incidence des absences au planning
> L'Obligation annuelle de travail (OAT) ;
> Les principes du décompte du temps de travail ;
> La maquette organisationnelle et le calcul des effectifs requis ;
> Utilisation intensive de l'outil Diagpers à partir des situations de terrain des participants.

Découvrir la méthodologie de construction des cycles de travail en favorisant une approche participative des équipes concernées
> La méthode de construction des cycles de travail ;
> Les critères tridimensionnels de construction des cycles de travail : axe réglementaire, axe organisation/gestion, axe QVT/usages ;
> L'évaluation de la conformité réglementaire des cycles de travail en vigueur ;
> L'intégration des agents à temps partiel, à mi-temps thérapeutique ;
> Les organisations complexes.

Construire des cycles de travail en adéquation avec les effectifs requis et la cartographie des postes à partir des situations terrains des participants
> Utilisation de l'outil Diagcycle de construction des cycles de travail et de projection du tableau de service.

Connaître les solutions RH numériques liées au temps de travail et appréhender leur utilisation en ateliers participatifs
> Remise d'outils méthodologiques réutilisables par les participants.

Parcours managers : développer un management participatif pour mieux travailler ensemble

Public
Ensemble de professionnels en situation d'encadrement de la FPH (PM, PNM, administratifs, techniques, binôme chefferie service), tout niveau hiérarchique

Organisé par
EXCELLENS

Durée
28 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Pédagogie
> Partir du vécu des participants ;
Pour chaque manager, travail sur une « situation chantier », situation réelle, choisie avec son équipe
> Apprendre en faisant, en se mettant en situation : alternance de séquences d'apports, d'entraînement, d'intersessions pour mettre en œuvre et de retours d'expérience
> Méthodes pédagogiques actives pour s'entraîner lors des modules
> Passer à l'action pendant le parcours ; lors des 3 intersessions avec son équipe

Cette action de formation s'inscrit dans le projet global de « développement du management hospitalier » et constitue un des axes de la « stratégie managériale nationale » qui a pour objectif d'harmoniser les pratiques managériales et de favoriser les organisations de travail intégrant une logique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, en impliquant les équipes dans cette démarche.

Objectifs

Outiller les managers pour construire collectivement de nouvelles façons de travailler qui concilient QVCT, santé et efficacité, notamment par la mise en place et l'animation d'espaces de discussion sur le travail
> Changer son regard sur le travail ;
> Discuter du travail et décider avec mon équipe pour l'améliorer ;
> Plonger au cœur d'une transformation avec mon équipe pour apprendre à tester ;
> Prendre du recul sur l'action pour sécuriser et déployer la nouvelle façon de travailler.

Programme

Changer de regard sur le travail (1,5 jour)
> Mon activité de manager ;
> Les différentes dimensions du travail ;
> Manager, c'est réguler ;
> « Ce qu'est »/ « ce que n'est pas » un Espace de Discussion sur le Travail (EDT) ;
> Choisir une « situation-chantier ».

Discuter le travail pour l'améliorer (1 jour)
> Retour d'expérience intersession ;
> La reconnaissance, levier pour agir ;
> Cadrer un Espace de Discussion sur le Travail ;
> Animer un Espace de Discussion sur le Travail ;
> Techniques et outils d'animation ;
> La posture de l'animateur.

Plongez au cœur d'une transformation (1 jour)
> Retour d'expérience intersession ;
> Pourquoi construire collectivement un test ?
> Vivez l'expérience d'une transformation collective ;
> La place du droit à l'erreur dans le management et l'expérimentation.

Sécuriser et déployer une nouvelle façon de travailler (0,5 jour)
> Retour d'expérience intersession ;
> Conduire un retour d'expérience collectif ;
> Conduire un entretien appréciatif ;
> La réflexivité dans le management ;
> Faire les liens entre management, travail et QVCT ;
> Construire mon plan de vol.

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.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

4. Connaissance de l'environnement professionnel

Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?

Public
Tous publics

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
28 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie
> Exposés interactifs et échanges collectifs
> Études de cas et mises en situation
> Ateliers collaboratifs et simulations
> Travail en sous-groupes sur des scénarios concrets

Dans un contexte où le numérique transforme en profondeur les pratiques professionnelles, cette formation propose une approche structurée pour mieux comprendre, maîtriser et intégrer les outils numériques dans son quotidien. Grâce à des apports théoriques, des mises en situation et des ateliers collaboratifs, elle permet de sécuriser les usages, d'optimiser l'efficacité professionnelle et de favoriser une meilleure adaptation aux évolutions technologiques.
Atout de la formation : une approche immersive assurée par des experts reconnus en transformation numérique et en cybersécurité.

Objectifs

> Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail ;
> Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques ;
> Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation ;
> Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement professionnel.

Programme

Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail
> Réflexion collective sur l'évolution du numérique et ses enjeux ;
> Analyse des politiques publiques et impact sur les pratiques professionnelles ;
> Sensibilisation aux réglementations : RGPD, droit à la déconnexion, cybersécurité ;
> Mises en situation et ateliers sur la confidentialité et la gestion des échanges numériques.

Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques
> Identification et bonne utilisation des outils de communication ;
> Bonnes pratiques en matière de confidentialité et de gestion documentaire ;
> Auto-évaluation des compétences numériques et définition d'un plan d'amélioration.

Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation
> Retour d'expérience sur les apprentissages et expérimentations de l'intersession ;
> Travail sur la collaboration numérique et la communication à distance ;
> Exploration des ressources pour une veille continue sur les évolutions numériques.

Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement professionnel
> Exercices pratiques sur l'utilisation des outils numériques en situations professionnelles ;
> Élaboration d'un plan d'action collectif et réflexion sur l'impact du numérique au sein de l'établissement ;
> Engagement individuel et collectif pour l'amélioration des pratiques.

IA comme outil d'aide à la performance dans la réalisation des tâches administratives

Public
Tout professionnels (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

Organisé par
FORMAVENIR OU DEMETER

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits régionaux Anfh (AFR)

Prérequis
> Ne pas être en situation d'illectronisme
> Disposer d'une connaissance et pratique courante des outils numériques, avec ou sans expertise

Pédagogie
> En distanciel sur Zoom ou en Présentiel
> Des apports théoriques
> Des démonstrations d'outils en ligne
> Des débats structurés
> Travaux en petits groupes
> Présentation de retours d'expériences
> Études de cas
> Des quiz en ligne

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. Persuadé que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et 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

Formation en distanciel sous ZOOM

> « À l'heure où l'IA s'emballe… » 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).

Incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des soins

Public
Tout personnel intervenant sur la chaine accueil-facturation-recouvrement des soins

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports théoriques et études de cas
> Travaux en sous-groupes et exercices pratiques à partir de simulations
> RETEX et recherche de pistes de développement

Les actions de transformation et de simplification de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des établissements de santé conduisent, dans un contexte de virage numérique, à faire évoluer les activités réalisées par les équipes administratives hospitalières tout au long de la chaîne. Il s'agit donc de permettre aux personnels concernés d'actualiser leurs connaissances et d'adapter leurs méthodes de travail. L'enjeu de sécurisation des recettes, prégnant pour l'ensemble des établissements de santé du territoire national et la responsabilité accrue des équipes administratives dans cet objectif, invite à conjuguer performance des organisations et professionnalisation des acteurs.
Cette sécurisation passe en particulier par une meilleure valorisation des recettes, une baisse des impayés et donc une maîtrise des pertes sur créances ou des admissions en non-valeur.

Objectifs

> Assurer au quotidien de manière efficace et appropriée les différentes activités de la chaîne ;
> Identifier les enjeux, les grands principes de financement et l'organisation de la chaîne ;
> Expliquer les règles de facturation en soins externes et dans le cadre de l'hospitalisation ;
> Analyse les erreurs de gestion ;
> Instruire un dossier avec des données administratives en respectant les règles d'identitovigilance ;
> Accomplir les formalités d'état civil ;
> Expliquer au patient la facturation de son dossier et les restes à charge ;
> Détecter les situations de non pris en charge et les conduites à tenir ;
> Établir une relation adaptée à chaque interlocuteur ;
> Repérer les indicateurs du processus de facturation – recouvrement ;
> Identifier les différents types de recouvrement et contentieux.

Programme

JOUR 1

> Repères sur le coût de la santé en France ;
> Les nouveaux modèles tarifaires en cours de mise en œuvre dans les différents champs sanitaires ;
> Les principes et processus de financement et d'organisation de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement ;
> Quelques repères sur la facturation des prestations et prise en compte du type de couverture sociale du patient ;
> Les règles de facturation en soins externes / dans le cadre de l'hospitalisation.

JOUR 2

> Analyse des erreurs de gestion (codages, facturation), recherche des causes et modalités correctives ;
> Instruction du dossier avec données administratives complètes et règles d'identitovigilance ;
> L'accomplissement des formalités d'état civil (naissances et décès) appropriés ;
> Les informations et explications fournies au patient sur la facturation de son dossier et les éventuels restes à charge ;
> La détection des situations de non prises en charge et les conduites à tenir ;
> Présentation du travail d'intersession.

JOUR 3

> Retour sur le travail d'intersession ;
> Comment établir une relation adaptée avec chaque interlocuteur ?
> Le repérage des indicateurs du processus de facturation – recouvrement ;
> L'identification des différents types de recouvrement et contentieux.

Maîtriser les conditions d'octroi de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH

Public
Professionnels encadrant de la FPH. Agents des services RH et juridiques chargés de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle. Représentants des personnels

Organisé par
ANTIDOTE

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie
> Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
> Jeux pédagogiques
> Recensement des procédures et outils existants ou à mettre en place
> Travaux en sous-groupes d'application (recueil de témoignages, convention d'honoraire)
> Partage de pratiques et de vécu
> Mise en situation
> Plan d'action à titre individuel et collectif

La mesure 34 du plan pour la sécurité des professionnels de santé, pris en septembre 2023, vise à rappeler aux directeurs d'établissements de santé et services médico-sociaux les bonnes pratiques en matière de protection fonctionnelle pour que ce dispositif soit systématiquement mis en œuvre par les managers, quel que soit le niveau hiérarchique où ils se situent. Cette formation vise donc une meilleure visibilité de l'existence et des conditions d'octroi de la protection fonctionnelle ainsi que la maîtrise de sa mise en œuvre pour contribuer à créer un climat sécurisant pour les agents.

Objectifs

> Comprendre le concept et le cadre juridique de la protection fonctionnelle ;
> Identifier le champ d'application, les bénéficiaires et les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle ;
> Appréhender les fondamentaux de la responsabilité juridique, de la justice et des acteurs de la protection ;
> Repérer les mesures pouvant être prises pour la protection fonctionnelle ;
> Identifier les étapes de mobilisation et les points de vigilance relatifs à la protection fonctionnelle ;
> Communiquer auprès des agents sur leurs droits en matière de protection fonctionnelle ;
> Recueillir avec neutralité les témoignages, accompagner avec bienveillance les victimes et les orienter vers les ressources adaptées.

Programme

La protection fonctionnelle dans la FPH et son cadre juridique
> Les types de responsabilités encourues ;
> Les modes de règlement alternatif d'un conflit ;
> Les voies de recours amiables et contentieuses ;
> Documents de preuve et éléments de procédure ;
> Les acteurs et leurs rôles respectifs.

Les mesures de prévention dans le cadre de la protection fonctionnelle
> Les mesures de protection ;
> Les mesures d'assistance ;
> Les mesures de réparation ;
> Quand et avec quels outils communiquer auprès des agents sur leurs droits en matière de protection fonctionnelle ?

La posture adaptée à l'égard de la victime, des témoins ou mis en cause
> L'écoute active en toute neutralité ;
> Points de vigilance en cas de violence et harcèlement entre agents ;
> Le recueil d'éléments factuels et des dires dans une logique chronologique ;
> L'orientation de l'agent victime vers les services de prise en charge et de constatation médico-légale et vers les ressources compétentes pour l'assister et l'accompagner.

Optimisez votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

Public
Médecins coordonnateurs ; Directeurs/cadres administratifs ; IDEC/cadres de santé

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Temps d'apports théoriques conformes aux données actuelles des connaissances scientifiques validées par la CNSA et l'HAS, des recommandations de bonnes pratiques en EHPAD et des protocoles validés par les sociétés savantes gérontologiques
> Temps d'études en sous-groupes de cas cliniques anonymisés (vidéos et de dossiers)
> Outil de simulation afin de calculer la dotation financière à partir des données entrées par les participants.

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

Objectifs

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

Programme

Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification / traduire le codage en conséquences tarifaires et ses différentes répercussions.
> Décrire les financements des EHPAD en prenant en compte l'expérimentation de la fusion dépendance et soin ;
> Réaliser un GMP en vue de l'évaluation de la dépendance/de la charge en soins moyenne des résidents ;
> Définir le GMPs et la DGF ;
> Identifier les apports potentiels et les limites de l'utilisation de l'IA dans les coupes PATHOS ;
> Comprendre les enjeux budgétaires et leur impact sur les dotations en soin dans le cadre de l'EPRD ;
> Analyser une simulation budgétaire à partir des variations du GMP et du PMP.

Identifier les bonnes pratiques soins / administration dans l'optimisation du codage
> Sensibiliser à l'évolutivité des états cliniques et de la dépendance des résidents d'EHPAD ;
> Expliquer la pratique d'une évaluation gériatrique au regard de PATHOS ;
> Préparer un plan d'accompagnement personnalisé ;
> Analyser l'apport de la grille AGGIR et de la coupe PATHOS ;
> Définir l'importance des thérapeutiques non médicamenteuses.

Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé
> Codage grille AGGIR et codage outil PATHOS.

Évaluer et objectiver ses propres pratiques en termes de codages avec des outils et des méthodes adaptées
> Évaluer l'impact des transmissions sur la cotation ;
> Analyse de la traçabilité des dossiers de soin et les pertinences des écrits dans une perspective d'évaluation ;
> Objectiver les propres pratiques de l'établissement au regard des évaluations GIR et PATHOS.

Se préparer à la retraite

Public
Tout public

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
28 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Jeu : La famille en or, quiz
> Technique du Post-It
> Le world café
> Photo langage
> Vidéos

Renseignements complémentaires
Un formateur consultant fil rouge tout au long de la formation
et une équipe en distanciel *via* zoom.

Chaque année, nombreux sont ceux qui partent à la retraite. Cette étape est un tournant essentiel de la vie. Bien la préparer, c'est autant de chances de la réussir. La majorité est souvent optimiste quant à son avenir, cependant des inquiétudes subsistent quant au bouleversement des repères, à la perte des rôles qu'ils soient économiques ou sociaux. Certaines préoccupations se font jour quant à la nécessité de devoir s'adapter à un nouveau mode de vie. Nos intervenants aborderont les aspects psychologiques, physiologiques, formalités administratives et patrimoniales, et les risques liés à la retraite afin de mieux se préparer à cette nouvelle étape de vie.

Objectifs

Être au clair avec les aspects administratifs de la retraite (démarche, filières).

Faire valoir ses droits juridiques et fiscaux

Aborder sereinement la transition vie professionnelle et retraite
> Organiser son départ avec la transmission des savoirs ;
> Comprendre le vieillissement ;
> Se maintenir en bonne santé ;
> Se situer dans la vie sociale ;
> Anticiper et élaborer son projet de vie.

Programme

Les représentations sur la retraite
> Les représentations sur la retraite ;
> La problématique de la retraite : l'importance de la valorisation du métier ; les représentations de sa propre retraite ;
> Comment organiser sa fin de carrière.

L'administratif et le patrimonial
> Le changement de statut et les démarches administratives ;
> Le système français des retraites ;
> Les conséquences financières ;
> Les assurances complémentaires ;
> L'habitat ;
> Les derniers mois d'activité ;
> Les impôts ;
> Les exonérations de taxes ;
> La gestion du patrimoine ;
> Préparer ses obsèques ;
> Les sources d'économie.

Le capital santé
> Comprendre le phénomène du vieillissement : l'évolution des fonctions cardiovasculaires, locomotrices, cognitives ; se maintenir en santé sur le plan physique, psychologique et sexuel ;
> Le bien vieillir en pratique : recommandations hygiéno-diététiques pour mieux vivre : La diététique et l'équilibre alimentaire.

CAP sur la retraite
> Organiser son départ de la structure (transmission des savoirs) ;
> Élaborer son projet de vie ;
> Les relations interpersonnelles.

5. Prévention et gestion des risques

Attestation de formation aux Gestes et soins d'urgence – niveau 1

Public
Non professionnel de santé, exerçant au sein d'un établissement de santé, d'une structure médico-sociale ou auprès d'un professionnel de santé dans un cabinet libéral, une maison de santé ou un centre de santé

Organisé par
FORMA SANTÉ

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports théoriques
> Mises en situation

L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 a pour objet l'acquisition des connaissances permettant l'identification d'une situation d'urgence vitale ou potentielle et la réalisation des gestes d'urgence adaptés à cette situation… (Arrêté du 30 décembre 2014 - Art. 3).

Objectifs

> Repérer, intervenir et alerter dans une situation d'urgence vitale ;
> Adopter les bons gestes dans une situation d'urgence vitale ;
> Repérer, intervenir et alerter dans une situation d'urgence potentielle ;
> Connaître et identifier les situations d'urgences collectives.

Programme

JOUR 1

Les urgences vitales
> Alerter et protéger ;
> Prendre conseil ;
> Inconscience ;
> Obstruction des voies aériennes ;
> Hémorragies ;
> Réanimation cardio-pulmonaire dans le cadre professionnel avec le matériel (défibrillateur automatisé externe).
> Réanimation cardio-pulmonaire dans le cadre privé ;
> *Mise en situation.*

JOUR 2

Les urgences potentielles
> Les malaises ;
> Les traumatismes ;
> Prendre conseil (rappel) ;
> *Mise en situation.*

Les risques collectifs
> Les plans sanitaires et de secours ;
> Le risque NRBC ;
> *Mise en situation.*

Attestation de Formation aux Gestes et soins d'urgence – niveau 1 recyclage

Public
Personnel non soignant ayant validé l'AFGSU 1, depuis moins de 4 ans

Organisé par
FORMA SANTÉ

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports théoriques
> Mises en situation

L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 a pour objet l'acquisition des connaissances permettant l'identification d'une situation d'urgence vitale ou potentielle et la réalisation des gestes d'urgence adaptés à cette situation… (Arrêté du 30 décembre 2014 - Art. 3).

Objectifs

Réactualiser les connaissances sur l'identification d'une urgence et sa prise en charge (avec et sans chariot d'urgence) seul ou à plusieurs en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

Programme

Les urgences vitales et potentielles

> Retour sur expérience : échanges avec les participants et élaboration des points d'améliorations ;
> Échanges sur les nouveautés et modifications des pratiques professionnelles en médecine d'urgence ;
> Retours et constructions positives sur les risques collectifs récents (séisme, Fukushima…) ;
> Mises en situation sur les grands thèmes de santé publique (AVC, douleur thoracique…), prise en charge de l'arrêt cardiorespiratoire.

Attestation de Formation aux Gestes et soins d'urgence – niveau 2

Public
Aides Médico-psychologique mentionnés à l'article R 451.95 du code de l'action sociale et des familles, professionnels exerçant une des professions de santé mentionnée dans la 4e partie du code de la santé publique

Organisé par
Consultation en cours

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports théoriques
> Mises en situation

L'arrêté du 30 décembre 2014 modifie les dispositions relatives à la formation aux gestes et soins d'urgence et abroge l'arrêté du 3 mars 2006 ; Ce texte redéfinit les objectifs, la durée et contenu des formations, ainsi que les modalités de délivrance et les modèles des attestations correspondantes (AFGSU).

Objectifs

> Identifier, alerter et protéger lors d'une urgence vitale ;
> Intervenir dans une situation d'inconscience, d'obstruction des voies aériennes et d'hémorragie ;
> Intervenir lors d'un arrêt cardiaque chez une victime ;
> Intervenir efficacement dans toute situation d'urgence vitale ;
> Connaître les caractéristiques des différentes situations d'urgence potentielle ;
> Intervenir efficacement dans toute situation d'urgence potentielle ;
> Connaître et intervenir au sein d'un dispositif lié aux risques collectifs ;
> Intervenir au sein d'un dispositif lié aux risques collectifs ;
> Inscrire son intervention dans le cadre d'un dispositif d'actualité ;
> Identifier les pratiques et problématiques actuelles ;
> Mettre à jour les compétences liées aux urgences vitales.

Programme

JOUR 1

Les urgences vitales
> Alerter et protéger ;
> Prendre conseil ;
> Inconscience ;
> Obstruction des voies aériennes ;
> Hémorragies ;
> Réanimation cardio-pulmonaire dans le cadre professionnel avec le matériel (défibrillateur automatisé externe) ;
> Réanimation cardio-pulmonaire dans le cadre privé ;
> *Mise en situation.*

JOUR 2

Les urgences vitales (suite)
> Matériel d'urgence : mise en œuvre d'appareil (non invasif) de surveillance des paramètres vitaux ;
> Maintenance et matériovigilance des matériels d'urgence ;
> *Mise en situation.*

Les urgences potentielles
> Les malaises ;
> Les traumatismes ;
> Prendre conseil (rappel) ;
> Participer à un relevage et un brancardage en équipe ;
> *Mise en situation.*

JOUR 3

Les urgences potentielles (suite)
> L'accouchement inopiné ;
> Le risque infectieux.

Les risques collectifs
> Les plans sanitaires et de secours ;
> Le risque NRBC ;
> *Mise en situation.*

Attestation de Formation aux Gestes et soins d'urgence – niveau 2 recyclage

Public
Personnels soignants ayant validé l'AFGSU 2, depuis moins de 4 ans

Organisé par
Consultation en cours

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports théoriques
> Mises en situation

La réglementation impose une journée de formation dont, une demi-journée consacrée prioritairement à la révision des situations d'urgence vitales et une autre demi-journée consacrée à « l'actualisation des connaissances en lien avec l'actualité scientifique notamment dans le domaine de la médecine d'urgence ou de l'actualité sanitaire » (Art. 6 – arrêté du 30/12/2014).

Objectifs

> Établir un diagnostic individuel ;
> Identifier les pratiques et problématiques actuelles ;
> Mettre à jour les compétences liées aux urgences vitales ;
> Inscrire son intervention dans un dispositif d'actualité ;
> Suivi de la mise en œuvre.

Programme

Les bonnes pratiques d'intervention

> Inconscience ;
> Obstruction des voies aériennes hémorragies ;
> L'arrêt cardiaque.

Actualités et intervention en situation de risques collectifs

> Le contenu de cette séquence est variable en fonction des actualités du territoire ;
> Exemple récent : risques liés à un accident vasculaire cérébral, SSE (Situation sanitaire exceptionnelle), risque épidémique et biologique.

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

Public
Professionnels du soin, de l'accompagnement et les administratifs du sanitaire, du médico-social et du social

Organisé par
ELIDE FORMATION

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports théoriques et conceptuels
> Prise de recul et réflexion
> Études de cas cliniques, partages de pratiques et d'échanges
> Ateliers de mises en pratique : une demi-journée dédiée aux simulations et analyses des pratiques
> Éléments théoriques observés et pointés au travers des cas pratiques
> Exercices pratiques et jeux pédagogiques
> Exercices corporels
> Tests de positionnement

Comment aujourd'hui, dans le monde de la santé, créer, nourrir et faire grandir le lien entre les professionnels et les usagers ? C'est à travers la communication que se construit, ou non, une relation de confiance et de bienveillance. La communication, quand elle est à dimension humaine, permet cette rencontre entre deux êtres, entre le professionnel et l'usager. Cette rencontre demande chaleur, présence, authenticité, responsabilité. Alors ce lien, si précieux et si fragile, cette relation entre le professionnel et l'usager peut devenir une relation de soin.

Objectifs

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les usagers
> Reconnaître la dimension humaine de la communication pour favoriser l'alliance thérapeutique ;
> Connaître la réglementation : droit à l'information, personne de confiance ;
> Rechercher les besoins sous-jacents aux comportements inadéquats et aux émotions des usagers ;
> Connaître la communication verbale et non-verbale, les principes fondamentaux d'une communication non violente, de l'écoute active, de l'empathie ;
> Détecter les mécanismes de défense et sources de tensions ;
> Améliorer la cohérence d'équipe : complémentarité des rôles, partage d'information.

Programme

> Prendre conscience de soi et sa communication en tant que professionnel ;
> Changer le regard sur l'autre (l'usager), ses comportements, ses difficultés ;
> Installer et expérimenter de nouvelles façons de communiquer au service d'une relation plus humaine et apaisée.

JOUR 1

Moi et l'autre : deux acteurs qui communiquent et créent la relation
> **MOI**, le professionnel : « Comment je communique », Qui je suis, comment et avec quoi je me mets en relation avec l'usager, quelles sont mes limites. Qualité d'être et qualité de présence.
> **L'AUTRE**, la personne soignée, la famille et proches, l'aidant, mon collègue, mon équipe : Connaissance, droits, respect et accueil de l'autre singulier, différent, en souffrance.

JOUR 2

La relation à l'autre, la relation comme un soin à part entière : « Être » en relation
> Communication verbale et non-verbale. Congruence, empathie, non-jugement : les postures de l'écoute active.
> Le processus de la communication non violente.
> Après-midi dédiée aux ateliers pratiques à la communication harmonieuse.
> Simulations, études de cas et analyses des pratiques professionnelles.

Bientraitance des personnes accueillies

Public
Personnels soignants et éducatifs des établissements de la Fonction publique hospitalière

Organisé par
IDEAGE

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Questionnaire d'évaluation des connaissances pré et post formation
> Analyse des pratiques professionnelles et institutionnelles
> Brainstormings, questionnements collectifs et débats réflexifs
> Travaux de réflexion en groupe autour d'études de cas/vignettes cliniques
> Visionnage et l'analyse de séquences vidéo
> Exposés participatifs à l'aide de présentations diaporama

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'auto questionnement, 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, 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

Les concepts de la maltraitance et de la bientraitance
> Présentation de la notion de vulnérabilité ;
> La maltraitance et la maltraitance « ordinaire » ;
> La présentation de la bientraitance et de ses enjeux ;
> La distinction entre la bienveillance et la bientraitance ;
> Le cadre juridique et réglementaire.

L'identification des différentes formes de maltraitance et des facteurs de risque de maltraitance
> Les différentes formes de maltraitance ;
> Les éléments relationnels de la maltraitance ;
> Les autres éléments de la maltraitance ;
> L'identification des facteurs de risque de la maltraitance ;
> La procédure de signalement des situations de suspicion ou de maltraitance avérée.

L'évaluation des pratiques professionnelles individuelles et institutionnelles
> L'auto-évaluation de ses pratiques professionnelles à l'aide du questionnaire de l'HAS ;
> L'analyse des pratiques professionnelles par l'intervenant(e) ;
> La réflexion et l'analyse collective autour des actions de prévention de la maltraitance et du déploiement de la bientraitance à l'aide de l'outil HAS « Regards croisés sur la bientraitance ».

La mise en œuvre d'une démarche et d'une approche relationnelle bientraitante au quotidien
> La prise en compte des besoins des patients / résidents ;
> La prise en compte des choix et des souhaits des patients / résidents ;
> Les éléments relationnels de la bientraitance ;
> Le questionnement éthique autour du refus de soins ;
> Les facteurs de bientraitance lors des différents temps du quotidien.

Conduite en toute sécurité et écoresponsable

Public
Tous les professionnels de la FPH amenés à se déplacer quotidiennement pour leur activité professionnelle ET ayant déjà réalisé une action identique dans les 2 ans

Organisé par
AFTRAL

Durée
1 ou 2 jours

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Prérequis
> Être titulaire d'un permis de conduire en cours de validité
> Disposer d'un véhicule de fonction, ou personnel
> Avoir suivi une formation identique dans les deux dernières années (pour le module 1)

Pédagogie
> Alternance d'apports théoriques ciblés et de phases d'application pratique
> Mises en situation professionnelle reconstituées
> Simulations de situations de travail à l'aide de scénarios guidés

Cette formation s'adresse spécifiquement aux conducteurs déjà sensibilisés aux principes de la conduite préventive et désireux d'approfondir et d'actualiser leurs pratiques. Ce format condensé et intensif permet de revisiter les fondamentaux tout en se concentrant sur l'optimisation des acquis, dans une logique de progression continue et d'excellence opérationnelle.

Objectifs

> Analyser sa conduite et identifier ses axes d'amélioration ;
> Mettre en œuvre des actions correctives ;
> Appliquer les principes de l'écoconduite ;
> Identifier et anticiper les situations à risque.

Formation en 2 modules distincts :
> Module d'une journée pour les agents ayant déjà suivi une formation ;
> Module de 2 journées pour les agents qui sont formés pour la 1re fois.

Programme

MODULE 1 (1 JOUR)

Identifier les objectifs et étapes de la formation

Évaluation initiale de la conduite
> Évaluation et analyse de la conduite de chaque participant sur un circuit prédéfini ;
> Bilan des points forts et points à améliorer.

Techniques de conduite préventive et rationnelle
> Définition de la conduite préventive et rationnelle ;
> Aspects généraux des techniques et facteurs influents ;
> Utilisation des techniques de conduite préventive et rationnelle.

Évaluation finale de la conduite
> Évaluation de la conduite ;
> Mise en application des acquis à la suite des apports.

Évaluation des acquis de la formation

MODULE 2 (2 JOURS)

Identifier les objectifs et étapes de la formation

Évaluation initiale de la conduite
> Évaluation et analyse de la conduite de chaque participant sur un circuit prédéfini ;
> Bilan des points forts et points à améliorer.

Techniques de conduite préventive et rationnelle – Apport théorique
> Définition de la conduite préventive et rationnelle ;
> Aspects généraux des techniques et facteurs influents ;
> Utilisation des techniques de conduite préventive et rationnelle.

Évaluation finale de la conduite
> Évaluation de la conduite ;
> Mise en application des acquis à la suite des apports.

Bilan et synthèse de la formation
> Bilan et analyse de la conduite de chaque participant.

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

Public
Professionnels de santé, psychologues, travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, etc.

Organisé par
ANAXIS SANTÉ

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Test de positionnement, évaluation des connaissances et des acquis de formation
> Apports théoriques, législatifs et méthodologiques
> Brainstorming, remue-méninges, échanges libres et interactifs, partages d'expériences
> Étude de cas et ateliers en sous-groupes
> Jeux de rôles et mises en situation
> Création d'un annuaire et d'une carte mentale
> Remise d'un livret stagiaire

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère de la santé et de la prévention. 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. 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.

Objectifs

> Appréhender les multiples dimensions du suicide afin de déterminer un socle commun de connaissance ;
> Identifier la nature des déterminants de la crise suicidaire et repérer les facteurs déclenchants d'un passage à l'acte ;
> Appréhender la prévention du risque suicidaire chez un patient/résident et la gestion d'un passage à l'acte ;
> Orienter le patient vers les ressources adaptées en inscrivant sa pratique dans un travail en réseau sur son territoire.

Programme

Les multiples dimensions du suicide
> Cadre contextuel ;
> Enjeux de santé publique ;
> Cadre législatif ;
> Zoom sur les éléments clés à retenir.

La crise suicidaire
> Les facteurs et signes d'alerte ;
> Suicide et souffrance du patient/résident/personne concernée ;
> La dynamique suicidaire ;
> Le suicide.

La prévention du risque suicidaire et la gestion d'un passage à l'acte
> Les conduites à tenir : la prévention ;
> Les conduites à tenir : face à la crise suicidaire.

L'orientation du patient : ressources et travail en réseau
> Focus sur l'orientation ;
> Focus sur les ressources du territoire ;
> Focus sur le travail en équipe ;
> Focus sur le travail institutionnel.

Gestion du stress en situation professionnelle

Public
Tout personnel travaillant dans un établissement de santé

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Analyse des représentations des professionnels
> Apports théoriques
> Mise en pratique sous forme de cas pratiques étudiés, analyse de pratiques
> Exercices, jeux de rôle
> Atelier de relaxation avec réalité virtuelle

Permettre aux agents de gérer leur stress en situation professionnelle.

Objectifs

> Comprendre le stress, identifier son propre stress et ses mécanismes ;
> Prendre conscience de ses comportements ;
> Connaître et savoir mettre en pratique les techniques de relaxation ;
> Disposer d'outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress ;
> S'initier à de nouvelles approches de gestion du stress.

Programme

Les situations de stress et leurs effets sur soi et sur le travail
> Comprendre le stress ;
> Les processus corporels et psychologiques du stress : les différentes formes de stress ;
> Les différentes étapes du stress jusqu'à l'épuisement ;
> Identifier son propre stress et ses mécanismes ;
> Identifier les manifestations du stress et les manifestations de son propre stress ;
> Les croyances limitantes et leur impact sur la gestion du stress.

Outils pour gérer son stress de manière professionnelle
> L'incidence du stress sur la communication ;
> Mieux communiquer en situation stressante / Construire des relations positive ;
> Atelier de relaxation de deux heures en réalité virtuelle, afin d'ancrer des techniques pouvant être transposables dans le quotidien professionnel voire personnel ;
> Connaître et mettre en pratique les techniques corporelles et physiques du stress ;
> Préparation de l'intersession.

Ancrer les apprentissages et se projeter
> Retour sur le travail proposé en intersession.
> L'hypnose : outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress ;
> Créer un environnement professionnel ressource ;
> Construction d'un plan d'action individuel.

Formation des ASH – Entretien et Hygiène

Public
ASH

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Auto-évaluation : chaque stagiaire remplit pour lui-même un tableau, il sera complété à la fin de la formation
> Atelier de réflexion sur l'intégration de la RSE au quotidien
> Fiche pratico-pratique « Les différents produits selon le type de salissure »
> Cas concrets
> Post-it des essentiels de l'ASH à l'issue de chaque journée

Dans le quotidien d'un établissement de santé, l'entretien et l'hygiène jouent un rôle essentiel pour la sécurité et le bien-être des patients et résidents. Ce module permet aux ASH d'acquérir les bonnes pratiques d'hygiène, de maîtriser l'utilisation des produits et des protocoles et d'assurer un environnement propre et adapté. Elle encourage également l'implication dans la démarche RSE de l'établissement, pour un impact positif sur la qualité globale des soins et du cadre de vie.

Objectifs

> Appliquer les bonnes pratiques d'hygiène hospitalière ;
> Maîtriser l'utilisation des produits d'entretien ;
> Assurer l'entretien adapté de l'environnement ;
> Respecter les protocoles en vigueur ;
> S'impliquer dans la démarche RSE de l'établissement.

Programme

JOUR 1

Maîtrise des pratiques d'hygiène et des produits d'entretien

Les bonnes pratiques d'hygiène hospitalière
> Compréhension des enjeux et objectifs de l'hygiène hospitalière, prévention des infections et sécurité des patients et du personnel ;
> Maîtrise de l'hygiène des mains, du matériel et des surfaces, distinction nettoyage, désinfection et stérilisation ;
> Application des recommandations et bonnes pratiques, gestion des tenues et respect des protocoles lors des prestations et de l'entretien.

L'utilisation des produits d'entretien
> Les produits d'entretien en milieu hospitalier ;
> Application pratique des protocoles de nettoyage / application des recommandations ;
> Modes opératoires / entretien d'une chambre / entretien des sanitaires, surfaces, sols.

JOUR 2

Réalisation de l'entretien adapté à l'environnement et respect des protocoles en vigueur
> Entretien de l'environnement et démarche RSE ;
> Exercices pratiques d'entretien selon les zones de l'hôpital ;
> Pratiques d'entretien écoresponsables.

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

Public
Tous publics

Organisé par
DEMETER

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Expression guidée par questionnement
> Apports didactiques et conceptuels
> Échanges, partages d'expérience, réflexion croisée
> Pédagogie expérientielle, pratique guidée, dialogue exploratoire, atelier, quiz, exercices d'écoute en dyade, etc.
> Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples liées, entre autres, aux modifications du système de santé, aux contraintes organisationnelles (personnelles et professionnelles), et à l'évolution des technologies de la communication (écrans, téléphone, réseaux, etc.), nous pouvons constater une accélération considérable de nos rythmes de vie, une saturation d'informations, nous engageant dans une course effrénée avec une sur-réactivité dans les situations rencontrées (actions/réactions, manifestations corporelles, émotions), une perte de repères, un oubli de soi, un stress prolongé pouvant conduire à un épuisement professionnel.

Objectifs

> Repérer les facteurs d'épuisements professionnels ;
> Prendre conscience de son état émotionnel ;
> Comprendre les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt, ses bienfaits, et ses limites ;
> S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience ;
> Conserver ses capacités et sa maîtrise de soi par la méditation dans les situations à forte intensité et de surcharge ;
> Prendre du recul et faire le point sur sa pratique professionnelle régulièrement et de façon systématique.

Programme

JOUR 1

Comprendre et diagnostiquer – partage d'un socle commun de connaissances et gestion du stress

> Fondamentaux de la méditation en pleine conscience ;
> Stress, épuisement professionnel et neurosciences ;
> Techniques de respiration régulation rapide et poursuite de la pratique guidée.

JOUR 2

Expérimenter et renforcer la maîtrise de soi - vivre l'instant présent

> Pratiques formelles et informelles ;
> Ressources, fatigue, surcharge et autodiagnostic ;
> Régulation émotionnelle et cohérence cardiaque.

JOUR 3

Intégrer la pratique au quotidien et évaluer - initier un travail de transformation individuelle et de prise de recul systématique

> Méthode REX et Mindful Debrief ;
> Méditation longue guidée et feuille de route.

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM)

Public
Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant (hors soignants de psychiatrie)

Organisé par
INFIPP

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
Formateur accrédité PSSM France

Les Premiers secours en santé mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale, des gestes de premiers secours qui eux, apportent une aide à la personne en difficulté physique.

Objectifs

> Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale ;
> Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale ;
> Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information ;
> Tester et s'approprier un plan d'action qui peut être utilisé pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

Programme

Des troubles de santé mentale émergents

> Trouble dépressif ;
> Troubles anxieux ;
> Troubles psychotiques ;
> Troubles liés à l'utilisation de substances.

Des crises en santé mentale :

> Pensées et comportements suicidaires ;
> Attaques de panique ;
> Événements traumatiques ;
> États psychotiques sévères ;
> États sévères de psychoses ;
> Effets sévères liés à l'utilisation de l'alcool et de substances ;
> Conduites agressives.

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) adolescents et jeunes majeurs

Public
Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant (hors soignants de psychiatrie)

Organisé par
INFIPP

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
Formateur accrédité PSSM France

Comme pour le module standard des Premiers secours en santé mentale, le module Jeunes constitue l'aide apportée à un jeune qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Le module Jeunes a été spécialement développé pour les adultes vivants ou travaillant avec des adolescents et/ou de jeunes majeurs (parents, enseignants, autres personnels des collèges, lycées, animateurs, travailleurs sociaux, etc.).

Objectifs

> Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale ;
> Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale ;
> Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information ;
> Mieux faire face aux comportements agressifs des jeunes ;
> Tester et s'approprier un plan d'action qui peut être utilisé pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

Programme

Des troubles de santé mentale émergents

> Trouble dépressif ;
> Troubles anxieux ;
> Troubles du comportement alimentaire ;
> Troubles psychotiques ;
> Troubles liés à la dépendance.

Des crises en santé mentale

> Pensées et comportements suicidaires ;
> Automutilations non suicidaires ;
> Attaques de panique ;
> Événements traumatiques ;
> États psychotiques sévères ;
> États sévères liés à l'utilisation de l'alcool et de substances psychoactives ;
> Comportements agressifs.

VSS – Comprendre, repérer les situations de Violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

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

Organisé par
EGAE

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Quiz et textes à trous
> Séquences interactives afin de présenter le cadre légal et les chiffres clés sur les différents faits de violence (agissement sexiste, cyberharcèlement, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol)

Études de cas et mises en situation
Études de cas et mises en situation à analyser en petits groupes ou en collectif pour savoir comment détecter, réagir ou accueillir la parole d'une victime

Cette formation vise à accompagner les agentes et agents de la Fonction publique hospitalière à une meilleure compréhension des situations de violences sexistes et sexuelles qui peuvent survenir au travail, afin qu'ils et elles soient en capacité de caractériser les faits à partir du référentiel légal, les détecter le plus en amont possible et orienter les victimes. Il s'agit d'une formation dispensant les fondamentaux sur les situations de violences sexistes et sexuelles, elle peut être pertinente pour toute personne souhaitant monter en compétence sur le sujet et partager une même culture de l'égalité.

Objectifs

> Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail ;
> Identifier les enjeux spécifiques liés à la Fonction publique hospitalière sur le sujet ;
> Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun·e ;
> Connaître les mécanismes des violences ;
> Identifier les différents niveaux de conséquences ;
> Prévenir et participer à la prévention ;
> Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet ;
> Détecter et repérer des situations ;
> Réagir lorsqu'on est témoin d'une situation de violences ;
> Accueillir la parole, accompagner, signaler et orienter ;
> Prendre soin de soi.

Programme

Caractériser les violences
L'intervenant·e revient sur les définitions légales et les chiffres clés pour chaque fait : agissement sexiste, cyberharcèlement, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol.

Spécificités et facteurs de risque
Les participant·es réfléchissent au contexte de la FPH et partagent leurs constats en collectif.

Les conséquences des violences
Les participant·es réfléchissent aux conséquences des violences pour la victime, l'équipe et la structure.

Les mécanismes des violences
À partir d'une étude de cas, l'intervenant·e présente les mécanismes des violences.

Voies et sanctions encourues
L'intervenant·e complète un tableau présentant les différentes procédures possibles en cas de violence (disciplinaire, pénale et civile). Rappel des obligations de l'employeur sur le sujet.

Prévention des violences
L'intervenant·e propose au groupe de lister les actions de prévention possibles.

Détecter, repérer des situations
Le groupe identifie les signaux d'alerte et outils/méthodes pour détecter des violences.

Réagir en tant que témoin
Le groupe s'entraîne à identifier le type d'agissement et la réaction appropriée en fonction du niveau de gravité.

Accueil de la parole, signalement, orientation
À partir d'une mise en situation collective, le groupe s'entraîne à accueillir la parole d'une victime, rédiger un mail de signalement et orienter la personne.

Réponse aux objections
L'intervenant·e propose au groupe de s'entraîner à déconstruire les idées reçues sur les violences.

Prendre soin de soi
Échanges sur les mécanismes à mettre en place pour se protéger.

VSS – Comprendre, repérer les situations de Violences sexistes sexuelles et orienter les victimes

Public
Tout public de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux)

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Test de positionnement
> Apports didactiques
> Exercices pratiques et simulations
> Diaporama
> Études de cas
> Analyse réflexive des pratiques professionnelles
> Groupes de travail et restitution

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 ;
> 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'appuis – cartographie sur le territoire.

VSS – Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Public
Responsables RH, cadres intermédiaires, membres du CSE

Organisé par
EGAE

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Quiz et textes à trous : séquences interactives afin de rappeler le cadre légal
> Travaux de groupe & brainstorming : temps en petits groupes pour valider des connaissances de manière collective, construire des outils et faire émerger des idées
> Études de cas et mises en situation

Prérequis
Avoir suivi le module comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Cette formation vise à outiller les RH, l'encadrement et les représentant·es du personnel à développer des actions de prévention des violences sexistes et sexuelles et à être en capacité de traiter les signalements dans le cadre d'une procédure de signalement construite en amont. Elle est ouverte aux agent·es œuvrant pour la prévention et le traitement des violences au travail. Elle permettra aux participant·es de maîtriser les fondamentaux pour caractériser la nature des signalements, identifier leur niveau de gravité, lancer une enquête interne, conduire un entretien d'enquête et lancer une procédure disciplinaire.

Objectifs

> Maîtriser le cadre réglementaire ;
> Impulser un plan de prévention au sein de son établissement, mobiliser les acteurs et ressources internes (agir en prévention) ;
> Développer des partenariats locaux (agir en prévention) ;
> Savoir identifier la nature des faits, identifier des indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité (agir en situation) ;
> Rédiger un protocole de traitement des violences (agir en situation) :
1. La phase exploratoire
2. Les principes d'une enquête interne et ses étapes
3. Conduire des entretiens d'enquête
4. Rédiger un rapport d'enquête
5. Lancement d'une procédure disciplinaire
> Prendre soin de soi.

Programme

Rappel du module 1
L'intervenant·e propose un rappel des éléments du module 1 sous forme d'exercice en petits groupes.

Le cadre réglementaire
L'intervenant·e propose un rappel du cadre légal à partir de mises en situations (nature des faits, procédures, sanctions encourues, etc.).

Le plan de prévention
L'intervenant·e dessine avec le groupe une feuille de route de prévention, les actions sont affinées au fur et à mesure et priorisées.

Identifier la nature des faits, et les indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité
L'intervenant·e présente des études de cas permettant de dresser une liste d'indicateurs pour évaluer la gravité de la situation.

L'enquête interne : principes et étapes
L'intervenant·e présente les différentes étapes et les outils et méthodes à actionner à chaque étape ainsi que les freins et difficultés à anticiper.

L'entretien d'enquête
L'intervenant·e présente les outils et méthodes d'un entretien d'enquête (contexte, posture, questions).

Le rapport d'enquête
L'intervenant·e présente le contenu d'un rapport d'enquête et montre un exemple.

La suite de l'enquête
L'intervenant·e présente les suites d'une enquête (procédure disciplinaire, reconstruction du collectif).

Rédiger un protocole
L'intervenant·e construit pas à pas le protocole de traitement d'une situation de violence (du signalement à la procédure disciplinaire) avec le groupe.

Les partenariats locaux
L'intervenant·e amène le groupe à construire une cartographie des acteurs locaux.

Prendre soin de soi
Rappels du module 1 et échanges.

VSS – Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Public
Responsables RH, cadres intermédiaires, membres des CSE des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux)

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Test de positionnement
> Apports didactiques
> Exercices pratiques et simulations
> Diaporama
> Études de cas
> Analyse réflexive des pratiques professionnelles
> Groupes de travail et restitution

Prérequis
Avoir suivi le module comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

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

> Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire ;
> Maîtriser le cadre réglementaire, la qualification juridique des faits, la mobilisation de l'article 40 (pour les professionnels soumis au code la fonction publique) ;
> Identifier les situations, les types de VSS et les modes d'expression pouvant s'exercer au sein de son établissement ;
> Constituer des indicateurs permettant de juger de l'urgence et de l'importance de situations ;
> Appréhender des modes de preuve ;
> Rédiger un protocole et des procédures disciplinaires ;
> Impulser un plan de prévention au sein de son établissement ;
> Comprendre les articulations entre les obligations de prévention et le principe de présomption d'innocence ;
> Apprécier la conduite à tenir auprès de la victime et de l'agent incriminé, aux différentes phases de la procédure ;
> Mobiliser les acteurs et les ressources internes.

Programme

> État des lieux des process de prévention et disciplinaires au sein des établissements représentés ;
> Sensibilisation au cadre juridique pour les professionnels soumis au code de la fonction publique ;
> Le principe de recours judiciaire ;
> Les types et modes d'expression des Violences Sexistes et Sexuelles ;
> L'identification des situations ;
> La mise en place de procédures d'alerte, de signalement et d'accompagnement des victimes ;
> Les procédures activables pour protéger et soutenir la victime ;
> La prise de mesures d'urgences lorsque nécessaire ;
> La constitution du dossier et le recueil des preuves avec faisceau d'indices ;
> Le rôle du référent égalité ;
> Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
> Outils de diagnostic, outils de prévention et d'informations ;
> Création de protocole interne lors de la révélation des faits ;
> La mise en place des mesures de prévention en direction des usagers ;
> L'articulation entre les obligations de prévention et le principe de présomption d'innocence ;
> Le positionnement adapté face aux potentielles victimes ;
> Le positionnement adapté face aux potentiels auteurs ;
> La mobilisation des partenaires internes : rôles missions et coordination ;
> Les partenariats externes avec acteurs locaux et nationaux.

Les situations de violence et le personnel administratif

Public
Tous professionnels exerçant des missions administratives et étant confronté à l'agressivité et la violence dans son contexte professionnel

Organisé par
IFSO

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Pédagogie active et réflexive qui place le participant au cœur de la formation
> Des méthodes variées sont proposées en privilégiant la dynamique de groupe
> L'expérience professionnelle de chacun est mobilisée afin de faciliter la mise en œuvre des connaissances dans les situations de travail

La formation permettra aux agents administratifs de disposer d'outils et techniques afin d'aborder les situations d'agressivité et de violence avec compétences et adaptées au contexte et au public accueilli.

Objectifs

> Reconnaître et évaluer les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence et comprendre les mécanismes mis en œuvre ;
> Mettre en œuvre des actions, une communication et des postures relationnelles adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.

Programme

État des lieux de l'agressivité et de la violence pour une meilleure compréhension des situations rencontrées
> De quoi parle-t-on ?
> Les conséquences sur les plans individuels et collectifs.

Les éléments réglementaires en lien avec la violence, les moyens et leviers institutionnels d'intervention et de protection pour se positionner de façon adaptée
> Le cadre de la loi, le contexte réglementaire, les Recommandations de l'HAS ;
> Droit des usagers et droits des fonctionnaires ;
> Le contexte institutionnel.

Les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence, les mécanismes en œuvre
> Typologie de la violence et l'agressivité ;
> Les facteurs inducteurs et les situations génératrices d'agressivité ;
> Les manifestations d'agressivité et de violence et les signes d'alerte.

Identifier et expérimenter les modes de communication adaptés pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité au téléphone
> Les spécificités de l'accueil téléphonique et ses conséquences ;
> Les techniques de communication apaisantes.

Les approches relationnelles adaptées et des modes de communication opérants en situation d'agressivité et de violence en face-à-face
> L'observation ;
> Les attitudes aggravantes, inopérantes, facilitantes ;
> Les comportements relationnels adaptés ;
> La communication.

Stress, réactions émotionnelles et techniques d'adaptation, de régulation et de gestion

Les techniques de protection sécuritaire pour prévenir ou gérer le passage à l'acte agressif ou violent individuellement ou en équipe

Analyse et évaluer les situations rencontrées et définir des modes d'intervention en équipe

Les situations de violence dans les services

La formation permettra aux agents administratifs de disposer d'outils et techniques afin d'aborder les situations d'agressivité et de violence avec compétences et adaptées au contexte et au public accueilli.

Public
Tous professionnels y compris le personnel médical accompagnant les enfants, patients, résidents dans les établissements de la FPH, quels que soient les types de structures (CH, CHS, EHPAD, Foyers de l'enfance...), confronté à l'agressivité dans son contexte professionnel.

Organisé par
IFSO

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Pédagogie active et réflexive qui place le participant au cœur de la formation
> Des méthodes variées sont proposées en privilégiant la dynamique de groupe
> L'expérience professionnelle de chacun est mobilisée afin de faciliter la mise en œuvre des connaissances dans les situations de travail

Objectifs

> Reconnaître et évaluer les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence et comprendre les mécanismes mis en œuvre ;
> Mettre en œuvre des actions, une communication et des postures relationnelles adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.

Programme

État des lieux de l'agressivité et de la violence pour une meilleure compréhension des situations rencontrées
> De quoi parle-t-on ?
> Les conséquences sur les plans individuels et collectifs.

Les éléments réglementaires en lien avec la violence, les moyens et leviers institutionnels d'intervention et de protection pour se positionner de façon adaptée
> Le cadre de la loi, le contexte réglementaire, les Recommandations de l'HAS ;
> Droit des usagers et droits des fonctionnaires ;
> Le contexte institutionnel.

Les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence, les mécanismes en œuvre
> Typologie de la violence et l'agressivité ;
> Les facteurs inducteurs et les situations génératrices d'agressivité ;
> Les manifestations d'agressivité et de violence et les signes d'alerte.

Se protéger physiquement. L'environnement et l'espace. Les techniques d'intervention

Les approches relationnelles adaptées et des modes de communication opérants en situation d'agressivité et de violence en face-à-face
> L'observation ;
> Les attitudes aggravantes, inopérantes, facilitantes ;
> Les comportements relationnels adaptés ;
> La communication.

Stress, réactions émotionnelles et techniques d'adaptation, de régulation et de gestion

Les techniques de protection sécuritaire pour prévenir ou gérer le passage à l'acte agressif ou violent individuellement ou en équipe

Analyse et évaluer les situations rencontrées et définir des modes d'intervention en équipe

Techniques de prévention et de gestion de l'agressivité et de la violence

Tous concernés par le psycho-traumatisme : repérer, évaluer et orienter des patients enfants et adolescents

Public
Tout personnel des établissements de la FPH susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme

Organisé par
INFORSANTÉ

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Échanges, questions/réponses
> Quiz, test de connaissances
> Brainstorming, table ronde
> Mises en situation ou études de cas, travail de groupe, cartographie des acteurs

Les événements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes, notamment les plus jeunes. La pathologie traumatique représente un réel problème de santé publique, la prévalence vie entière du TSPT étant estimée à 8 %. Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des jeunes victimes de traumatismes. C'est là tout l'enjeu de cette action de formation.

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

> 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 psycho trauma : les outils ;
> Évaluer les impacts du psychotraumatisme sur l'enfant ou l'adolescent ;
> 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 psycho-traumatisme : repérer, évaluer et orienter des patients adultes

Public
Tout personnel des établissements de la FPH susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psycho-traumatisme

Organisé par
INFORSANTÉ

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Échanges, questions/réponses
> Quiz, test de connaissances
> Brainstorming, table ronde
> Mises en situation ou études de cas, travail de groupe, cartographie des acteurs

Les événements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes. La pathologie traumatique représente un réel problème de santé publique, la prévalence vie entière du TSPT étant estimée à 8 %.

Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes de traumatismes. C'est là tout l'enjeu de cette action de formation.

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

> 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 ;
> Le repérage des signes d'un psychotraumatisme ;
> Dépister : les outils ;
> Évaluer les impacts du psychotraumatisme ;
> 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.

6. Améliorer ses pratiques professionnelles dans les services de soins

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires

Public
Tout professionnel des établissements de la FPH (sanitaire, médico-social, social)

Organisé par
ESPACE SANTÉ TRANS

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie
L'approche pédagogique s'appuie sur un apprentissage progressif combinant apports théoriques, réflexion collective et mise en pratique. Les participants sont invités à échanger, expérimenter et analyser leurs expériences à travers des méthodes participatives favorisant l'ancrage des connaissances et l'évolution des pratiques professionnelles.
Les outils proposés (livret, suivi individuel, espace d'échanges) soutiennent l'intégration et la mise en œuvre des acquis.

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Introduction aux parcours et aux vécus des personnes trans et non-binaires

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

JOUR 2

Accompagnement des personnes trans et non-binaires dans le milieu médical

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

JOUR 3

Approfondissement et retour d'expérience

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

Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

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

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie
> Analyse des représentations des professionnels
> Apports didactiques
> Mise en pratique sous forme de cas étudiés en sous-groupes avant mise en commun collective
> Analyse de pratiques et RETEX

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

Objectifs

> Améliorer la qualité de l'annonce et de l'accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale par les professionnels du soin et de l'accompagnement ;
> Maîtriser les dimensions éthique, déontologique et juridique associées à l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale ;
> Considérer la singularité du patient, respecter son autonomie ;
> Créer une relation humaine et soutenante ;
> Reconnaître le rôle complémentaire de chacune des personnes intervenant dans le parcours de soins à des moments clés ;
> Préparer pour contribuer en équipe à l'annonce et prévoir l'accompagnement ;
> Réaliser un entretien d'annonce ;
> À la suite de l'annonce, accompagner le patient.

Programme

JOUR 1

> Les dimensions éthique, déontologique en lien avec l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale ;
> Le cadre juridique ;
> Les enjeux de la singularité du patient et du respect de son autonomie, de ses besoins, attentes ;
> Le rôle complémentaire des professionnels ;
> Les modalités du travail en équipe ;
> L'importance des 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

> Les écueils et risques évitables en situations d'annonce ;
> La gestion de ses propres émotions ;
> 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 ;
> L'analyse et la gestion des refus de soins ;
> La prise en compte des choix et attentes du patient ;
> L'explication des directives anticipées et l'incitation des patients pour les rédiger.

JOUR 3

> 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 et le travail en réseau ;
> L'identification des ressources et acteurs territoriaux d'accompagnement des patients et des proches : formalisation d'une cartographie ;
> Les dispositifs institutionnels existants ;
> Les enjeux en termes de vigilance sur les risques sectaires.

Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin

Public
Personnels médicaux et paramédicaux

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie
> Apports théoriques ciblés
> Cas pratiques et mises en situation
> Activités réflexives
> Production collective
> Quiz de connaissances et de positionnement
> Échanges de pratiques et partages d'expériences

La communication thérapeutique, c'est « aider le patient à s'aider lui-même », établir un lien de collaboration, d'alliance, de partenariat et guider vers le changement. C'est un soin à part entière. Une communication soignée devient vite une communication soignante. Elle cesse de véhiculer des suggestions négatives. Au-delà du discours, soit dans la façon de parler, soit dans le comportement, la communication est porteuse de suggestions positives (de calme, de sécurité, de guérison, etc.).

Objectifs

> Améliorer son approche relationnelle et sa relation d'aide par des pratiques/techniques thérapeutique, qui consiste à employer des termes suffisamment communs pour que le patient intègre des suggestions lui permettant d'accepter plus sereinement les soins prodigués ;
> Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques adaptées ;
> Appréhender les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide ;
> Prendre du recul sur son mode de communication ;
> Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique ;
> Augmenter sa capacité à s'ajuster face aux situations difficiles.

Programme

JOUR 1

Introduction à la communication thérapeutique et enjeux relationnels

> Les bases de la communication ;
> Les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide ;
> Mieux comprendre son mode de communication.

JOUR 2

Techniques et pratiques avancées en communication thérapeutique

> Les techniques de communication thérapeutique ;
> La gestion de l'anxiété par la communication ;
> Les pratiques de communication suggestive ;
> Atelier pratique : mise en œuvre des techniques de communication thérapeutique.

JOUR 3

Gérer les situations difficiles et s'adapter aux résistances

> Les résistances face au soin ;
> Les sources de conflits dans la relation thérapeutique ;
> Techniques de désescalade et d'écoute active ;
> Techniques de communication pour maintenir un lien de confiance.

Contribuer à la santé et à la protection des enfants

Public
Professionnels de santé amenés à recevoir des enfants : médical, paramédical, psychologues et professionnels exerçant des fonctions de coordination

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie
> Exposés interactifs
> Travaux de groupe et études de cas
> Simulations et mises en situation
> Ateliers pratiques et démonstrations
> Jeux de rôle et discussions dirigées
> Apprentissage par l'expérience

Assurer la santé et la protection des enfants est un enjeu majeur pour les professionnels de santé. Chaque enfant a droit à un développement harmonieux dans un environnement sécurisé et bienveillant, où ses besoins fondamentaux sont respectés.

Dans un contexte où les risques sanitaires, environnementaux et sociaux évoluent, il est essentiel pour les professionnels d'être formés aux bonnes pratiques, aux cadres réglementaires et aux outils de repérage et d'accompagnement.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Santé et développement de l'enfant

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

JOUR 2

Parcours de soins et coordination

> Cadre légal et réglementaire relatif aux TND ;
> Les troubles du neurodéveloppement ;
> Signes d'alerte des TND ;
> Les acteurs de la santé de l'enfant ;
> Communication et accompagnement des familles.

JOUR 3

Protection de l'enfance et prévention de la maltraitance

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

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

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

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie
> Analyse des situations individuelles et élaboration de pistes de développement adaptées au contexte des structures représentées
> Quiz de connaissances et de positionnement,
> Apports didactiques,
> Diaporama et mises en situation
> Ateliers en sous-groupes
> Brainstorming
> Échanges de pratiques et partages d'expériences
> Études de cas

Le don d'organes et de tissus est un enjeu de santé publique. Cette formation permet aux agents hospitaliers de mieux comprendre les aspects éthiques, juridiques, culturels et organisationnels du don, et d'acquérir des outils pour en parler avec les patients, les proches et les équipes. Elle vise à renforcer une culture du don dans les établissements, au-delà des services spécialisés.

Objectifs

> Mieux connaître le don et en parler dans les établissements FPH ;
> Intégrer les enjeux, cadre réglementaire et éthique, besoins en greffes, pathologies et publics ;
> Se familiariser avec la réglementation ;
> Comprendre l'impact du taux d'opposition en France et en Europe ;
> Intégrer les dimensions juridiques, éthiques, culturelles et religieuses ;
> Maîtriser le processus organisationnel et types de donneurs ;
> Identifier les étapes, parcours patient, interlocuteurs et obligations ;
> Développer les compétences et outils de communication ;
> Adopter une communication empathique et respectueuse ;
> Valoriser le don auprès de tous les interlocuteurs.

Programme

> La connaissance, le don afin de savoir en parler dans les établissements de la FPH ;
> L'intégration des enjeux, le cadre réglementaire et éthique : lois de bioéthique et évolutions récentes ;
> Les représentations sociales du corps et de la mort, qui influencent l'acceptation du don ;
> Le processus organisationnel ;
> Les interlocuteurs du circuit du don, les obligations réglementaires ;
> La valorisation le don d'organes avec des messages clés ;
> La communication avec différents interlocuteurs.

Élaborer et participer à un programme ETP

Public
Cadres de santé, IDE, diététiciens, kinésithérapeutes, psychologues, AS, manipulateurs en électroradiologie médicale, IPA, psychomotricien, ergothérapeute et personnel médical

Organisé par
AM DPC

Durée
42 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Pédagogie active intégrant échanges sur les pratiques, exercices pratiques individuels et en sous-groupes, études de cas, jeux de rôles, carte conceptuelle, brainstorming, métaplan
> Livret pédagogique intégrant l'ensemble du contenu de la formation

Le programme vise à développer les compétences pédagogiques et relationnelles des professionnels afin qu'ils accompagnent les patients à devenir acteurs de leur santé grâce à l'acquisition de compétences d'auto-soins, d'adaptation, de prises des décisions au quotidien, d'ajustement face aux changements.

Objectifs

> Maîtriser la législation sur l'éducation thérapeutique et les droits des patients ;
> Différencier la notion d'information et la notion d'éducation ;
> Savoir différencier les ETP selon le terrain d'exercice et s'adapter au public ;
> Contribuer à une meilleure qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques ;
> Identifier et mettre en œuvre les actions permettant la mise en œuvre des étapes d'une démarche ETP ;
> Mener un entretien, élaborer un diagnostic (BEP) et négocier le contrat éducatif ;
> Élaborer et mettre en œuvre un programme d'éducation thérapeutique ;
> Animer des séquences d'éducation thérapeutique ;
> Évaluer le programme d'éducation thérapeutique ;
> Savoir identifier les ressources à disposition ;
> Obtention du certificat ETP selon la loi HPST et les arrêtés en vigueur.

Programme

JOUR 1

Les fondements de l'ETP

> Représentations et définition ETP – réglementation – partenariat – différents formats d'ETP ;
> Informer / éduquer ;
> Maladies chroniques ou apparentées et impacts au quotidien ;
> Les 4 étapes de la démarche éducative.

JOUR 2

Posture relationnelle, technique d'entretien et bilan éducatif partagé

> Relation soignant/soigné ;
> Posture relationnelle en entretien ;
> Les outils de l'écoute active/ les stratégies de communication ;
> Comprendre les stades du changement et d'acceptation ;
> La réalisation du projet éducatif.

JOUR 3

Pédagogie et programme personnalisé

> Le référentiel de compétences du patient ;
> La réalisation du projet éducatif ;
> Les étapes de conception d'un programme et de coconstruction avec tous les acteurs / personnalisation de l'ETP ;
> Pédagogie : les différents savoirs, facteurs favorisants l'apprentissage.

INTERSESSION

Réalisation d'un BEP/DE auprès d'un patient sur le lieu d'exercice professionnel

JOUR 4

Approche pédagogique et construction de séances pédagogiques

> Méthodologie conception / ingénierie pédagogique ;
> Méthodes et outils pédagogiques ;
> Conception d'une séance pédagogique individuelle/ collective.

JOUR 5

Conception et animation de séances

> Construction et animation des séances pédagogiques individuelles et collectives ;
> L'animation de groupe.

JOUR 6

Animation de séances et évaluation de l'ETP

> Animation des séances pédagogiques individuelles et collectives ;
> Évaluation de l'ETP ;
> Construction d'outils d'évaluation ;
> Identification des ressources à disposition.

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

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

Organisé par
QUALIV COMMUNICATION

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Pédagogie active : photo langage, jeux de rôles, vidéos, techniques de communication, carte d'empathie, études de cas, World café, jeu en mouvement, analyse de pratiques, méthodologie des chapeaux de Bono
> Intersession : expérimentation des outils vus en jour 1 et 2
> Évaluation : questionnaires pré et post-formation pour situer ses besoins/compétences, quiz avant/après
> Ressources pédagogiques : support pédagogique, fiches pratiques, tableau Excel suivi ressources territoriales

Aider un proche malade ou en situation de handicap est un acte normal et naturel. Pourtant cela place la personne dans une position, un statut tout à fait spécifique : celui de proche aidant. Le professionnel est bien souvent en première intention au contact de l'aidé. Et dans son rôle, il se retrouve à faire une place à l'aidant, le soutenir, l'informer, l'inclure, mais aussi évaluer ses besoins, attentes et risques pour mieux l'orienter et le guider. Cet accompagnement nécessite un savoir-faire et un savoir-être à titre individuel et institutionnel.

Objectifs

> Identifier les enjeux de l'accompagnement des proches aidants : duo aidant-aidé, reconnaissance du rôle d'aidant, évaluation des attentes, besoins et risques ;
> Repérer et communiquer les informations essentielles aux aidants : juridiques, soins, etc. ;
> Développer des axes de prévention des risques d'épuisement, des situations difficiles, orienter vers les aides existantes et partenaires extérieurs ;
> Situer son rôle en tant que professionnel dans l'accompagnement des proches aidants en considérant son positionnement dans la communication, l'alliance thérapeutique et la coordination des équipes.

Programme

Les enjeux de l'accompagnement des aidants
> Réactions et représentations des professionnels à l'idée d'accompagner les aidants ;
> Trouver sa place en tant que professionnel dans le duo aidant-aidé ;
> Repérer les difficultés, situer l'importance d'accompagner les proches aidants.

Place de l'évaluation
> Évaluation des besoins et des attentes de l'aidant ;
> Évaluation des risques et des signes d'épuisement ;
> Identifier les ressources de l'aidant ;
> S'approprier/créer ses outils d'évaluation et d'analyse ;
> Partager en équipe.

Soutenir les aidants
> Aider l'aidant à se reconnaître comme proche aidant tout en intégrant son expertise ;
> Informer les aidants concernant la réglementation juridique, les différents dispositifs d'aide dont ils peuvent avoir besoin ;
> Développer/renforcer ses compétences relationnelles et utiliser des outils de communication adaptés pour établir un lien de confiance et une alliance thérapeutique.

Intégrer les proches aidants au niveau institutionnel
> Intégrer les aidants dans les moments clés comme : l'accueil ou la sortie d'hospitalisation/d'établissement médico-social de la personne aidée ;
> Intégrer l'accompagnement de l'aidant dans le projet de l'établissement ;
> Inclure son activité dans une cohérence d'équipe : intégrer le rôle complémentaire de chacun (médicaux et non médicaux) vis-à-vis des proches aidants.

Articuler ses actions à un niveau territorial
> Connaître et orienter vers les dispositifs et ressources territoriales ;
> Inscrire ses activités dans le cadre d'un travail en réseau sur son territoire ;
> Élaborer/articuler les actions avec des partenaires-ressources pertinents.

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

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

Organisé par
ANTIDOTE

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
> Brainstorming
> Jeux pédagogiques
> Études de cas en sous-groupe
> Analyse collective de vidéos témoignage
> Autodiagnostics et appropriation des outils de repérage
> Mises en situation
> Partage de pratiques
> Plan d'action à titre individuel et collectif

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) et impacts sur le partage d'informations ;
> Facteurs de risques pour le proche aidant ;
> Spécificités à certains publics ;
> Retentissement de la charge physique et psychique ressentie par l'aidant sur sa santé, sa vie privée et professionnelle ;
> Signaux d'alerte et outils de repérage de l'épuisement de l'aidant ;
> Actions de prévention possibles.

JOUR 2

Communiquer et accompagner les proches aidants

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

JOUR 3

Dispositifs d'aide et ressources territoriales

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

Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire

Public
Personnels paramédicaux

Organisé par
ETHICAIRE

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Crédits nationaux Anfh (AFN)

Pédagogie
> Exposés théoriques
> Exercices et jeu d'application
> Étude de cas concrets
> Jeux de rôles
> Travaux réflexifs
> Débats
> Travail d'intersession
> Construction d'outils/ atelier pratique

Les soins palliatifs se définissent comme une approche de soins visant à améliorer la qualité de vie des patients et de leurs familles face aux problèmes associés à des maladies potentiellement mortelles. Ils s'attachent à soulager la souffrance physique, psychologique, sociale et spirituelle. Les soins palliatifs ne cherchent pas à prolonger la vie à tout prix, mais à offrir un accompagnement respectueux des souhaits et des besoins du patient. L'accompagnement de fin de vie est une composante cruciale des soins palliatifs. Il implique un soutien continu et adapté aux besoins changeants des patients en phase terminale. Cet accompagnement repose sur l'écoute, l'empathie et le respect des choix du patient.

Objectifs

> Définir les soins palliatifs et l'accompagnement de fin de vie ;
> Comprendre l'organisation des soins palliatifs en France ;
> Reconnaître une situation de fin de vie et savoir identifier les besoins d'intervention d'avis tiers ;
> Appréhender le cadre législatif et éthique en fin de vie ;
> Identifier les besoins du patient et de ses proches en fin de vie et comprendre ce qui fait souffrance et comment le patient cherche à s'adapter à cette souffrance ;
> Optimiser les soins relationnels ;
> Élaborer le projet d'accompagnement du patient ;
> Développer le travail d'équipe et prendre soin de soi.

Programme

JOUR 1

Cadre de référence-définitions
> Soins palliatifs et concepts associés ;
> Démarche palliative ;
> Soins palliatifs précoces (SPP) ;
> La fin de vie en France aujourd'hui ;
> Structuration de l'offre de soins palliatifs.

Reconnaître une situation de fin de vie
> À partir de quand le patient relève-t-il des soins palliatifs ?
> Quand et pourquoi avons-nous besoin d'un avis tiers ?

Cadre juridique et éthique
> Évolutions juridiques de 2002 à 2016 ;
> Comment parler au patient de ses droits ?
> Les principes éthiques qui guident la pratique.

JOUR 2

Souffrances et besoins
> Ce qui fait souffrance ;
> Le concept de total pain ;
> Évaluation des symptômes d'inconfort ;
> Modalités d'adaptation psychologique du patient et de son entourage.

Compétences relationnelles
> Les bases de la communication ;
> Écoute ;
> Relation d'aide ;
> Les obstacles à une communication de qualité ;
> Place du toucher.

TRAVAIL INTERSESSION

JOUR 3

Analyse des travaux d'intersession

Projet d'accompagnement
> Pluridisciplinarité et élaboration du projet ;
> Construction de projet.

Prendre soin de soi
> Mort et émotions du soignant ;
> Carte d'empathie ;
> Les signes du burn-out ;
> Les ressources internes et externes.

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Public
Tout public

Organisé par
SEREN LEAF

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Brainstorming & Expertise formateur
> Ateliers collaboratifs
> Illustrations théâtralisées et vidéos
> Quiz interactifs
Des mises en pratique à chaque étape :
> Supervision & intervision
> Pratique en groupe, demi-groupe, trinôme binôme, individuelle
> Jeux de rôle et d'improvisation
> Études de cas pratiques
> Ateliers collaboratifs de création
> Coconstruction d'outils : cartographie, carnet d'expérience

Utilisé avec pertinence et bienveillance, l'humour est bien plus qu'un divertissement : c'est une ressource relationnelle et émotionnelle précieuse à l'hôpital. Véritable levier pour améliorer la communication, alléger la charge émotionnelle et renforcer l'intelligence relationnelle, tout en stimuler la créativité et la coopération, il est au cœur de cette formation. Animée par des pédagogues issus du monde artistique et hospitalier, elle alterne apports théoriques et mises en situation professionnelles, favorisant la mise en pratique et l'ancrage des acquis au service de la qualité du soin et du bien-être collectif.

Objectifs

> Définir le concept de l'humour ;
> Connaître les styles d'humour, leurs effets et leurs impacts ;
> Repérer la place de l'humour dans la relation à l'usager et son entourage ;
> Employer l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées ;
> Expérimenter et développer sa pratique de l'humour.

Programme

JOUR 1

> Qu'est-ce que l'humour ?
> Apports théoriques : définition, fonction sociale et thérapeutique du rire ;
> Les registres et leurs applications selon les spécificités du contexte hospitalier : personnels d'accueil et usagers / soignants et soignés / équipe hospitalière et familles et proches des patients / équipes soignantes et administratives.
> Clarifier les objectifs d'un trait d'humour ;
> Partage d'expériences humoristiques ;
> Les différents styles d'humour ;
> Identifier l'humour inclusif / excluant ;
> Exercices créatifs : oser exprimer sa fantaisie ;
> Simplifier un message : les analogies ludiques ;
> Qu'est-ce qu'une « mauvaise blague » ?
> Entraînement du bouquet de compétences relationnelles, au service de l'humour.

JOUR 2

> Les fondements d'une communication inclusive ;
> L'humour et son expression dans les différentes formes du langage ;
> L'humour a-t-il des contre-indications ?
> L'humour, la rigueur et la concentration ;
> Posture et congruence dans la communication humoristique ;
> Clarification des intentions et ajustement relationnel ;
> Les techniques pour alléger le réel ;
> Observation et narration de l'incongruité ;
> Alléger la charge émotionnelle : les jeux de mots, l'autodérision ;
> Favoriser la cohésion d'équipe : le storytelling, l'art du décalage, la catharsis ;
> Construire des outils et des « jokers » ajustés à sa situation : jeux de mots, autodérision, boîte à blagues, rituels ;
> Comment réinvestir les compétences et connaissances abordées dans la pratique ?
> Nourrir sa créativité au quotidien.

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

Public
Personnels médicaux, paramédicaux et toutes personnes qualifiées intervenant auprès de personnes souffrant de MND dans les secteurs hospitaliers et EHPAD

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Apports théoriques interactifs (diaporamas commentés, discussions guidées)
> Études de cas et mises en situation (jeux de rôles, analyse de vidéos)
> Ateliers pratiques (initiation à des approches non médicamenteuses)
> Travail en groupe pour favoriser la réflexion interprofessionnelle

La douleur et la souffrance des patients atteints de maladies neurodégénératives sont souvent sous-évaluées et insuffisamment prises en charge, notamment en raison des troubles cognitifs et de communication associés.

Cetteformation vise à fournir aux professionnels de santé les connaissances et les outils nécessaires pour mieux identifier, évaluer et traiter la douleur dans une approche globale et interdisciplinaire.

Objectifs

> Connaître les mécanismes physio pathologiques des MND ;
> Identifier les différents types de douleurs ;
> Appréhender les différentes échelles d'évaluation de la douleur ;
> Repérer et évaluer les manifestations de la douleur chez un patient atteint de MND ;
> Administrer en équipe les traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur ;
> Discerner les différentes formes les atouts/pertinences des médecines intégratives et complémentaires pour une prise en charge non médicamenteuse de la douleur et de la souffrance dans les MND ;
> Informer et impliquer les proches aidants dans la prise en charge.

Programme

JOUR 1

Comprendre les MND et la douleur associée

> Définition et classification de la douleur (nociceptive, neuropathique, mixte) ;
> Physiopathologie de la douleur chronique ;
> Particularités de la douleur dans les pathologies neurodégénératives : Alzheimer, Parkinson, sclérose en plaques, SLA, etc.

JOUR 2

Évaluation et prise en charge médicamenteuse de la douleur

> Méthodes d'évaluation : échelles validées (EVA, Algoplus, Doloplus, etc.) ;
> Spécificités de l'évaluation chez les patients ayant des troubles cognitifs et du langage ;
> Traitements médicamenteux : antalgiques, coanalgésiques, précautions d'usage ;
> Approche pluriprofessionnelle et travail en équipe.

TRAVAIL D'INTERSESSION

JOUR 3

Approches non médicamenteuses et implication des aidants

> Approches non médicamenteuses : physiothérapie, relaxation, hypnose, musicothérapie, stimulation sensorielle ;
> Accompagnement des patients et des aidants ;
> Soutien psychologique et communication adaptée ;
> Ressources et dispositifs d'accompagnement pour les familles et aidants.

7. Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des personnes âgées

Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD

Public
Soignants

Organisé par
FORMAVENIR ET QUALIV COMMUNICATION

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
Deux programmes au choix :
Formavenir
> Mises en situation virtuelle grâce à un SERIOUS GAME et à des outils numériques permettant de ludifier la formation

QualiV
> Mises en situation pratique et expérimentations, exercices d'entraînement et d'appropriation
> Simulation en santé, jeux de rôle
> Vidéos, études de cas, échanges collaboratifs
> Jeux numériques
> Élaboration d'un plan d'action
> Photolangage, carte d'empathie

Les maladies neuro-dégénératives (MND) sont aujourd'hui un enjeu majeur de santé publique : elles touchent de l'ordre d'1,5 million de personnes, ces chiffres étant sous-évalués du fait de diagnostics tardifs ou inexistants, notamment pour la maladie d'Alzheimer. Qu'il s'agisse du Plan Maladies neurodégénératives (PMND) 2014-2019 ou du précédent plan Alzheimer 2008-2012, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence, reste une priorité, et celle-ci passe par le respect des potentialités de la personne et le maintien d'un maximum d'autonomie.

Objectifs

Objectifs QualiV Communication
> Comprendre l'incidence des troubles neurocognitifs sur le fonctionnement de la personne, de ses proches et des professionnels ;
> Entretenir une relation de confiance avec les personnes âgées présentant des troubles du comportement et leurs familles ;
> Faire que les actes de soins quotidiens favorisent les capacités cognitives du résident ;
> Organiser l'environnement matériel de la chambre et de l'institution pour sécuriser et préserver l'autonomie décisionnelle du résident ainsi que son indépendance fonctionnelle.

Objectifs Formavenir
> Accompagner l'usager avant de « prendre en charge » une pathologie ;
> Comprendre ce qu'est un trouble du comportement et les SCPD ;
> Comprendre l'impact de la pathologie au quotidien ;
> Identifier les leviers et champ d'action de l'AS, l'ASH et l'IDE ;
> Adopter des techniques pour maintenir l'autonomie.

Programme

PROGRAMME QUALIV COMMUNICATION

Accompagner au quotidien
> Faire face au quotidien aux troubles psycho comportementaux ;
> Les signes cliniques des maladies neurocognitives ;
> L'incidence des troubles cognitifs sur le vécu psychologique et comportemental ;
> Le vécu des personnes et leurs réactions.

Organiser un parcours/plan d'accompagnement des personnes présentant des troubles neurocognitifs majeurs
> Développer des axes d'adaptation environnementale ;
> Inclure les familles dans le projet d'accompagnement.

Agir sur les troubles psycho-comportementaux
> Les facteurs prédisposants et les facteurs précipitants ;
> Repérer les étapes d'accompagnement ;
> Développer une approche centrée sur la personne, des attitudes comportementales adaptées.

Développer une posture relationnelle et de communication ajustée
> Optimiser sa communication ;
> Rendre la personne active dans la communication ;
> Déployer différents axes d'accompagnement.

PROGRAMME FORMAVENIR

Comprendre les troubles démentiels
> Les troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neuro-évolutives ;
> Les signaux d'alerte ;
> Les possibilités pour l'usager d'interagir, de communiquer.

Prendre en charge les troubles démentiels
> Le maintien de l'autonomie dans les actes essentiels du quotidien ;
> La mobilisation douce et la stimulation au quotidien ;
> Les techniques de communication au quotidien ;
> L'élaboration d'un projet d'équipe autour du résident.

Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD

Public
Soignants

Organisé par
GRIEPS

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Approche personnalisée avec questionnement sur l'importance du sommeil pour les participants
> Apports de connaissances théoriques
> Analyse des pratiques autour de l'installation au coucher, à la surveillance de la qualité du sommeil des résidents
> Croisement d'expériences des participants et identification des difficultés rencontrées
> Recherche collective de solutions en rapport avec les situations de résidents évoquées

Le vieillissement entraîne des modifications physiologiques susceptibles d'impacter le sommeil : nuits plus courtes, réveils plus fréquents, temps de sommeil fractionné sur la journée. Or, le recours abusif aux somnifères, de manière chronique, peut avoir des conséquences néfastes pour les personnes âgées, tels que dépendance, chutes et troubles de la mémoire. Comprendre et maîtriser la physiologie de vieillissement du sommeil et ses effets constitue un enjeu majeur pour éviter le recours abusif aux somnifères et prévenir leurs effets iatrogènes.

Objectifs

> Connaître les bases de la physiologie du sommeil ;
> Connaître et comprendre la physiologie du vieillissement du sommeil et les liens avec les différentes pathologies présentes chez les personnes âgées ;
> Maîtriser les règles d'hygiène de vie et de sommeil ;
> Connaître les traitements autres que médicamenteux, pour mieux accompagner les personnes âgées.

Programme

Connaître les bases de la physiologie du sommeil
> Le besoin de sommeil selon les âges de la vie ;
> Le sommeil, endormissement, cycles et réveil ;
> Le sommeil et sa fonction de régulation du métabolisme ;
> La chronobiologie ;
> Nuit et sommeil dans le projet de vie (approche institutionnelle) et dans le projet d'actions personnalisé (PAP).

Comprendre la physiologie du vieillissement du sommeil et ses liens avec les différentes pathologies présentes chez les personnes âgées
> Les modifications du sommeil liées à l'âge ;
> Les trois types de troubles ;
> Les causes subjectives de parasitage du sommeil ;
> Les causes externes de parasitage.

Maîtriser les règles d'hygiène de vie et de sommeil
> Sommeil et activité ;
> Sommeil et lumière ;
> Sommeil et alimentation ;
> Identification des facilitateurs naturels du sommeil.

La prise en charge non médicamenteuse des troubles du sommeil de la personne âgée
> En journée ;
> La nuit et en soirée ;
> L'élaboration d'une charte collective des principes à respecter pour favoriser le sommeil et la qualité de vie.

Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement

Public
Tout professionnel exerçant auprès des personnes âgées

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
7 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
Utilisation du simulateur « Voyage dans le temps » pour comprendre les retentissements physiques et sensoriels du processus de vieillissement : après avoir revêtu les éléments de simulation en lien avec leurs difficultés (lunettes, casques, genouillères, corset, coudières, ...), les participants devront effectuer différentes « missions » en lien avec la vie quotidienne : se déplacer, manger, lire, discuter

Utilisation des simulateurs « Voyage dans le temps » pour comprendre les retentissements physiques et sensoriels du processus de vieillissement. Une séquence intense en émotions et très concrète dans son approche.

Objectifs

> Ressentir physiquement les effets du vieillissement sur le plan sensoriel et locomoteur afin de mesurer les répercussions dans le quotidien de la personne âgée ;
> Mieux comprendre les besoins spécifiques de chaque personne âgée afin de favoriser son empathie, adapter sa prise en soin, dans le respect de la personne et dans un objectif de bien-être et de stimulation de l'autonomie.

Programme

Ressentir les aspects physiques et sensoriels du vieillissement
> Définitions de la vieillesse, représentations selon les époques, les lieux et les cultures ;
> Les aspects physiques et sensoriels du vieillissement humain ;
> Les besoins fondamentaux chez la personne âgée.

Travail sur les représentations et construction de représentations communes - Atelier d'expérimentation en situation de travail
> Définir les besoins et attentes de la personne âgée : les temps de la toilette, les repas, les temps relationnels, la vie en établissement ;
> Renforcer les gestes professionnels par la mise en œuvre de moyens facilitateurs et de conseils pratiques pour sécuriser la personne âgée en fonction de ses capacités ;
> Comprendre et mettre en lumière les difficultés d'interaction entre usagers.

Débriefing et recherche de pistes d'amélioration de la prise en soin

Adapter sa communication aux manifestations des troubles du comportement de la personne âgée et notions d'alliance thérapeutique
> Développer une attitude bienveillante ;
> La communication verbale et non verbale, importance d'une écoute active ;
> Le corps et la relation corporelle dans la communication ;
> La « juste distance » ;
> Notion d'espace contenant, de respect des limites ;
> Capacité à privilégier l'accompagnement ;
> Les comportements à éviter ou à privilégier ;
> Comprendre pour s'adapter.

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gérontologie

Public
Soignants

Organisé par
IDEAGE

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Brainstorming, nuage de mots, questionnement collectif
> Exposé participatif
> APP
> Illustration vidéo
> Jeux de rôle
> Travail réflexif en petit groupe

Il est important de connaître et de savoir identifier les troubles psycho-comportementaux associés aux troubles neurocognitifs en lien avec une pathologie démentielle, car ils ont un impact significatif sur la qualité de vie des résidents/patients ainsi que sur le travail des professionnels de santé. Dans ce contexte, l'approche non médicamenteuse est essentielle pour assurer des soins appropriés aux patients/résidents et constitue l'un des principaux facteurs de gestion des troubles du comportement au sein des EHPAD et des USLD, tout en favorisant une utilisation raisonnée des psychotropes.

Objectifs

> Connaître et savoir identifier les différents troubles psycho comportementaux chroniques en lien avec un trouble neurocognitif associé à une maladie d'Alzheimer ou apparentée ;
> Développer une démarche de prise en charge adaptée et savoir réagir aux différents troubles psycho-comportementaux observés ;
> Proposer des modalités d'accueil, d'accompagnement et une prise en soin adaptée aux personnes atteintes par un trouble neurocognitif en EHPAD ou USLD ;
> Comprendre le vécu des familles et travailler en collaboration avec ces membres afin de faciliter l'accompagnement et la prise en soin du patient / résident ;
> Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles psycho-comportementaux à travers une approche globale intégrant différentes interventions non médicamenteuses et s'appuyant sur la mobilisation de ressources extérieures.

Programme

Les troubles neurocognitifs et les pathologies associées
> Les pathologies associées ;
> Méthodologie de repérage.

La gestion des troubles psycho-comportementaux dans le cadre d'un trouble neurocognitif
> Les troubles psycho-comportementaux et leurs conséquences ;
> Les causes possibles d'apparition d'un trouble psycho-comportemental ;
> La démarche d'analyse et de prise en charge des troubles psycho-comportementaux.

Les attitudes relationnelles à adopter « à chaud » face aux différents troubles psycho-comportementaux
> Savoir réagir face aux hallucinations et aux délires / à l'agressivité et aux refus de soins / à un trouble du comportement silencieux / à des comportements désinhibés ;
> Gérer au mieux la déambulation et les autres comportements moteurs aberrants.

Les éléments de prise en charge des troubles neurocognitifs associés à une maladie d'Alzheimer ou apparentée
> Les principes de l'approche non médicamenteuse ;
> L'adaptation de l'environnement physique et sensoriel ;
> L'approche relationnelle.

La prise en compte du vécu des familles et leur intégration dans la prise en soin des patients/résidents
> La compréhension de la dynamique familiale et du vécu des familles ;
> L'intégration des familles dans la prise en soin des patients/résidents ;
> La gestion des difficultés possibles avec les familles.

Les différentes modalités et stratégies de prise en charge non médicamenteuse des troubles neuro-cognitifs au sein des EHPAD et des USLD

Les outils de prise en charge non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux

Missions et rôle des ASH dans l'aide à la personne en EHPAD

Public
ASH exerçant auprès des personnes âgées

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Ateliers d'expérimentation de situations de soins avec des éléments du simulateur de vieillissement
> Analyse et débriefing après chaque exercice pratique en confrontant son expérience en tant qu'usager, soignant ou observateur
> Travail sur les représentations des participants et constructions de représentations communes pour homogénéiser les pratiques d'accompagnement

Contribuer à la qualité du séjour du résident en maîtrisant les gestes du quotidien.

Objectifs

> Savoir réaliser des soins (hygiène, alimentation, élimination, sommeil) et des gestes techniques (réfection des lits, hygiène des locaux) adaptés aux besoins de la personne âgée ;
> Aider la personne à conserver et/ou acquérir de l'autonomie au quotidien ;
> Accueillir les personnes : écouter et apporter une réponse adaptée et appropriée à la personne accueillie et à sa famille ;
> Transmettre les informations liées à la réalisation du soin et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit pour participer à la continuité des soins.

Programme

Savoir réaliser des soins (hygiène, alimentation, élimination, sommeil) et des gestes techniques (réfection des lits, hygiène des locaux) adaptés aux besoins de la personne âgée
> Définitions du « soin », représentations selon les époques, les lieux et les cultures ;
> Implication et responsabilité (humaine, juridique, social, etc.) ;
> Les besoins fondamentaux chez la personne âgée ;
> Les gestes techniques ;
> Le rapport humain pendant le soin.

Aider la personne à conserver et/ou acquérir de l'autonomie au quotidien
> Comprendre le schéma corporel et le schéma moteur ;
> Assurer la préservation de l'autonomie des personnes par une bonne pratique des gestes et l'implication des familles.

Accueillir les personnes : écouter et apporter une réponse adaptée et appropriée à la personne accueillie et à sa famille
> Les familles ;
> Comment et quand communiquer.

Transmettre les informations liées à la réalisation du soin et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit pour participer à la continuité des soins
> Les transmissions ciblées ;
> Le projet d'accompagnement personnalisé ;
> Les diagrammes de soin ;
> Les transmissions orales ;
> L'événement indésirable.

TRAVAIL D'INTERSESSION

Retour du travail d'intersession
> Les outils de transmission et de continuité des soins : l'aspect légal, pourquoi et quand les utiliser ;
> Bilan sur le retour d'expérience, pendant le temps d'intersession, des soins et gestes techniques réalisés auprès des personnes âgées ;
> Sensibilisation à la responsabilité du soignant lors des soins : la contention, la prévention des chutes.

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes

Public
Soignants

Organisé par
Consultation en cours

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Analyse des pratiques professionnelles
> Alternance d'exposés théoriques courts, d'études de cas, d'analyse de pratiques
> Ateliers pratiques

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes. Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire des populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire, qui est peu intégrée dans la pratique des soignants, comme dans leur formation.

Objectifs

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

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2027

Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée

Public
Soignants

Organisé par
IDEAGE et FORMAVENIR

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
Deux programmes au choix des établissements
> Brainstorming et nuages de mots
> Questionnements collectifs et analyse des pratiques professionnelles
> Étude de cas et vignettes cliniques
> Atelier pédagogique de mise en situation
> Exposé participatif à l'aide d'une présentation diaporama
> Illustration à l'aide de séquences vidéo issues des outils Mobiqual

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation.

Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie.

Objectifs

Objectifs Formavenir
> Maîtriser le processus de vieillissement de la déglutition chez la personne âgée en fonction des pathologies rencontrées ;
> Dépister et prendre conscience des conséquences de la dysphagie ;
> Prendre en charge les personnes âgées présentant des troubles de la déglutition ;
> Connaître les conduites face à un résident faisant une fausse route.

Objectifs Ideage
> Connaître la physiologie, le mécanisme de la déglutition et ses changements liés au vieillissement ;
> Acquérir une compréhension approfondie concernant la dysphagie, ses causes et ses conséquences ;
> Comprendre le principe et l'importance du dépistage de la dysphagie et y participer ;
> La prise en charge des troubles de la déglutition chez les personnes âgées.

Programme

FORMAVENIR

Les mécanismes de la déglutition et ses risques chez la personne âgée
> Références scientifiques et réglementaires ;
> Les mécanismes de la déglutition et étiologies ;
> Le processus de vieillissement de la déglutition ;
> Le scénario des troubles de la déglutition ;
> Les différents bilans de la déglutition ;
> Le rôle de chaque intervenant dans la prise en charge.

Quelle prise en charge proposer ?
> Stratégies palliatives ;
> Adaptation de la nutrition ;
> Les actions préventives autour du repas ;
> L'alimentation comme moyen de rééducation ;
> Savoir réagir en situation d'urgence ;
> Le soutien et l'éducation de la personne âgée et de la famille ;
> Recommandations de bonnes pratiques et axes d'amélioration.

IDEAGE

Le mécanisme de la déglutition
> L'anatomie et la physiologie de la déglutition ;
> Les conséquences du vieillissement sur la déglutition ;

Les troubles de la déglutition chez la personne âgée.
> Présentation clinique ;
> Les causes de dysphagie ;
> Les conséquences des troubles de la déglutition.

Le dépistage de la dysphagie
> Le travail d'équipe pluridisciplinaire ;
> Le repérage des premiers signes ;
> L'observation et de la transmission des informations ;
> Les évaluations des troubles de la déglutition.

La prise en charge des troubles de la déglutition
> La mise en place d'un protocole clair et connu ;
> Les stratégies d'adaptation et de compensation ;
> Les risques de dysphagie lors des repas et 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.

Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée

Public
AS, IDE, AMP, auxiliaires de vie, personnels de cuisine

Organisé par
Consultation en cours

Durée
14 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Travail en groupe, en favorisant l'alternance d'apports théoriques, d'analyse de pratiques et d'échanges

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne. Parce que l'alimentation ne peut se défaire des notions de plaisir, d'envie et de vie, son suivi est d'une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD est donc tout l'enjeu de cette formation.

Objectifs

> Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées ;
> Connaître leurs besoins nutritionnels ;
> Repérer les situations à risques de dénutrition ;
> Repérer les situations à risques des troubles de la déglutition ;
> Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée ;
> Adapter l'alimentation aux besoins de la personne âgée ;
> Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée.

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2027

Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

Public
Soignants

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
21 heures

Date limite d'inscription
16 novembre 2026

Financement
Plan de formation (AFC)

Pédagogie
> Analyse réflexive des pratiques
> Réflexions à partir de concepts pour mieux assimiler les apports théoriques
> L'utilisation de multiples ressources illustratrices : supports vidéo, mises en situation, études de cas

Les troubles psychiatriques ont des conséquences sur la qualité de vie et l'autonomie fonctionnelle des personnes âgées. Des études ont démontré, que la dépression favorise les difficultés fonctionnelles et cognitives des sujets âgés.

La présence de troubles psychiatriques peut également avoir un impact en termes de morbidité somatique en influant de façon négative sur le cours évolutif, et de pronostic de nombreuses pathologies somatiques.

Objectifs

> Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations ;
> Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins ;
> Connaître les différents traitements prescrits ;
> Acquérir des compétences nouvelles dans l'accueil, l'accompagnement relationnel, avec ses limites ; les techniques à adapter dans les actes quotidiens ;
> Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle dans le suivi du résident : faire le lien avec une équipe psychiatrique extérieure ;
> Encourager les personnels à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures ;
> Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des personnes accompagnées.

Programme

> Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations ;
> Représentation autour des troubles psychopathologiques et comportementaux de la personne âgée ;
> Notions de maladie mentale.

Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
> L'accompagnement au quotidien ;
> Caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychopathologiques ;
> La relation avec la personne présentant des troubles psychopathologiques ;
> Acquérir des compétences nouvelles dans l'accueil, l'accompagnement relationnel, avec ses limites ; les techniques à adapter dans les actes quotidiens ;
> Évaluer pour mettre en place une démarche de prévention face aux troubles psycho-comportementaux ;
> Adapter l'accompagnement au quotidien en favorisant une démarche de bientraitance ;
> Connaître les différents traitements prescrits.

TRAVAIL D'INTERSESSION

Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle dans le suivi du résident : faire le lien avec une équipe psychiatrique extérieure / encourager les personnels à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures
> Interroger ses pratiques ;
> Le travail en équipe ;
> Repérer les ressources extérieures.

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Le dispositif Développement durable RSE : sensibilisation et accompagnement

L'Anfh, dans le cadre de son nouveau plan stratégique 2025-2028 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements.

Plus d'infos sur www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

www.anfh.fr — Pays de la Loire

Bulletin d'inscription
Actions de formation 2027

Pour toute demande d'inscription : complétez ce bulletin photocopiable et renvoyez-le uniquement par e-mail.

Sonia Allainguillaume – s.allainguillaume@anfh.fr

Anfh Pays de la Loire
1, boulevard Salvador Allende
Les Salorges II CS 60532 44105 NANTES CEDEX 4

Thème de formation et/ou module visé

REF Anfh : _ _	Formation :
	Module :

Établissement :

Code établi : PAY _ _ _	Nom et ville :
	Personne à contacter dans l'établissement (nom et e-mail) :

Pour des inscriptions en inter-établissement (dans un établissement des Pays de la Loire)

Si votre établissement souhaite accueillir le groupe, merci de cocher la case : ☐

Liste des participants (3 maximum par ordre de priorité)

	Nom (suivi du nom de jeune fille), prénom du participant (en lettres capitales)	Grade / Métier	Adresse e-mail du participant
1			
2			
3			

Pour des inscriptions en intra (au sein de votre établissement avec un minimum de 7 participants exerçant dans votre structure)

Financement	**Plan de formation en établissement**
Période souhaitée	
Nombre de groupes	
Nombre d'agents prévisibles (la liste pourra nous être transmise ultérieurement)	

Après la date limite d'inscription et avant le 31 décembre, l'Anfh constituera les groupes et adressera aux établissements un courrier d'acception (avec les dates et les lieux) ou de refus. **La convocation du ou des agent(s) sera transmise par e-mail 2 mois avant chaque formation.**

Date : _ _ / _ _ / 20 _ _	**Signature et cachet de l'établissement**

Notes

Notes

Anfh

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris
01 44 75 68 00
www.anfh.fr

Anfh
@anfh_opca
@Anfhfilm

Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale