

# Catalogue 2024 des Actions de Formation Nationales (AFN)





# L'Anfh poursuit son offre d'actions de formation nationales

Chaque année, l'ANFH développe des actions de formation nationales qui ont vocation à initier, innover et expérimenter des dispositifs pédagogiques.

Les thèmes des AFN tiennent compte des priorités de formation fixées par le Ministère de la Santé en lien avec les grands enjeux de santé publique et des attentes exprimées par les acteurs du terrain, repérées par les délégations régionales de l'ANFH.

La procédure d'achat conforme au code de la commande publique s'appuie sur l'avis d'experts pour chaque thématique. Cette démarche rigoureuse à chaque étape entre la définition du besoin et le déploiement, se réalise dans un délai d'un an. Elle garantit la qualité des modalités pédagogiques et des contenus.

# Sommaire

**Achat logistique - Gestion de l'information - Ingénierie et maintenance technique - Management, gestion et aide à la décision .....6**

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.....7

La communication non verbale dans la relation patient / soignant..... 10

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité ..... 14

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail..... 18

Entretien professionnel des médecins.....24

Optimiser votre codage PATHOS ET GIR : véritable enjeu financier en EHPAD .....27

Vie professionnelle en équipe hospitalière / prévention des situations conflictuelles en établissement de santé .....29

Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux ..... 35

**Qualité, hygiène, sécurité environnement ..... 41**

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes .....42

**Recherche clinique - Social, éducatif, psychologie et culturel .....46**

Animer une formation à distance .....47

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 .....49

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2 .....50

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience ..... 51

Les fondamentaux de la laïcité..... 53

La place du son dans l'environnement professionnel.....54

Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle ..... 55

## Soins .....56

Entretien prénatal précoce  
Module 1 - Réaliser un entretien prénatal  
précoce .....57

Module 2 - Accompagner les femmes /  
couples en situation complexe.....59

Evaluer et orienter les personnes repérées  
comme étant à risque suicidaire..... 60

Les Premiers Secours en Santé Mentale  
(PSSM) .....64

Prévenir le recours à l'isolement et à la  
contention en psychiatrie .....68

Le professionnel de santé  
et la téléconsultation dans  
la télémédecine.....70

Réanimation / soins critiques adultes et  
pédiatriques  
Module 1 - Maintien des compétences en  
réanimation / soins critiques ..... 71

Module 2 - Développement des compétences  
en réanimation / soins critiques .....79

Spécificité de la prise en charge en oncologie  
des adolescents-jeunes patients .....87

## Système d'information .....89

L'ère du digital : les apports et les enjeux  
de la e-santé .....90

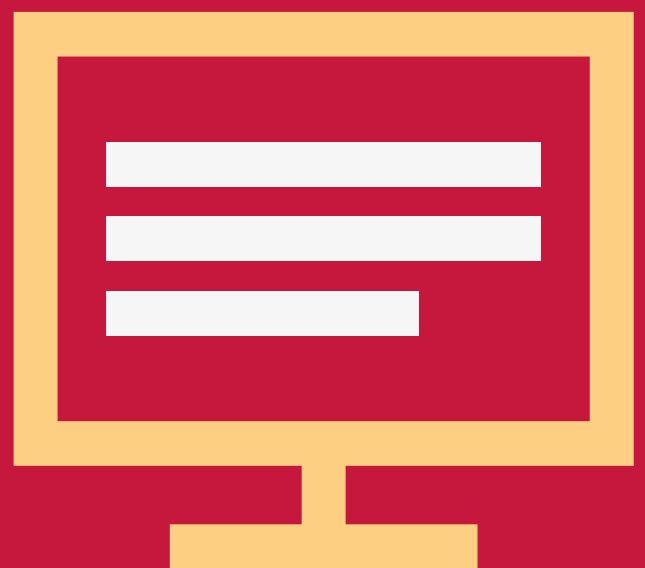
Renforcement de la cybervigilance : acquérir  
les bons réflexes ..... 92

## Financement et inscription .....96

Vos contacts à l'ANFH  
16 délégations régionales  
26 délégations territoriales .....97



**ACHAT LOGISTIQUE -  
GESTION DE  
L'INFORMATION -  
INGÉNIERIE ET  
MAINTENANCE  
TECHNIQUE -  
MANAGEMENT,  
GESTION ET AIDE  
À LA DÉCISION**



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

Action Multi professionnelle

Priorité de formation fixée par le Ministère

### Public visé

Professionnels du soins, de l'accompagnement et administratifs dans les structures sanitaires, médico-sociales et sociales

Organisé par ANTIDOTE EXPERTISE

### Nombre de participants

Maximum de 12 à 16 participants

### Durée

3 jours consécutifs

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

La qualité de la communication est le pilier de la relation entre les professionnels et les usagers. Elle permet d'instaurer un climat de confiance et participe à l'exercice du droit à l'information des patients et des personnes accompagnées en vue d'une prise en charge de qualité et d'une relation équilibrée. Les difficultés de communication avec les professionnels restent un motif habituel de plainte et de réclamation des usagers. Cette formation permettra l'amélioration des compétences communicationnelles des professionnels du soin et de l'accompagnement pour une relation plus adaptée aux attentes et besoins des usagers en toute situation.

### Objectifs

- > Identifier les enjeux et impacts de la communication sur la relation de soin et d'accompagnement
- > Déceler les attentes et les besoins des différents usagers
- > Comprendre le processus de communication interpersonnelle
- > Adapter sa communication aux conditions matérielles et techniques
- > Appréhender le droit à l'information du patient/résident et la place des tiers
- > Situer les valeurs et les principes de la communication
- > Adopter une posture professionnelle adaptée dans une cohérence d'équipe
- > Prendre en compte les mécanismes psychologiques des usagers et des professionnels
- > S'entraîner à la communication dans des situations difficiles

### Modalités pédagogiques

- > Technique post-it
- > Photolangage
- > Activités ludiques et jeux de communication
- > Mises en situations et exercices d'application
- > Activité d'autodiagnostic
- > Exercice collectif sur les jeux psychologiques et les mécanismes de défense
- > Simulations à partir de situations réelles
- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- > Partage d'expérience

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Enjeux de la communication soignantsoigné (ou professionnel-usager)
- > Panorama des situations emblématiques du 1er accueil à la sortie de l'usager
- > Les besoins et les attentes des usagers (patients, famille, aidants, proches)
- > Définition, schéma de la communication et principes de communication interpersonnelle
- > Techniques de communication et outils
- > Conditions matérielles et techniques en présentiel ou distanciel

#### JOUR 2 :

- > Communication et droit à l'information de l'usager
- > Place des tiers dont la personne de confiance
- > Situations complexes (altération des capacités cognitives, contexte d'urgence, de contrainte)
- > Confiance, secret professionnel, confidentialité des données personnelles
- > Les valeurs et l'éthique dans la communication soignant-soigné
- > Travail en équipe interprofessionnelle pour une communication cohérente
- > Posture professionnelle, attitudes en entretien et communication non violente

#### JOUR 3 :

- > L'approche psycho-comportementale dans les relations interpersonnelles impactant la communication
- > Pratiques de communication avec le patient (la personne accompagnée), la famille ou l'aidant : entraînement par simulation)

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

Action Multi professionnelle

Priorité de formation fixée par le Ministère

### Public visé

Professionnels du soins, de l'accompagnement et administratifs dans les structures sanitaires, médico-sociales et sociales

### Organisé par

ELIDE FORMATION

### Nombre de participants

6 à 15 personnes

### Durée

2 jours consécutifs

### En savoir plus

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

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'utilisateur. Cette rencontre demande chaleur, présence, authenticité, responsabilité. Alors ce lien, si précieux et si fragile, cette relation entre le professionnel et l'utilisateur 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 : 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...

### Modalités pédagogiques

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

### Programme

- > En 2 jours, cette formation résolument concrète permet d'aller à l'essentiel
- > D'abord, une prise de conscience sur soi et sa communication en tant que professionnel
- > Puis, un changement de regard sur l'autre (l'utilisateur), ses comportements, ses difficultés,
- > Et enfin, au travers de cette prise de conscience et ce changement de regard, installer et expérimenter de nouvelles façons de communiquer au service d'une relation plus humaine et apaisée.

#### JOUR 1 :

- > Enjeux de la communication soignant-soigné (ou professionnel-utilisateur)
- > Panorama des situations emblématiques du 1er accueil à la sortie de l'utilisateur
- > Les besoins et les attentes des usagers (patients, famille, aidants, proches)
- > Définition, schéma de la communication et principes de communication interpersonnelle
- > Techniques de communication et outils

- > Conditions matérielles et techniques en présentiel ou distanciel

#### JOUR 2 :

- > Communication et droit à l'information de l'utilisateur
- > Place des tiers dont la personne de confiance
- > Situations complexes (altération des capacités cognitives, contexte d'urgence, de contrainte, ...)
- > Confiance, secret professionnel, confidentialité des données personnelles
- > Les valeurs et l'éthique dans la communication soignant-soigné
- > Travail en équipe interprofessionnelle pour une communication cohérente
- > Posture professionnelle, attitudes en entretien et communication non violente



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

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Les professionnels du soin, de l'accompagnement et administratifs

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

16 participants maximum en présentiel

#### Durée

3 jours (21 heures) en 2+1

#### En savoir plus

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

La qualité de la communication est une des pierres angulaires de la relation entre les professionnels et les usagers. Elle débute dès l'accueil, qu'il soit physique ou téléphonique (ex. appel au 15/SAMU). Une communication adaptée permet d'instaurer un climat de confiance avec l'utilisateur en vue d'une prise en charge de qualité, d'une relation équilibrée, favorisant l'alliance thérapeutique. Elle participe à l'exercice des droits des patients issus de la loi du 4 mars 2002 notamment celui relatif à l'information. C'est un marqueur de satisfaction, comme d'insatisfaction et possiblement source de conflits de la part des usagers. Une mauvaise communication entre les professionnels et les usagers est aussi devenue un motif habituel de plaintes et de réclamations intentées à l'encontre de leurs professionnels de santé. Ces professionnels reconnaissent l'importance de la qualité de la communication et de l'accueil mais, malgré l'amélioration de leur enseignement en formation initiale, ils se sentent souvent peu préparés à cet aspect fondamental de leur activité professionnelle. La pratique seule, non encadrée, ne suffit pas forcément à améliorer les compétences en communication. Les compétences en communication des professionnels doivent être adaptées aux attentes et besoins des usagers ainsi qu'à la situation dans laquelle cette communication est réalisée (ex. prise en charge en situation d'urgence ou au décours d'une pathologie chronique ...).

#### Objectifs

- > Améliorer les techniques de communication dans la relation entre les professionnels et les usagers du système de santé
- > Appréhender la réglementation relative au droit à l'information, à la personne de confiance
- > Acquérir les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse
- > Connaître et utiliser les modes de communication et leur impact dans la relation
- > Connaître et utiliser les bases de la communication non violente, de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la notion de présence thérapeutique
- > Déceler les attentes et les besoins des usagers à chacune des phases clés de la relation
- > Repérer et évaluer les mécanismes de défense et les sources de tensions dans les interactions professionnels-usagers
- > Recenser les situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle
- > Adapter sa communication aux conditions de l'interaction, physiques ou distancielles
- > Inscrire son activité dans une cohérence d'équipe
- > Dédier du temps d'échanges en amont et en aval de situations sensibles afin d'adopter un discours cohérent avec les usagers

#### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > La réglementation relative aux droits à l'information et à la personne de confiance
- > Les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse
- > Identification des postures adaptées : quelles sont les attitudes facilitatrices d'une communication harmonieuse ?
- > L'utilisation des modes de communication (verbale, non verbale) et leur impact dans la relation de soins et d'accompagnement

##### JOUR 2 :

- > Les enjeux et modalités de mise en œuvre de la Communication Non Violente
- > La notion de présence thérapeutique permettant de faciliter l'adhésion et l'alliance thérapeutique
- > L'identification des attentes et besoins des différents usagers à chacune des phases clés de la relation (le premier contact, les soins quotidiens, la sortie)
- > Le repérage et l'évaluation des mécanismes de défense et les sources de tension dans les interactions professionnels-usagers
- > Le recensement des situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle
- > Présentation du travail d'intersession

##### JOUR 3 :

- > Retour sur le travail d'intersession
- > L'adaptation de sa communication aux conditions matérielles et techniques de l'interaction, notamment physiques ou distancielles
- > Témoignage(s) de patient(s) expert(s) / partenaire(s)
- > L'inscription de son activité dans une cohérence d'équipe, en intégrant le rôle complémentaire de chacun, l'importance du partage et de la traçabilité des informations patients
- > L'importance du partage de temps d'échanges en amont et en aval des situations sensibles à l'évolution du collectif

## La communication non verbale dans la relation patient / soignant - Distanciel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

#### Organisé par

ELIDE FORMATION

#### Nombre de participants

minimum 8 et maximum 10 (plus ou moins 3)

#### Durée

3 jours

#### Prérequis

Exercer auprès de publics rencontrant des difficultés de communication verbale

#### En savoir plus

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

La communication est l'outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre. Composée du langage verbal, para verbal et non verbal, elle est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, etc. Pourtant, le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité.

Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non verbale quand le langage verbal n'est plus fiable ?

Comment faire la différence entre les interprétations, les projections et une analyse fine du comportement non verbal ?

Comment faire des familles des alliés ? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides ?

### Objectifs

- > Identifier les patients non communicants
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés
- > S'approprier les techniques de communication non verbale
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins
- > échanger avec le public concerné

### Modalités pédagogiques

#### A DISTANCE

- > La formation se veut un temps d'échanges et d'expérimentations avec les stagiaires,
- > En complément des apports théoriques apportés. Des exercices de simulations, des analyses de pratiques, de cas concrets ponctuent les journées afin de se coller au plus près aux attentes et vécus des stagiaires.

### Programme

#### JOUR 1:

- > Les fondements de la communication. Comprendre la place de la communication non verbale dans la relation d'aide Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins Exemples de situations rencontrées et recherches de pistes possibles en réponse, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques et le cadre réglementaire

#### JOUR 2:

- > La relation avec ces patients. Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation patient / soignant. Travailler la communication verbale et surtout nonverbale. Comment, à l'aide d'outils relationnels concrets, construire cette relation de confiance avec les patients peu ou noncommunicants. Ainsi, le décodage de l'expression des émotions, la compréhension des besoins non-satisfaits et l'évaluation et la prise en charge de la douleur sont améliorés. A la fin de ce module, les stagiaires se fixent un objectif personnel concret de développement à expérimenter durant l'intersession.

#### JOUR 3:

- > le soignant au centre de l'apprentissage. Il mobilise ses propres ressources et sa créativité. La connaissance du cadre législatif lui permet de s'appuyer sur un socle solide. Le travail en réseau (orthophoniste, assistante sociale, ergothérapeute, équipe pluriprofessionnelle) est mis en avant. Les nouvelles technologies au service des patients non communicants sont présentées par un spécialiste : il présentera entre autres les souris tactiles, buccales, la commande optique qui permet à des personnes paralysées de communiquer avec les yeux.



## La communication non verbale dans la relation patient / soignant - Présentiel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

#### Organisé par

ELIDE FORMATION

#### Nombre de participants

minimum 8 et maximum 10 (plus ou moins 3)

#### Durée

3 jours

#### Prérequis

Exercer auprès de publics rencontrant des difficultés de communication verbale

#### En savoir plus

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

La communication est l'outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre. Composée du langage verbal, para verbal et non verbal, elle est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, etc. Pourtant, le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité.

Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non verbale quand le langage verbal n'est plus fiable ?

Comment faire la différence entre les interprétations, les projections et une analyse fine du comportement non verbal ?

Comment faire des familles des alliés ? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides ?

### Objectifs

- > Identifier les patients non communicants
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés
- > S'approprier les techniques de communication non verbale
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins
- > échanger avec le public concerné

### Modalités pédagogiques

#### EN PRÉSENTIEL

- > La formation se veut un temps d'échanges et d'expérimentations avec les stagiaires,
- > En complément des apports théoriques apportés. Des exercices de simulations, des analyses de pratiques, de cas concrets ponctuent les journées afin de se coller au plus près aux attentes et vécus des stagiaires.

### Programme

#### JOUR 1:

- > Les fondements de la communication. Comprendre la place de la communication non verbale dans la relation d'aide Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins Exemples de situations rencontrées et recherches de pistes possibles en réponse, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques et le cadre réglementaire

#### JOUR 2:

- > La relation avec ces patients. Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation patient / soignant. Travailler la communication verbale et surtout nonverbale. Comment, à l'aide d'outils relationnels concrets, construire cette relation de confiance avec les patients peu ou noncommunicants. Ainsi, le décodage de l'expression des émotions, la compréhension des besoins non-satisfaits et l'évaluation et la prise en charge de la douleur sont améliorés. A la fin de ce module, les stagiaires se fixent un objectif personnel concret de développement à expérimenter durant l'intersession.

#### JOUR 3:

- > le soignant au centre de l'apprentissage. Il mobilise ses propres ressources et sa créativité. La connaissance du cadre législatif lui permet de s'appuyer sur un socle solide. Le travail en réseau (orthophoniste, assistante sociale, ergothérapeute, équipe pluriprofessionnelle) est mis en avant. Les nouvelles technologies au service des patients non communicants sont présentées par un spécialiste : il présentera entre autres les souris tactiles, buccales, la commande optique qui permet à des personnes paralysées de communiquer avec les yeux.



## La communication non verbale dans la relation patient / soignant - Distanciel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

minimum 8  
et maximum 10  
(plus ou moins 3)

#### Durée

3 jours

#### Prérequis

Exercer auprès de publics rencontrant des difficultés de communication verbale

#### En savoir plus

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

« La loi n°2002-303 du 4 mars 2020 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé indique que : « aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment ». La communication autour du soin est un élément central qui peut générer autant de satisfaction que d'insatisfaction auprès des usagers. Les soignants sont conscients que la communication avec le patient, et plus particulièrement avec les patients non-communicants, peut être altérée. Aussi, leurs compétences dans ce domaine doivent être développées pour satisfaire une meilleure prise en soin et éviter des sources de stress. Pour entrer en interaction avec un patient non-communicant, il est nécessaire que les personnels soignants puissent comprendre rapidement son mode de communication. Mais ils doivent également se faire comprendre afin de lui transmettre toutes informations dont celles nécessaires à ses soins, comme prévu par la réglementation française »

### Objectifs

- > Proposer une prise en charge adaptée aux patients non communicants en favorisant la relation patient / soigné
- > Identifier les patients non communicants
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés
- > S'approprier les techniques de communication non verbale
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins
- > échanger avec le public concerné

### Modalités pédagogiques

- > Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement
- > Test de positionnement
- > Apports didactiques
- > Diaporama
- > études de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles
- > Exercices pratiques et simulations

### Programme

#### JOUR 1 :

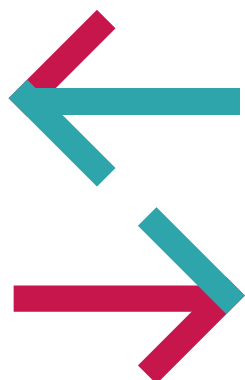
- > Les fondements de la communication
- > Comprendre la place de la communication non verbale dans la relation d'aide
- > Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins
- > Exemples de situations rencontrées et recherches de pistes possibles en réponse, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques et le cadre réglementaire

#### JOUR 2 :

- > Hypothèses sur le « monde » des patients non communicants : en termes d'émotions, d'angoisses, de fragilité, de rapport avec le temps, les soins...
- > Les méthodes et aides techniques pour communiquer non verbalement
- > Savoir lire les messages non verbaux, savoir y répondre
- > Le toucher relationnel et ses représentations : caractéristiques, intérêts, limites
- > Présentation du travail d'intersession

#### JOUR 3 :

- > Retour sur le travail d'intersession
- > Analyse en groupes de cas concrets et mises en situations
- > L'importance du travail en équipe auprès des patients non communicants
- > Présentation des outils utilisés et/ou créés durant l'intersession
- > Élaboration du plan d'action d'amélioration
- > Bilan de la formation



## La communication non verbale dans la relation patient / soignant - Présentiel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

Nombre de participants  
minimum 8  
et maximum 10  
(plus ou moins 3)

Durée  
3 jours

#### Prérequis

Exercer auprès de publics rencontrant des difficultés de communication verbale

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

« La loi n°2002-303 du 4 mars 2020 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé indique que : « aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment ». La communication autour du soin est un élément central qui peut générer autant de satisfaction que d'insatisfaction auprès des usagers. Les soignants sont conscients que la communication avec le patient, et plus particulièrement avec les patients non-communicants, peut être altérée. Aussi, leurs compétences dans ce domaine doivent être développées pour satisfaire une meilleure prise en soin et éviter des sources de stress. Pour entrer en interaction avec un patient non-communicant, il est nécessaire que les personnels soignants puissent comprendre rapidement son mode de communication. Mais ils doivent également se faire comprendre afin de lui transmettre toutes informations dont celles nécessaires à ses soins, comme prévu par la réglementation française »

#### Objectifs

- > Proposer une prise en charge adaptée aux patients non communicants en favorisant la relation patient / soigné
- > Identifier les patients non communicants
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés
- > S'approprier les techniques de communication non verbale
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins
- > Échanger avec le public concerné

#### Modalités pédagogiques

- > Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement
- > Test de positionnement
- > Apports didactiques
- > Diaporama
- > Études de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles
- > Exercices pratiques et simulations

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > Les fondements de la communication
- > Comprendre la place de la communication non verbale dans la relation d'aide
- > Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins
- > Exemples de situations rencontrées et recherches de pistes possibles en réponse, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques et le cadre réglementaire

##### JOUR 2 :

- > Hypothèses sur le « monde » des patients non communicants : en termes d'émotions, d'angoisses, de fragilité, de rapport avec le temps, les soins...
- > Les méthodes et aides techniques pour communiquer non verbalement
- > Savoir lire les messages non verbaux, savoir y répondre
- > Le toucher relationnel et ses représentations : caractéristiques, intérêts, limites
- > Présentation du travail d'intersession

##### JOUR 3 :

- > Retour sur le travail d'intersession
- > Analyse en groupes de cas concrets et mises en situations
- > L'importance du travail en équipe auprès des patients non communicants
- > Présentation des outils utilisés et/ou créés durant l'intersession
- > Élaboration du plan d'action d'amélioration
- > Bilan de la formation



## Developper sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Blended-Learning

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Direction, DRH,  
professionnels des  
services RH et DA  
Cadres/encadrants,  
Chefs de services

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

2,5 jours, soit 16h

#### Prérequis

Un ordinateur disposant  
d'une connexion internet,  
d'un micro et d'enceintes  
(son)

#### En savoir plus

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

Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser.

Également, des tensions RH apparaissent, liées à un niveau de départ supérieur et à un absentéisme majoré. Ainsi, les acteurs RH des établissements de la FPH doivent adopter une posture pro-active dans la recherche et l'intégration de nouveaux professionnels.

Pour les établissements, parfaire ses pratiques de recrutement nécessite d'identifier ses atouts au sein même de son territoire, de sa structure, de la FPH (promotion interne, formation) ... L'implication de tous les acteurs de l'établissement et de leurs propres réseaux est aussi un levier de communication et de valorisation à activer.

### Objectifs

- > Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé
- > S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement
- > Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque Employeur
- > Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels
- > S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité
- > Développer une démarche active de recrutement et d'intégration

### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : Ateliers collaboratifs et réflexifs, Ateliers / Workshops, Team buildings, Co-développement
- > Temps asynchrones/E-Learning : Ressources riches et variées : interviews, vidéos, podcasts, activités interactives, tests de positionnement, quiz
- > Participation au concours du Trophée de l'Attractivité

### Programme

#### Classe virtuelle 1 – 2 heures

- > Lancement et présentation du parcours
- > Le monde change
  - Questions autour des vérités
  - Apports sociologiques
  - Le besoin de s'adapter

#### Module E-Learning – 3 heures 30

- > Définitions, chiffres
- > Priorités RH des établissements français
- > Théorie de Hertzberg
- > Podcasts et vidéos autour de l'engagement, des défis générationnels, des Hôpitaux Magnétiques, des organisations de travail...
- > L'engagement / Le point spécifique de la QVCT
- > Test de positionnement : où en est mon établissement ?
- > Exemples d'outils prospectifs
- > Penser un système RH prospectif
- > La marque employeur
- > Retours d'expériences partagés d'établissements de la FPH : concentrons-nous sur ce qui a marché

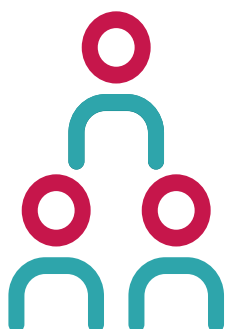
#### Présentiel – 1 jour

- > Atelier de co-développement : attractivité, recrutement et marque employeur – réponse aux problématiques rencontrées
- > Atelier focus-group : attentes des candidats et recherche d'emploi
- > Atelier offre d'emploi
- > Réseaux sociaux, sourcing candidat, marketing des offres d'emploi, parcours d'intégration
- > Identification des compétences : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

**TRAVAIL INTERSESSION :** Construction d'une action permettant de concourir au Trophée de l'Attractivité

#### Classe virtuelle 2 – 3 heures

- > Présentation des projets – Remise du trophée de l'attractivité



## Developper sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Distanciel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Direction, DRH,  
professionnels des  
services RH et DAM  
Cadres/encadrants,  
Chefs de services

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
2,5 jours, soit 16h

**Prérequis**  
Un ordinateur disposant  
d'une connexion internet,  
d'un micro et d'enceintes  
(son)

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

Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser.

Également, des tensions RH apparaissent, liées à un niveau de départ supérieur et à un absentéisme majoré. Ainsi, les acteurs RH des établissements de la FPH doivent adopter une posture pro-active dans la recherche et l'intégration de nouveaux professionnels.

Pour les établissements, parfaire ses pratiques de recrutement nécessite d'identifier ses atouts au sein même de son territoire, de sa structure, de la FPH (promotion interne, formation) ... L'implication de tous les acteurs de l'établissement et de leurs propres réseaux est aussi un levier de communication et de valorisation à activer.

### Objectifs

- > Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé
- > S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement
- > Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque Employeur
- > Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels
- > S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité
- > Développer une démarche active de recrutement et d'intégration

### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : Ateliers collaboratifs et réflexifs, Ateliers / Workshops, Team buildings, Co-développement
- > Temps asynchrones/E-Learning : Ressources riches et variées : interviews, vidéos, podcasts, activités interactives, tests de positionnement, quiz
- > Participation au concours du Trophée de l'Attractivité

### Programme

#### Classe virtuelle 1 – 2 heures

- > Lancement et présentation du parcours
- > Le monde change
  - Questions autour des vérités
  - Apports sociologiques
  - Le besoin de s'adapter

#### Module E-Learning – 3 heures 30

- > Définitions, chiffres
- > Priorités RH des établissements français
- > Théorie de Hertzberg
- > Podcasts et vidéos autour de l'engagement, des défis générationnels, des Hôpitaux Magnétiques, des organisations de travail...
- > L'engagement / Le point spécifique de la QVCT
- > Test de positionnement : où en est mon établissement ?
- > Exemples d'outils prospectifs
- > Penser un système RH prospectif
- > La marque employeur
- > Retours d'expériences partagés d'établissements de la FPH : concentrons-nous sur ce qui a marché

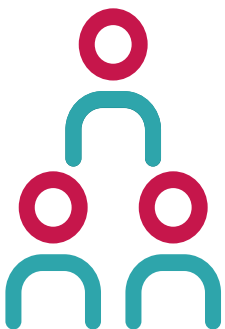
#### Classes virtuelles 2 et 3 – 7 heures

- > Atelier de co-développement : attractivité, recrutement et marque employeur – réponse aux problématiques rencontrées
- > Atelier focus-group : attentes des candidats et recherche d'emploi
- > Atelier offre d'emploi
- > Réseaux sociaux, sourcing candidat, marketing des offres d'emploi, parcours d'intégration
- > Identification des compétences : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

**TRAVAIL INTERSESSION :** Construction d'une action permettant de concourir au Trophée de l'Attractivité

#### Classe virtuelle 2 – 3 heures

- > Présentation des projets – Remise du trophée de l'attractivité



## Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Blended-Learning

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

DRH, Professionnels en charge de recrutement

#### Organisé par

SYNERGIES DCF

#### Nombre de participants

10 à 12 participants

#### Durée

3 jours (2 et 1) 21h  
2 jours en présentiel  
et 1 en distanciel

#### En savoir plus

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

La Fonction Publique Hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte 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

#### Modalités pédagogiques

- > 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)

#### 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
- > Elaboration 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 sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Distanciel

### Action Multi professionnelle

**Public visé**  
DRH, Professionnels en charge de recrutement

**Organisé par**  
SYNERGIES DCF

**Nombre de participants**  
10 participants

**Durée**  
21h en distanciel en séquence de 3,5h classes virtuelles et contenus asynchrones

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

La Fonction Publique Hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte 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

### Modalités pédagogiques

- > L'approche se veut pragmatique en partant des constats des participants et en élaborant à partir des outils et process existants une démarche adaptée.
- > Distanciel
- > Alternance de classes virtuelles avec un formateur et contenus asynchrones en accès libre

### Programme

- > Présentation du dispositif de formation
- > Préparation de l'intersession
- **Intersession :**
- > Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi
- **Intersession :**
- > Mobilisation des contenus asynchrones
- > Les facteurs de motivation par l'autonomie
- **Intersession :**
- > Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement
- > La notion de marque employeur
- > Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique »
- **Intersession :**
- > Utilisation de la notion de marque employeur
- > Communiquer pour développer sa marque employeur
- **Intersession :**
- > Structuration de son process de recrutement
- **Intersession :**
- > Formalisation de son process d'intégration des nouveaux professionnels
- > Définition de son plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnalisation de la fonction recrutement

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout profession exerçant au sein d'une équipe et auprès du public

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 participants maximum en distanciel

#### Durée

4 jours (28 heures) en 2+2

#### En savoir plus

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

La qualité du travail en équipe est une condition essentielle de la sécurité des soins prodigués aux patients et favorise la fidélisation des professionnels. L'attractivité des structures de soin est également soutenue par la promotion institutionnelle des conditions de travail, qu'elle soit collective ou individuelle. Selon l'ANAP, et en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail, la QVCT a fait son entrée dans le Code du travail le 31 mars 2022. Cette évolution place l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé au coeur des démarches de type QVT : il s'agit d'améliorer collectivement la façon de travailler dans un établissement. Avec un double objectif : favoriser le développement des personnes et la performance des organisations. La situation de crise sanitaire persistante depuis plus de deux ans a accentué l'acuité de la thématique malgré une réponse adaptée de la part des organisations et une collaboration efficace des professionnels. Toutefois, ces acteurs ont eu à faire face à des situations émotionnelles et singulières d'accompagnement inédits, notamment en se substituant à l'entourage, dans des conditions dégradées qui ont pu accentuer la tension perçue préalablement.

#### Objectifs

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

#### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > Les déterminants sociaux et de santé : de quoi parle-t-on ? Exemples de facteurs protecteurs et de facteurs de risques
- > Les enjeux du développement des compétences relationnelles en structures sanitaires et médico-sociales
- > L'identification des caractères principaux (intelligence émotionnelle leadership, créativité)

##### JOUR 2 :

- > Le fonctionnement, les rouages d'une réaction émotionnelle et sa manifestation en situation professionnelle
- > Recensement des situations professionnelles récurrentes développant une telle réaction
- > Appropriation des outils et méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif (communication, gestion de conflit, méthode de résolution de problèmes..)

##### JOUR 3 :

- > L'évaluation de ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes émotionnellement impliquantes
- > Retour sur le travail proposé en intersession
- > La projection de sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées

##### JOUR 4 :

- > Etudes de cas et retours d'expériences en lien avec les situations d'accueil et d'accompagnement collaborative en équipe pluridisciplinaire / en lien avec la survenue d'un conflit
- > L'importance de réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipes, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers
- > La contribution à l'évolution du collectif

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Présentiel

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

### Public visé

Tout professionnel  
exerçant au sein d'une  
équipe et auprès du public

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Nombre de participants

16 participants maximum  
en présentiel

### Durée

4 jours (28 heures) en 2+2

### En savoir plus

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

La qualité du travail en équipe est une condition essentielle de la sécurité des soins prodigués aux patients et favorise la fidélisation des professionnels. L'attractivité des structures de soin est également soutenue par la promotion institutionnelle des conditions de travail, qu'elle soit collective ou individuelle. Selon l'ANAP, et en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail, la QVCT a fait son entrée dans le Code du travail le 31 mars 2022. Cette évolution place l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé au coeur des démarches de type QVT : il s'agit d'améliorer collectivement la façon de travailler dans un établissement. Avec un double objectif : favoriser le développement des personnes et la performance des organisations. La situation de crise sanitaire persistante depuis plus de deux ans a accentué l'acuité de la thématique malgré une réponse adaptée de la part des organisations et une collaboration efficace des professionnels. Toutefois, ces acteurs ont eu à faire face à des situations émotionnelles et singulières d'accompagnement inédits, notamment en se substituant à l'entourage, dans des conditions dégradées qui ont pu accentuer la tension perçue préalablement.

### Objectifs

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

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

### Programme

#### JOUR 1:

- > Les déterminants sociaux et de santé : de quoi parle-t-on ? Exemples de facteurs protecteurs et de facteurs de risques
- > Les enjeux du développement des compétences relationnelles en structures sanitaires et médico-sociales
- > L'identification des caractères principaux (intelligence émotionnelle leadership, créativité)

#### JOUR 2:

- > Le fonctionnement, les rouages d'une réaction émotionnelle et sa manifestation en situation professionnelle
- > Recensement des situations professionnelles récurrentes développant une telle réaction
- > Appropriation des outils et méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif (communication, gestion de conflit, méthode de résolution de problèmes..)

#### JOUR 3:

- > L'évaluation de ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes émotionnellement impliquantes
- > Retour sur le travail proposé en intersession

- > La projection de sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées

#### JOUR 4:

- > Etudes de cas et retours d'expériences en lien avec les situations d'accueil et d'accompagnement collaborative en équipe pluridisciplinaire / en lien avec la survenue d'un conflit
- > L'importance de réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipes, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers
- > La contribution à l'évolution du collectif

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès du public

#### Organisé par

OBEA - Distanciel

#### Nombre de participants

8 et 10 participants maximum en distanciel

#### Durée

4 jours (2 + 2 jours)  
Intersession de  
4 semaines

#### Prérequis

Avoir complété et retourné le test de positionnement en amont de la formation

#### En savoir plus

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

Les conditions du travail en équipe sont reconnues comme étant garants de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements.

Aujourd'hui, les professionnels de santé ont besoin de :

- S'épanouir et pouvoir faire face à des situations de stress persistantes.
- Percevoir et comprendre leurs émotions et celles des autres
- Développer leurs compétences relationnelles, pour faire des relations aux autres une nouvelle compétence

Cette action de formation est proposée aux professionnels pour les amener à développer leurs compétences relationnelles et leur pouvoir d'agir au sein d'un collectif.

#### Objectifs

- > Comprendre les déterminants (sociaux, santé, ...) influençant les compétences relationnelles
- > Identifier les principales caractéristiques de ces compétences
- > Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins
- > Appréhender les outils et méthodes pour optimiser les relations professionnelles et permettre à la fois de s'exprimer et de renforcer l'efficacité collective
- > Tirer avantage de ses propres ressources et de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations professionnelles
- > Contribuer à l'évolution du collectif

#### Modalités pédagogiques

- > Auto-évaluation préalable en amont de la formation
- > Pédagogie interactive privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place de solutions opérationnelles, concrètes adaptées au contexte
- > Alternances d'exposés brefs / Tchat/partages d'expérience et de connaissances
- > Etudes de cas - Mise en situation - travaux en sous-groupes et travaux individuels asynchrones - tests, Quiz (en ligne)
- > Mise en place d'un plan de progrès individuel

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > Les déterminants influençant les compétences relationnelles
  - Équilibre vie pro/perso, QVT, problèmes de santé, Covid, ...
- > Explorer l'Intelligence émotionnelle, le leadership et la créativité
  - Test/autodiagnostic de son quotient émotionnel
- > Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins
  - Partir à la rencontre de soi et de ses émotions

##### JOUR 2 :

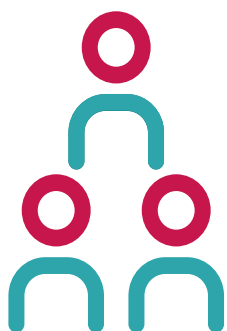
- > Prendre conscience (suite)
  - Se plonger dans l'univers de l'autre avec l'écoute active
  - Mise en application avec un travail collectif autour de situations vécues
- > Optimiser les relations professionnelles au service de l'efficacité collective
  - Les bases de la communication positive en situation professionnelle
  - Développer un « soi » positif : outils, méthodes et analyse de cas

##### JOUR 3 :

- > Optimiser les relations professionnelles (suite)
  - Savoir-être et savoir-faire dans la relation : la compétence relationnelle
  - Mieux franchir les difficultés du quotidien et favoriser des relations harmonieuses avec mises en situation, jeux de rôles et cas pratiques
  - Réflexion sur le positionnement de chacun
  - Concevoir l'intelligence collective comme un atout pour la mise en place de nouvelles façons d'être et de faire

##### JOUR 4 :

- > Evaluer ses ressources individuelles et ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations
  - Mise en application avec une analyse réflexive en mode co-développement
  - Identifier ses propres qualités relationnelles et ses axes de progrès
- > Contribuer à l'évolution du collectif
  - Identifier les jeux relationnels, éviter les pollutions émotionnelles, contribuer à la fédération du collectif autour d'émotions constructives



## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès du public

#### Organisé par

OBEA - Présentiel

#### Nombre de participants

8 à 15 participants

#### Durée

4 jours (2 + 2 jours)  
Intersession de  
4 semaines

#### Prérequis

Avoir complété et retourné le test de positionnement en amont de la formation

#### En savoir plus

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

Les conditions du travail en équipe sont reconnues comme étant garants de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements.

Aujourd'hui, les professionnels de santé ont besoin de :

- S'épanouir et pouvoir faire face à des situations de stress persistantes.
- Percevoir et comprendre leurs émotions et celles des autres
- Développer leurs compétences relationnelles, pour faire des relations aux autres une nouvelle compétence

Cette action de formation est proposée aux professionnels pour les amener à développer leurs compétences relationnelles et leur pouvoir d'agir au sein d'un collectif.

#### Objectifs

- > Comprendre les déterminants (sociaux, santé, ...) influençant les compétences relationnelles
- > Identifier les principales caractéristiques de ces compétences
- > Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins
- > Appréhender les outils et méthodes pour optimiser les relations professionnelles et permettre à la fois de s'exprimer et de renforcer l'efficacité collective
- > Tirer avantage de ses propres ressources et de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations professionnelles
- > Contribuer à l'évolution du collectif

#### Modalités pédagogiques

- > Auto-évaluation préalable en amont de la formation
- > Pédagogie interactive privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place de solutions opérationnelles, concrètes adaptées au contexte
- > Alternances d'exposés brefs / Tchat/partages d'expérience et de connaissances
- > Etudes de cas - Mise en situation - travaux en sous-groupes et travaux individuels asynchrones - tests, Quiz (en ligne)
- > Mise en place d'un plan de progrès individuel

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > Les déterminants influençant les compétences relationnelles
  - Équilibre vie pro/perso, QVT, problèmes de santé, Covid, ...
- > Explorer l'Intelligence émotionnelle, le leadership et la créativité
  - Test/autodiagnostic de son quotient émotionnel
- > Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins
  - Partir à la rencontre de soi et de ses émotions

##### JOUR 2 :

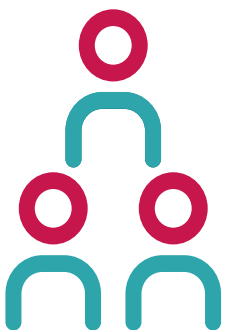
- > Prendre conscience (suite)
  - Se plonger dans l'univers de l'autre avec l'écoute active
  - Mise en application avec un travail collectif autour de situations vécues
- > Optimiser les relations professionnelles au service de l'efficacité collective
  - Les bases de la communication positive en situation professionnelle
  - Développer un « soi » positif : outils, méthodes et analyse de cas

##### JOUR 3 :

- > Optimiser les relations professionnelles (suite)
  - Savoir-être et savoir-faire dans la relation : la compétence relationnelle
  - Mieux franchir les difficultés du quotidien et favoriser des relations harmonieuses avec mises en situation, jeux de rôles et cas pratiques
  - Réflexion sur le positionnement de chacun
  - Concevoir l'intelligence collective comme un atout pour la mise en place de nouvelles façons d'être et de faire

##### JOUR 4 :

- > Evaluer ses ressources individuelles et ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations
  - Mise en application avec une analyse réflexive en mode co-développement
  - Identifier ses propres qualités relationnelles et ses axes de progrès
- > Contribuer à l'évolution du collectif
  - Identifier les jeux relationnels, éviter les pollutions émotionnelles, contribuer à la fédération du collectif autour d'émotions constructives



## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout public,  
Professionnels du soin  
et de l'accompagnement

**Organisé par**  
SYNERGIES DCF -  
Distanciel

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
4 jours (2 + 2 jours)  
Intersession de  
3 semaines

**Prérequis**  
Exercer des fonctions  
cliniques et/ou disposer  
d'une expérience en  
prévention du suicide  
auprès de publics

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

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

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

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

### 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

### Modalités pédagogiques

#### Format Distanciel :

- > En amont du démarrage de la formation, dans le but d'assurer le guidage technique des stagiaires, leur sont envoyés des tutoriels vidéo et/ou documentaires pour permettre :
  - La connexion à la plateforme (base Moodle) exploitée pour la session de formation (ciaprès dénommée ApprendTissage).
  - La création d'un profil pour chaque stagiaire.
  - L'inscription effective au « cours » accessible sur Apprend-Tissage.
  - La compréhension des principales fonctionnalités de l'outil de classe virtuelle utilisé durant la formation

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité ...)  
Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle (notamment celles générant du stress, voire de la détresse professionnelle), analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis  
- Nous permettrons dans un cadre très sécurisant à chacun d'établir sa cartographie émotionnelle

#### JOUR 2 :

- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif  
L'utilisation du Modèle transactionnel de la gestion du stress pour identifier ses propres ressources en gestion de stress.  
Présentation du modèle transactionnel du gestion de stress.  
Adopter une communication bienveillante pour réduire et prévenir les situations de stress

#### JOUR 3 :

- > Evaluer 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

#### JOUR 4 :

- > 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

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout public,  
Professionnels du soin et de l'accompagnement

**Organisé par**  
SYNERGIES DCF -  
Présentiel

**Nombre de participants**  
8 à 12 participants

**Durée**  
4 jours (2 + 2 jours)  
Intersession de  
3 semaines

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

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

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

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

#### 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
- > Evaluer 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,
- > Evaluation de la formation et des potentiels de transfert dans la pratique

#### Modalités pédagogiques

##### Format Distanciel :

- > Notre pédagogie dynamique, avec une triangulation constante entre cadre théorique, ateliers expérientiels et analyse de pratique professionnelle (APP), permettra des apprentissages durables.
- > Les apports pratiques s'acquièrent par l'expérimentation des techniques en formation et leur transfert dans la réalité de travail.
- > Les temps d'échanges qui viendront ponctuer les ateliers permettront d'analyser les pratiques, dynamiser le transfert de ces expériences en activités au quotidien pour les patients, réfléchir à l'adaptation de ces techniques aux compétences de chacun des participants et aux conditions matérielles du contexte de travail

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité ...) Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle (notamment celles générant du stress, voire de la détresse professionnelle), analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis  
- Nous permettrons dans un cadre très sécurisant à chacun d'établir sa cartographie émotionnelle

##### JOUR 2 :

- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif  
L'utilisation du Modèle transactionnel de la gestion du stress pour identifier ses propres ressources en gestion de stress  
Présentation du modèle transactionnel du gestion de stress  
Adopter une communication bienveillante pour réduire et prévenir les situations de stress

##### JOUR 3 :

- > Evaluer 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

##### JOUR 4 :

- > 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

**Action réservée aux  
médecins**

**Public visé**

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

**Organisé par  
GRIEPS**

**Nombre de  
participants**  
8 à 12 participants

**Durée**  
1 jour

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

## Entretien professionnel des médecins Mise en oeuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

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

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

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

### Objectif opérationnel

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

### Objectifs opérationnels

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

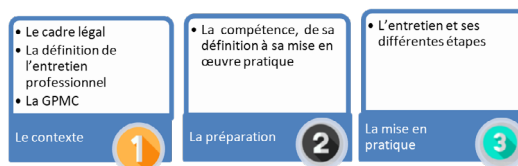
### Modalités pédagogiques

#### Format Distanciel :

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

### Programme

#### Les 3 séquences de la journée



### Programme

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



## Entretien professionnel des médecins Mise en oeuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

### Action réservée aux médecins

#### Public visé

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

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de participants**  
8 à 12 participants

**Durée**  
1 jour

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

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

#### Objectif général

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

#### Objectifs spécifiques

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

#### Modalités pédagogiques

##### Actives et basées sur la pratique :

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

#### Programme

##### JOUR 1 :

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

## Entretien professionnel des médecins Mise en oeuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

### Action réservée aux médecins

#### Public visé

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

#### Organisé par FORMATION PARTENAIRES

#### Nombre de participants 8 à 12 participants

#### Durée 1 jour

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

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

#### Objectif

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

#### Modalités pédagogiques

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

#### Programme

##### JOUR 1

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

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

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

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

##### Préparer et réaliser l'entretien

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

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

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Médecins coordonnateurs  
Directeurs / Cadres  
administratifs  
IDEC/ Cadres de santé

#### Organisé par ADVITAM

#### Nombre de participants 8 à 12 participants

#### Durée 2 jours

#### Prérequis Connaissance des grilles PATHOS et GIR

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

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

#### Modalités pédagogiques

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 gériatologiques

Temps d'études en petits groupes de cas cliniques vidéos et de dossiers. Le travail en groupes est centré sur le recueil des pratiques en établissement des participants, puis évolue vers l'intégration de repères de diagnostic permettant ainsi de transformer les habitudes en compétences.

#### Programme

- > Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification / Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains
  - Évaluation de la dépendance moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un GMP
  - évaluation de la charge en soins moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un PMP
  - Le financement des EHPAD
  - Comprendre les enjeux budgétaires et l'impact du GMPs sur les dotations d'un CPOM
  - Enjeu du GMPs pour l'EPRD
  - Simulation budgétaire à partir des variations du GMP et du PMP de l'établissement
  - Présentation des moyennes nationales et objectifs de l'établissement
- > Identifier les bonnes pratiques soins / administration dans l'optimisation du codage
  - Apprendre, à partir de la réalisation d'une EGS, comment chaque soin requis peut justifier la cotation d'un soin dans la grille PATHOS
  - Pratique d'une évaluation gériatrique au regard de PATHOS
  - Élaboration d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé en tenant compte de la connaissance de la grille AGGIR au moment de la réalisation de ce PAP
  - Apport de la grille AGGIR et de la coupe PATHOS pour réévaluer le plan de soins et le Projet d'Accompagnement Personnalisé
- > Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé
  - Codage grille AGGIR
  - Codage outil PATHOS
- > Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptées
  - Analyse de la traçabilité des dossiers de soins dans la perspective de l'évaluation
  - Utilisation des outils mis à disposition des établissements par la CNSA pour analyser la cohérence des données GIR et PATHOS pour chaque dossier
  - Modalités de saisie GALAAD
  - Modalités de contestation et saisie de la CRCM



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

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Médecins Coordonneurs  
Directeurs  
Infirmiers Coordinateurs  
Équipes soignantes  
Psychologues  
Rééducateurs

#### Organisé par

Institut Européen  
de Formation en Santé

#### Nombre de participants

12 participants

#### Durée

2 jours

#### En savoir plus

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

Le montant de la dotation de soins pour les 5 années suivantes constitue l'enjeu financier principal des évaluations médico administratives réglementaires GIR et PATHOS du CPOM.

La réalisation des coupes GIR et PATHOS est le fruit d'une démarche interdisciplinaire conduite par le médecin coordonnateur et accompagnée par la direction. Elle rend compte des besoins médico-techniques des résidents, d'aide aux actes de la vie quotidienne et se traduit par l'examen des projets de soins personnalisés selon les règles de cotations définies dans un guide méthodologique publié par la CNSA, qui est révisé chaque année.

Les recommandations sont parfois difficiles à maîtriser, méconnues des équipes soignantes qui ne sont soumises à cette démarche qu'une fois tous les 5 ans quand les autorités la pratiquent plusieurs dizaines de fois par an.

Une aide à la préparation, aux spécificités des codages, à leur optimisation ainsi qu'un accompagnement de l'équipe constituent donc un choix stratégique déterminant.

Cette formation suit une méthodologie éprouvée et propose une organisation planifiée afin de permettre à chaque établissement de défendre au mieux l'intérêt de ses résidents.

### Objectifs

Savoir faire le lien entre les objectifs de l'établissement, le projet de soins et la dotation de soins

Être en mesure de construire et mettre en place un rétroplanning interdisciplinaire

Être capable de mettre en place, le projet de soins personnalisé dit "de base" en respectant les bonnes pratiques de soin

Être capable de justifier chaque codage à l'aide de preuves écrites, tracées dans le dossier de chaque résident

Savoir mettre en œuvre une stratégie de repérage et codage des événements survenant le jour de coupe

Être en mesure de présenter de façon personnalisée chaque dossier résident

Connaître les règles et modalités de validation de chaque dossier

### Modalités pédagogiques

Apports conceptuels, Méthode interrogative, Analyse réflexive à partir de situations vécues, Travail en «Peer Education», Jeu de rôle, tests post séquences

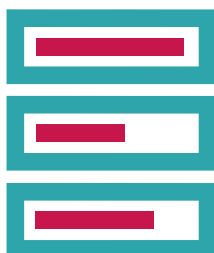
### Programme

#### JOUR 1

- > Test de positionnement
  - Évaluation des connaissances et compétences de coupe
- > Introduction
  - Attendus des coupes AGGIR & Pathos
- > Détermination des objectifs de l'établissement à travers ses besoins exprimés dans le projet de soin et traduits en termes de tarification (liens entre les outils de codage et la tarification)
  - Calcul de la dotation de soins
  - Relation entre GMP, PMP et dotation en ressources soignantes
- > Élaboration collective du phasage sous forme de rétroplanning
  - Définition des étapes et de leur contenu : date de coupe, phases de préparation, identification des intervenants, suivi
- > Préparation d'une coupe de base
  - Méthode, outils, organisation, mise en œuvre, optimisation-

#### JOUR 2

- > Travail sur les preuves
  - Les 7 preuves génériques à tout codage
  - Preuves spécifiques selon l'état pathologique, le profil de soins et d'aide aux AVQ
- > Préparation de la semaine de coupe
  - Identification des principales situations aiguës en lien avec une modification de l'autonomie ou un état pathologique survenant en EHPAD
  - Planification de la semaine de coupe
- > Passation de la coupe GIR avec le médecin du département, et de la coupe PATHOS avec le médecin de l'ARS
  - Règles de passation de la coupe
  - Comment présenter un dossier ?
- > Signature des coupes ou appel à la commission régionale de conciliation en cas de désaccord
  - Procédure de validation du codage de chaque dossier
  - Échange contradictoire
  - Stratégie de recours à la fiche argumentaire
  - Procédure de validation de la coupe
  - Discussion finale, information de la direction



## Module 1

Action réservée aux  
médecins

### Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

### Organisé par

Un formateur Adopale et  
un formateur Oresys

### Nombre de participants

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

### Durée

2 jours

### Prérequis

Avoir des responsabilités  
managériales / Avoir un  
projet managérial

### En savoir plus

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

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

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

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

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

### Objectifs

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

### Modalités pédagogiques

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

### Programme

#### EN AMONT

Mise à disposition de documents en ligne

#### JOUR 1

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

#### JOUR 2

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

# Module 2

Action réservée aux  
médecins

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

## Organisé par

Un formateur Adopale et  
un formateur Oresys

## Nombre de participants

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

## Durée

1 jour

## Prérequis

Avoir des responsabilités  
managériales / Avoir un  
projet managérial

## En savoir plus

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

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

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

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

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

### Objectifs

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

### Modalités pédagogiques

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

### Programme

#### EN AMONT

Mise à disposition de documents en ligne

#### Matinée

- > Brainstorming sur les situations de crise rencontrées à l'hôpital
  - > Tour de table : Quels facteurs précurseurs connaissez-vous ?
  - > Approche théorique : présentation des facteurs types déclencheurs de conflits
  - > Echanges et retours d'expérience
  - > Approche théorique : présentation de la spirale du conflit
  - > Approche théorique : présentation des différents types de conflits
  - > Atelier participatif : lien avec la pyramide de Dilts
  - > Approche théorique : postures face au conflit de Thomas Kilmann
  - > Mise en pratique : identifier les postures face au conflit dans des saynètes
  - > Temps d'échange et retour d'expérience
  - > Présentation des émotions principales liées au conflit
- #### Après-midi
- > Présentation théorique d'outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit
  - > Mise en situation : variations du para- et du non-verbal dans une scène
  - > Principes de l'assertivité
  - > Principe de la communication non violente
  - > Mises en pratiques
  - > Présentation des dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital

# Module 1

**Action réservée aux  
médecins****Public visé**Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales**Organisé par**

ANTIDOTE EXPERTISE

**Nombre de  
participants**

10 Participants maximum

**Durée**

2 jours consécutifs

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

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

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

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

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

**Objectifs**

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

**Modalités pédagogiques**

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

**Programme**

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

# Module 2

Action réservée aux  
médecins

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

## Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

## Nombre de participants

10 Participants maximum

## Durée

1 jour

## En savoir plus

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

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

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

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

### Objectifs

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

### Modalités pédagogiques

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

### Programme

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



## Module 1

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

### Action réservée aux médecins

#### Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

#### Organisé par FORMAVENIR PERFORMANCES

#### Nombre de participants

8 participants minimum  
12 participants maximum

#### Durée

2 jours

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

### Objectifs

#### Objectif opérationnel

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

#### Objectif pédagogiques

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

### Modalités pédagogiques

Actives et basées sur la pratique :

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

### Programme

#### JOUR 1

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

#### JOUR 2

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

# Module 2

Action réservée aux  
médecins

## Public visé

Professionnels médicaux  
exerçant ou souhaitant  
exercer des fonctions  
managériales

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Nombre de participants

8 participants minimum  
12 participants maximum

## Durée

1 jour

## En savoir plus

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

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

### Objectifs

#### Objectif opérationnel

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

#### Objectif pédagogiques

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

### Modalités pédagogiques

Actives et basées sur la pratique :

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

### Programme

#### JOUR 1

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

# Module 1

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

### Action réservée aux médecins

#### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

#### Organisé par

IMS Académie – CHU de  
Bordeaux

#### Nombre de participants

1 participant par entretien

#### Durée

30mins estimée pour  
l'auto-évaluation

45mins maximum pour  
l'entretien

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

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

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

#### Objectifs

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

#### Modalités pédagogiques

##### Grille de positionnement pédagogique:

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

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

##### Entretien individuel en visioconférence:

Les éléments personnels communiqués durant l'entretien demeurent confidentiels

##### Formalisation du parcours de formation individuel

#### Programme

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

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

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

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

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

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

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

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

# Module 2

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

### Action réservée aux médecins

#### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

#### Organisé par

Sciences Po Bordeaux

#### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

#### Durée

2 jours (14h)

#### En savoir plus

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

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

#### Objectifs

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

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

#### Modalités pédagogiques

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

#### Programme

##### JOUR 1

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

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

##### JOUR 2

Les bases et outils de la gestion de projet

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

Engager un projet d'application managériale réaliste et ambitieux

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

## Module 3

Action réservée aux  
médecins

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

IMS Académie

### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

### Durée

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

### En savoir plus

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

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

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

### Objectifs

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

### Modalités pédagogiques

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

### Programme

#### JOUR 1

##### Identifier ses préférences managériales :

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

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

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

#### JOUR 2

##### Concilier leadership et confiance :

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

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

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

#### JOUR 3

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

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

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

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

#### JOUR 4

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

Amélioration continue / Description, analyse et résolution de situations managériales

# Module 4

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

Action réservée aux  
médecins

### Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

### Organisé par

IMS Académie

### Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

### Durée

2 jours (14h)

### En savoir plus

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

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

### Objectifs

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

### Modalités pédagogiques

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

### Programme

#### JOUR 1

#### Identifier les différents types de conflits :

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

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

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

#### JOUR 2

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

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

#### Accompagner le changement :

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

# Module 5

Action réservée aux  
médecins

## Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

## Organisé par

IMS Académie

## Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

## Durée

2 jours (14h)

## En savoir plus

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

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

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

### Objectifs

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

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

#### La bientraitance managériale

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

### Modalités pédagogiques

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

### Programme

#### JOUR 1

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

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

#### JOUR 2

#### Construire au quotidien un environnement bienveillant :

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

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

- > Bientraitance en situation de changement

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

- > Concept d'assertivité

#### Mettre en place une communication efficiente :

- > Objectifs et résultats

# Module 6

Action réservée aux  
médecins

## Public visé

Tout personnel médical en  
situation de management

## Nombre de participants

8 participants minimum  
16 participants maximum

## Durée

2 jours (14h)

## En savoir plus

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

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

### Objectifs

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

### Modalités pédagogiques

A définir en fonction du thème choisi par le commanditaire

### Programme

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

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

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





# **QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT**



## Renforcement de la cybersécurité : acquérir les bons réflexes - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

#### Organisé par CRISALYDE

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

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

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. A travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybersécurité au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque

#### Objectifs

Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.

Prendre conscience du rôle contributif de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.

Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.

Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigilance et de diffusion des bonnes pratiques.

#### Modalités pédagogiques

##### A DISTANCE

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

#### Programme

Présentation et tour de table

- > Appréhender la cybercriminalité :
  - Travail de groupe "Dessignons internet"
  - Exposé interactif sur les cybercriminels
  - Jeu de cartes "Simulation d'une cyberattaque"
- > Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :
  - Analyse réflexive des pratiques professionnelles
  - Exposé interactif sur la cybersécurité
- > Être en mesure de détecter les menaces :
  - Les emails malveillants
    - Démonstration de hacking via email malveillant
    - Exercice de représentation sur les critères suspects
    - Entraînement par atelier pour trouver les emails-malveillants
    - Exposé interactif sur les pièces jointes.
- > Les arnaques et fraudes
  - Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
  - Mots de passe et authentification forte
    - Démonstration de hacking liées au mot de passe
    - Reformulation et synthèse par les apprenants
    - Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

## Renforcement de la cybersécurité : acquérir les bons réflexes - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

#### Organisé par CRISALYDE

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

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

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. A travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybersécurité au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque

#### Objectifs

Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.

Prendre conscience du rôle contributif de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.

Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.

Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigilance et de diffusion des bonnes pratiques.

#### Modalités pédagogiques

##### PRESENTIEL

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

#### Programme

Présentation et tour de table

- > Appréhender la cybercriminalité :
  - Travail de groupe "Dessinons internet"
  - Exposé interactif sur les cybercriminels
  - Jeu de cartes "Simulation d'une cyberattaque"
- > Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :
  - Analyse réflexive des pratiques professionnelles
  - Exposé interactif sur la cybersécurité
- > Être en mesure de détecter les menaces :
  - Les emails malveillants
  - Démonstration de hacking via email malveillant
  - Exercice de représentation sur les critères suspects
  - Entraînement par atelier pour trouver les emails-malveillants
  - Exposé interactif sur les pièces jointes.
- > Les arnaques et fraudes
  - Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
  - Mots de passe et authentification forte
  - Démonstration de hacking liées au mot de passe
  - Reformulation et synthèse par les apprenants
  - Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

#### Organisé par DÉMETER SANTÉ

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

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

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère, en effet une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

Face à ces risques nouveaux, les agents de la fonction publique hospitalière sont les premiers impactés. En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation est de permettre

aux agents de connaître les risques et les types d'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement

#### Objectifs

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

#### Modalités pédagogiques

##### A DISTANCE

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu des participants.

#### Programme

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)
  - Etat de la menace cyber aujourd'hui.
  - Quel rôle pour la SSI.
  - L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.
- > Comprendre son rôle dans la sécurité IT de son établissement
  - L'agent un acteur clé de la SSI.
  - Le rôle de l'agent au quotidien.
  - Le rôle de l'agent en période de crise.
  - Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI.
- > Connaître et détecter les différents types de menaces
  - L'environnement technique et les menaces.
  - Les types de cyberattaques et leurs impacts.
- > Développer un esprit critique et devenir vigilant.
  - Lutter à son niveau contre la cybercriminalité.
- > Acquérir des réflexes de protection.
  - Les points de vigilance dans sa pratique.
  - Méthode d'analyse des droits d'accès.
  - Méthode d'analyse d'un email.
  - Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances et bonnes pratiques).
  - Choisir avec soin ses mots de passe.
  - Mettre à jour régulièrement ses logiciels.
  - Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.
  - Effectuer des sauvegardes régulières.
  - Sécuriser l'accès Wi-Fi de son établissement.
  - Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).
  - Protéger ses données lors de ses déplacements.
  - Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.
  - Télécharger ses programmes sur les sites officiels

## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Présentiel

**Action Multi professionnelle**

**Priorité de formation fixée par le Ministère**

### Public visé

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

**Organisé par**  
DÉMÉTER SANTÉ

**Nombre de participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

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

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère, en effet une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

Face à ces risques nouveaux, les agents de la fonction publique hospitalière sont les premiers impactés. En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation est de permettre

aux agents de connaître les risques et les types d'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement

### Objectifs

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


### Modalités pédagogiques

#### PRÉSENTIEL

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu des participants.

### Programme

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)
  - Etat de la menace cyber aujourd'hui.
  - Quel rôle pour la SSI.
  - L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.
- > Comprendre son rôle dans la sécurité IT de son établissement
  - L'agent un acteur clé de la SSI.
  - Le rôle de l'agent au quotidien.
  - Le rôle de l'agent en période de crise.
  - Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI.
- > Connaître et détecter les différents types de menaces
  - L'environnement technique et les menaces.
  - Les types de cyberattaques et leurs impacts.
- > Développer un esprit critique et devenir vigilant.
  - Lutter à son niveau contre la cybercriminalité.
- > Acquérir des réflexes de protection.
  - Les points de vigilance dans sa pratique.
  - Méthode d'analyse des droits d'accès.
  - Méthode d'analyse d'un email.
  - Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances et bonnes pratiques).
  - Choisir avec soin ses mots de passe.
  - Mettre à jour régulièrement ses logiciels.
  - Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.
  - Effectuer des sauvegardes régulières.
  - Sécuriser l'accès Wi-Fi de son établissement.
  - Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).
  - Protéger ses données lors de ses déplacements.
  - Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.
  - Télécharger ses programmes sur les sites officiels



**RECHERCHE  
CLINIQUE -  
SOCIAL, ÉDUCATIF,  
PSYCHOLOGIE ET  
CULTUREL**



## Animer une formation à distance - Blended-Learning

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Formateurs internes quel  
que soit le métier,  
Équipes pédagogiques  
des instituts de formations  
paramédicales

#### Organisé par :

Formavenir  
Performances

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

3 jours, soit 20,5 h

#### Prérequis

Un ordinateur disposant  
d'une connexion internet,  
d'un micro et d'enceintes  
(son)

#### En savoir plus

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

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

#### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : Outils collaboratifs pour dynamiser et miser sur « l'expérience utilisateur » : Brainstorming et ateliers participatifs, travaux de groupes, exercices pratiques, analyse de pratiques et partage d'expériences, analyse des pistes d'évolution, quiz collectifs, études de cas
- > Temps asynchrones/E-Learning : Podcasts, vidéos d'experts, ressources téléchargeables, des activités interactives et des quiz de connaissances et validations des acquis
- > Consultation du module E-Learning de l'ANFH intitulé « La formation digitale dans la FPH »

#### Programme

##### Classe virtuelle 1 – 2h00

- > Introduction de la formation et des réflexions qui l'animeront tout au long du parcours :
  - 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 – 1h30

- La posture du formateur
- Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel
- Motiver et accompagner l'apprenant

##### Classe virtuelle 2 – 3h30

- Retour sur les apports du E-Learning
- Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel
- Les méthodes et outils

##### Classe virtuelle 3 – 3h30

- Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel
- Se positionner avec ses propres formations

##### Module E-Learning – Partie 2 – 3h00

- Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place
- Etude 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 microformation pour chaque participant



## Animer une formation à distance - Distanciel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Formateurs internes quel que soit le métier, Équipes pédagogiques des instituts de formations paramédicales

#### Organisé par :

Formavenir  
Performances

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

3 jours, soit 20,5 h

#### Prérequis

Un ordinateur disposant d'une connexion internet, d'un micro et d'enceintes (son)

#### En savoir plus

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

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

#### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : Outils collaboratifs pour dynamiser et miser sur « l'expérience utilisateur » : Brainstorming et ateliers participatifs, travaux de groupes, exercices pratiques, analyse de pratiques et partage d'expériences, analyse des pistes d'évolution, quiz collectifs, études de cas
- > Temps asynchrones/E-Learning : Podcasts, vidéos d'experts, ressources téléchargeables, des activités interactives et des quiz de connaissances et validations des acquis
- > Consultation du module E-Learning de l'ANFH intitulé « La formation digitale dans la FPH »

#### Programme

##### Classe virtuelle 1 – 2h00

- > Introduction de la formation et des réflexions qui l'animeront tout au long du parcours :
  - 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 – 1h30

- La posture du formateur
- Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel
- Motiver et accompagner l'apprenant

##### Classe virtuelle 2 – 3h30

- Retour sur les apports du E-Learning
- Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel
- Les méthodes et outils

##### Classe virtuelle 3 – 3h30

- Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel
- Se positionner avec ses propres formations

##### Module E-Learning – Partie 2 – 3h00

- Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place
- Etude de cas d'un module E Learning

##### Classe virtuelle 4 – 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 5 – 3h30

- Atelier de simulation : Partage et expérimentation autour d'une microformation pour chaque participant





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

### Action réservée aux médecins

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

#### Public visé

Tout médecin non francophone de niveau A2 minimum

#### Organisé par LINGUAPHONE

#### Nombre de participants

Minimum 8 participants à 10 maximum

#### Durée

96h parcours blended en classe inversée

Options : entretiens individualisés ; ateliers Social Learning

#### Prérequis

Test de positionnement amont

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

#### Objectifs

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

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

#### Modalités pédagogiques

Parcours 96h blended classe inversée

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

#### Compléments

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

#### Programme

##### 1. KICKOFF – lancement du programme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Acquérir les bases de l'écriture de courriels
- Echanger des informations simples et claires, prendre des rendez-vous

- Comprendre les différents niveaux de formalité

- Rédiger des courriels plus complexes et des documents à caractère médical

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

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

##### 8. Être préparé pour la certification

##### 9. BILAN

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

### Action réservée aux médecins

#### Public visé

Tout médecin non francophone de niveau B1 minimum

#### Organisé par LINGUAPHONE

#### Nombre de participants

Minimum 8 participants à 10 maximum

#### Durée

96h parcours blended en classe inversée

Options : entretiens individualisés ; ateliers Social Learning

#### Prérequis

Test de positionnement amont

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

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

#### Objectifs

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

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

#### Modalités pédagogiques

Parcours 96h blended classe inversée

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

#### Compléments

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

#### Programme

##### 1. KICKOFF – lancement du programme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### 8. Être préparé pour la certification

##### 9. BILAN

## Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

### Action Multi professionnelle

**Public visé**  
Tout public

**Organisé par**  
PLÉNITUDES®

**Nombre de participants**  
10 stagiaires maximum

**Durée**  
2 jours (14h)  
Présentiel ou distanciel

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

Pour pouvoir prendre soin des autres, il faut d'abord prendre soin de soi. Travailler en milieu hospitalier aujourd'hui en France est un défi quotidien, tant pour le corps que pour le mental : les deux sont soumis au stress, parfois jusqu'à l'épuisement. Prendre soin de soi, en tant que personnel hospitalier, est une nécessité pour préserver sa propre santé mentale et physique et pour être capable de garder un certain recul face aux situations quotidiennes.

En France, la HAS (Haute Autorité de Santé) a reconnu que la méditation en pleine conscience est un moyen pour agir sur la santé mentale et le stress des personnels de la Fonction Publique Hospitalière.

Méditer, c'est au-delà de simplement s'asseoir ou de faire une pause, c'est (ré)apprendre à se connecter à soi, aux autres, au présent, pour pouvoir mieux le vivre et augmenter son bien-être, et cela s'apprend ou se (ré)apprend.

### Objectifs

- > Repérer les facteurs d'épuisement professionnel
- > Prendre conscience de son état émotionnel
- > Comprendre les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits
- > Apprendre à pratiquer la méditation de pleine conscience pour améliorer son bien-être, gagner en paix d'esprit et en enthousiasme
- > S'approprier des outils pour pratiquer au quotidien

### Modalités pédagogiques

- > Temps d'apprentissage collectif
- > Exercices individuels
- > échanges en sous-groupe et en groupe entier
- > Pratiques de méditation formelle assise (aucun matériel n'est nécessaire) et informelle
- > Réalisation de fiche mémo
- > Espace d'approfondissement en ligne en accès libre pour les stagiaires (vidéos, audio, exercices ...)

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Découvrir comment la méditation de pleine conscience fonctionne, impacte notre état émotionnel et peut nous aider à nous sentir mieux au quotidien ;
- > Comprendre ce qu'est la méditation de pleine conscience et comment l'intégrer dans un cadre de travail ;
- > L'épuisement professionnel, le définir, le comprendre, le reconnaître ;
- > Prendre conscience de son état émotionnel et de son impact sur nos actions et nos relations ;
- > Le corps, première porte d'entrée pour pratiquer la pleine conscience au quotidien ;
- > La respiration, au cœur de la pratique de la pleine conscience, est un outil d'autorégulation naturel

#### JOUR 2 :

- > Apprendre à pratiquer, expérimenter et utiliser la pleine conscience, concrètement ;
- > Les sensations et l'attention : comprendre les mécanismes de l'attention et leurs impacts sur l'épuisement ;
- > Les pensées, omniprésentes et souvent sources de souffrance. Apprendre à apprivoiser ses pensées et à gagner en paix d'esprit en utilisant la pleine conscience ;
- > Les émotions nous dépassent souvent. Pratiquer la pleine conscience, pour savoir les reconnaître, les accepter et ne plus nous laisser submerger, emporter par elles ;
- > Intégrer la pleine conscience et la pratiquer dans son quotidien, en prenant en compte l'expérience de l'instant dans sa globalité et où que nous soyons.

## Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

### Action Multi professionnelle

**Public visé**  
Tout public

**Organisé par**  
DÉMÉTER

**Nombre de participants**  
10 stagiaires maximum

**Durée**  
3 jours (21h)  
Présentiel ou distanciel

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

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples, nous constatons une forte accélération de nos rythmes de vie, une saturation d'informations. C'est une course effrénée dans laquelle nous sommes engagés avec une sur-réactivité, un oubli de soi, un stress prolongé pouvant conduire à un épuisement professionnel.

La « pleine conscience », internationalement reconnue par la communauté scientifique pour son efficacité sur le bien-être physique et émotionnel, invite à vivre pleinement l'instant présent. Elle offre de nouvelles perspectives et propose des outils utilisables au quotidien, dans sa vie personnelle et professionnelle, pour gérer ses émotions, réduire le stress et prévenir le burn-out.

S'initier à la méditation de pleine conscience permet de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler son stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnel.

### Objectifs

- > Comprendre les fondements de la méditation de pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits
- > Prendre conscience de son état émotionnel et repérer les facteurs d'épuisement professionnel
- > S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience et les intégrer au quotidien pour prévenir, accompagner et réduire l'épuisement professionnel

### Modalités pédagogiques

- > Apports didactiques et conceptuels
- > Approche expérientielle avec méditations guidées et dialogue exploratoire
- > Échanges
- > Exercices en sous-groupes
- > Lecture commentée de textes et de vidéos
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail
- > Axes de développement

### Programme

#### JOUR 1 :

Partage d'un socle commun de connaissances :

- > Anxiété, stress, épuisement professionnel : définition et distinction
- > Spécificités pour les professionnels de santé
- > La méditation de pleine conscience : définition, application et intérêt en prévention et accompagnement du stress et de l'épuisement professionnel
- > Prendre conscience de ses pensées, ses émotions, ses sensations physiques : passer du mode « réaction » au mode « réponse consciente »

#### JOUR 2 :

Vivre l'instant présent :

- > Le mode « Faire » en pilotage automatique ; Le mode « Être » dans l'instant présent
- > Les pratiques formelles de la méditation de PC : comprendre, expérimenter
- > Les pratiques informelles de la méditation de PC
- > Les outils d'auto-observation

#### JOUR 3 :

La méditation de pleine conscience dans le travail au quotidien :

- > Commencer sa journée
- > Travailler dans l'attention consciente
- > Pratiquer avec tous ses sens
- > Se ressourcer, prendre soin de soi
- > Finir sa journée
- > Préparer son sommeil
- > Vivre pleinement ses journées de repos
- > Gérer ses freins
- > Asseoir sa pratique pour aller plus loin

## Les fondamentaux de la laïcité

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Tout public

#### Conçu par :

Conçu par un GT inter-fonctions publiques et l'appui du concepteur pédagogique Learning Salad.

Piloté par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et par la Direction des Libertés Publiques et des Affaires Juridiques (DLPAJ).

#### Modalité d'inscription :

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

#### Durée estimée

2h15

#### En savoir plus

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

La loi n° 2021-1109 confortant le respect des principes de la République rend obligatoire la formation des agents publics au principe de laïcité. Le comité interministériel de la laïcité (CIL) du 15 juillet 2021, placé sous la présidence du Premier ministre, a arrêté 17 mesures visant à garantir le respect et la promotion du principe de laïcité et de neutralité des services publics. Parmi ces mesures, figure la formation de 100% des agents publics d'ici 2025 (mesures 5 et 6). Ce parcours de formation en e-learning permet de répondre à cette obligation légale auprès des agents de la fonction publique.

#### Objectifs

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

#### Modalités pédagogiques

- > À partir de capsules interactives, vous découvrirez les grands principes de laïcité et de neutralité. À travers des situations emblématiques impliquant des agents et/ou des usagers, vous appréhendez l'application de ces principes dans différents contextes. Vous alternerez entre des temps de formation et des temps d'auto-évaluation de vos connaissances (via des jeux et des quiz). Un carnet de bord est également mis à votre disposition afin que vous puissiez garder une trace de votre apprentissage en ligne en accès libre pour les stagiaires (vidéos, audio, exercices ...)

#### Programme

- > **Une première situation pour commencer**  
Distinguez les applications des principes de laïcité entre le cadre professionnel et le cadre personnel.
- > **Se positionner**  
Identifiez les grands principes de laïcité en partant de vos propres connaissances.
- > **Découvrir les grands principes de laïcité**  
Découvrez les grands principes, les repères historiques et enfin les droits, obligations et règles applicables.
- > **En pratique: analyser 6 situations**  
Découvrez 6 situations d'agents amenés à se positionner sur les principes de laïcité : 3 situations impliquant des usagers et des agents, 3 situations impliquant des agents entre eux.
- > **Tester ses connaissances**  
Clarifiez le vocabulaire en complétant une grille de mots croisés et testez vos connaissances en répondant à un quiz.

## La place du son dans l'environnement professionnel

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Tout professionnel travaillant dans une structure sanitaire ou médico-sociale

#### Organisé par

Centre Hospitalier Centre Bretagne

#### Nombre de participants

12 participants

#### Durée

2 jours

#### En savoir plus

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

Le son et ses bienfaits font partie intégrante des prises en charge non médicamenteuses pour les patients/résidents quelque soit l'âge (du nouveau-né à la personne âgée).

Les professionnels de santé sont amenés à s'interroger sur leur comportement « sonore » notamment à travers les bruits émis, leurs répercussions sur les soignés et leur environnement. Comprendre l'incidence des sons sur l'état émotionnel et physio-biologique permet de rechercher des moyens pour conduire au bien-être.

L'objectif est de créer une ambiance sonore adaptée, un renforcement positif comportemental et utiliser des techniques d'aide alliant la voix et les outils sonores.

#### Objectifs

Général : Avoir une vue d'ensemble sur les effets et les bienfaits du son

- > Connaître et percevoir les impacts de l'environnement sonore et musical sur les plans émotionnels, physiques et psychologiques
- > Savoir développer des pratiques ayant un impact bénéfique sur l'émotionnel, le relationnel et le comportemental
- > Identifier l'effet bienfaisant de l'environnement sonore dans une unité de travail
- > Adapter les pratiques de sonothérapie selon leur contexte et les moments de mise en œuvre

#### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports cognitifs (connaissances théoriques, savoir-faire, savoir-être)
- > Exercices pratiques (voix, instruments, bandes sonores)
- > Analyses des expériences
- > Echanges interactifs centrés sur l'analyse des situations professionnelles

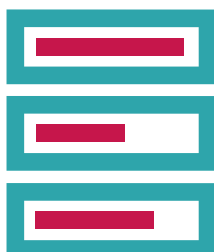
#### Programme

##### JOUR 1 : Etat des lieux, Réflexions et Analyse théorique

- > Définition du son et réflexions sur les lieux de diffusion
  - Typologie dans les établissements (soignant, environnement, matériel)
- > Perception des sons
  - Différence entre entendre et écouter
  - La surdité et la perte de l'ouïe est-elle un frein ?
  - Selon les différentes pathologies et leur âge, les sons sont-ils perçus par tous de la même faç on ?
- > Résonnance et répercussion des sons, mode d'action sur :
  - Le corps, l'esprit, le psychologique, l'humeur et le comportement
- > L'identité sonore, les sons médicaments et les sons poisons
  - Définition de l'identité sonore
  - Pourquoi certains sons peuvent être bénéfiques et d'autres dangereux

##### JOUR 2 : Les sons - une vraie médiation de recherche reconnue comme prise en charge non médicamenteuse selon les objectifs d'accompagnement du soigné

- > Apprendre à pratiquer, exp rimer et utiliser par des ateliers pratico-pratiques
  - Expérimentation d'instruments (voix, percussions, instrument à vent et instrument à cordes)
  - Présentation de bandes sonores (détente, stimulation pour vivre, accompagnement fin de vie...)
- > Analyse des différentes expériences en groupe montrant l'intérêt de la musicothérapie dans :
  - La recherche de bien être, détente, lâcher prise et accompagnement dans les soins
  - Le développement ou maintien d'une gamme d'habilités par la créativité
  - La stimulation pour conserver les acquis, préserver la motivation et stimuler l'élan vital du grand prématuré à la personne âgée



## Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle

Action Multi professionnelle

Orientation prioritaire de DPC

Priorité de formation fixée par le Ministère

### Public visé

Professionnel-les du médical, paramédical et social

### Organisé par

Association Interdisciplinaire Post-Universitaire de Sexologie (AIUS)

### Nombre de participants

8 à 16 participants

### Durée

3 jours

### En savoir plus

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

La formation a comme principal objectif de répondre à l'action n°2 de la Stratégie nationale de santé sexuelle : « former les professionnels de santé à la santé sexuelle et reproductive dans une approche interdisciplinaire ».

Elle vise à développer les connaissances et compétences en santé sexuelle et ses différentes dimensions. Chaque professionnel de santé de première ligne doit être désormais sensibilisé à la santé sexuelle et à ses principales problématiques. L'accent sera également mis sur la prévention et la promotion de la santé sexuelle, notamment dans sa dimension positive et dans une approche populationnelle, tout au long de la vie, que les personnes soient bien-portantes ou non, jeunes ou âgées.

En fonction de ses compétences et de son environnement, chaque professionnel pourra ainsi au minimum répondre, informer, repérer et si besoin, orienter les personnes en demande ou malades, d'abord au niveau local puis, en fonction de la problématique identifiée, de sa nature simple ou plus complexe ainsi que des ressources locales disponibles, au niveau du territoire de santé ou de la région.

### Objectif général

Aborder les questions de sexualité avec les patients dans le cadre du rôle propre de chacun des professionnels et des pratiques collaboratives interdisciplinaires

### Objectifs spécifiques

Définir les concepts de santé sexuelle et reproductive et de droits humains,

Utiliser les sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques

Délivrer des informations actualisées pour la mise en place et l'appropriation d'une stratégie de prévention globale en santé sexuelle

Identifier les caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées ainsi que les freins et les leviers d'action

Identifier les violences sexuelles et plus particulièrement la question du repérage des mineurs en situation de prostitution

Adopter une attitude éthique de bienveillance et de bienveillance pour éviter les inégalités de soins, les stigmatisations et les discriminations,

Accompagner le patient à renforcer son autonomie et sa capacité à agir sur sa santé sexuelle

Repérer les personnes et structures ressources internes et externes

Analyser sa pratique professionnelle

### Modalités pédagogiques

#### 1<sup>ère</sup> session : 2 jours

Tests de positionnement, apports cognitifs (connaissances théoriques, savoir-faire et savoir-être), échanges interactifs, méthodes actives, mises en situation et analyses des pratiques

#### 2<sup>ème</sup> session : 1 jour un mois après

Audit clinique, retours d'expériences, étude de cas, mises en situation renouvelée et renforcement des pratiques avec messages clés

### Programme

#### JOUR 1 :

##### > Base théorique :

- Cadre, contexte
- Définitions : santé sexuelle et reproductive, sexualité humaine, vie sexuelle et intime, sexologie, médecine sexuelle. Présentation des textes de référence
- De la prévention à la promotion de la santé
- Les indicateurs, déterminants, et objectifs spécifiques en santé sexuelle

##### > Bases fondamentales de la santé sexuelle :

- Notions clés de sexualité humaine (approche intégrative biopsychosociale)
- Principales problématiques sexuelles
- Approche populationnelle (publics vulnérables et enjeux particuliers)

#### JOUR 2 :

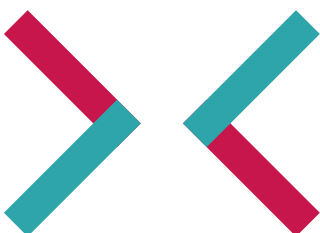
##### > De la théorie à la pratique : Compétences professionnelles individuelles et collectives :

- Comment parler de sexualité en établissement de soins ?
- Comment parler de sexualité à 3, c'est-à-dire avec un interprète professionnel dans la situation de personnes peu ou pas francophones ?
- Plainte, symptôme, demande, diagnostic : contextualiser, comprendre la plainte, la demande et la souffrance de la personne.
- Comment parler du développement sexuel aux enfants et aux adolescents ?
- Comment intervenir ?

#### JOUR 3 :

##### > Renforcement des pratiques :

- Retour d'expérience sur les pratiques, accompagnement de projets et analyse des pratiques professionnelles autour de situations pratiques et de difficultés rencontrées par les stagiaires





# SOINS





# Module 1A

**Action Multi  
professionnelle****Priorité de formation  
fixée par le Ministère****Orientation  
prioritaire de DPC****Public visé**  
Sages femmes  
Médecins**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants**Durée**  
2 heures**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## L'entretien prénatal précoce - Actualisation des connaissances

L'entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1er mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages femmes doivent être en mesure à la fois :

- D'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse
- De réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité

### Objectifs

- > Connaître les dispositions réglementaires en périnatalité et les consultations obligatoires du parcours de grossesse
- > Connaître les enjeux des 1000 premiers jours de l'enfant
- > Connaître les déterminants sociaux de la santé et leurs impacts sur les inégalités sociales et territoriales en périnatalité
- > Appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1000 premiers jours

### Modalités pédagogiques

- > Tutoriel vidéo et guide d'utilisation de la plateforme e-learning
- > Témoignages vidéo
- > Quiz de connaissances et validations des acquis
- > Activité interactive sous format « glisser / déposer »
- > Documents téléchargeables
- > Intégration de liens renvoyant vers des ressources pédagogiques et d'informations
- > Grille d'autoévaluation des acquis de la formation et questionnaire sur les attentes des participants

### Programme

#### Partie 1 :

- > Connaissance du contexte et du cadre juridique
- > Le parcours de grossesse
- > Les 1000 premiers jours de l'enfant

#### Partie 2 :

- > Les déterminants sociaux de la santé
- > L'entretien prénatal précoce
- > La place de l'entretien prénatal précoce et ses enjeux

# Module 1B

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

Public visé  
Sages femmes  
Médecins

Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

Nombre de  
participants  
8 à 16 participants

Durée  
2 jours

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

## L'entretien prénatal précoce - Formation socle

L'entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1er mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages femmes doivent être en mesure à la fois :

- D'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse
- De réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité

### Objectifs

Réaliser un entretien prénatal précoce selon les recommandations de la HAS : de la conduite de l'entretien à la transmission et au travail en réseau

Connaitre les principes, objectifs, enjeux de l'Entretien Prénatal Précoce

Maîtriser les techniques relationnelles permettant l'ouverture d'un dialogue et adapter sa posture

Identifier les thèmes à aborder avec la femme en prenant en compte les facteurs liés à son environnement (somatique, psycho-affectif et social)

Identifier les compétences et les vulnérabilités de la femme / du couple et la / les positionner en tant que partenaire(s) de soins

Repérer les partenaires, ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité et être en capacité de les solliciter si nécessaire

Construire avec la femme / le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre

Co-définir avec la femme/ le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre

Co-définir avec la femme/ le couple son/ leurs parcours de soins selon son/leur(s) besoin(s)

### Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement

Test de positionnement

Apports didactiques

Exercices pratiques et simulations d'entretien d'EPP

Diaporama

Etudes de cas

Analyses de pratiques

professionnelles et RETours

d'Expériences (RETEX)

### Programme

#### Partie 1 :

> Ce que devenir parent représente pour les femmes / couples. Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels

> Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP

> Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psychoaffectif, social) de la femme / du couple

> Compétences et vulnérabilités / modalités permettant de favoriser les ressources parentales

#### Partie 2 :

> Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité

> Typologies possibles d'actions coordonnées

> Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels

> Co-définition du parcours de soins avec la femme / couple en fonction de ses/leurs besoins

> Enjeux de décloisonnement des pratiques Ville / Hôpital / PMI

# Module 2

**Action Multi  
professionnelle****Priorité de formation  
fixée par le Ministère****Orientation  
prioritaire de DPC****Public visé**Sages femmes  
Médecins**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES****Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants**Durée**  
2 jours**Prérequis**Avoir suivi le module 1  
« Réaliser un entretien  
prénatal précoce »**En savoir plus**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## L'entretien prénatal précoce - Accompagner les femmes / couples en situation complexe

Les professionnels amenés à suivre les femmes enceintes ou couples peuvent identifier des vulnérabilités de plusieurs ordres (médical, psycho-affectif, psychologique, ou en lien avec des situations de handicap, ...) qui demandent une personnalisation de l'accompagnement au regard des besoins spécifiques des femmes / couples accompagnés.

Dans ce cadre, le travail en réseau et la coordination des différents professionnels exerçant dans le champ de la périnatalité des secteurs sanitaire, social et médico-social sont primordiaux.

L'enjeu est alors de pouvoir analyser ses pratiques professionnelles, en lien avec ces modalités de coordination avec les différents acteurs du territoire concernés et de mobiliser/ solliciter les leviers possibles pour réaliser un travail en réseau optimal répondant aux besoins des femmes/couples

**Objectifs**

Perfectionner sa capacité de travail en réseau dans le cadre du parcours périnatalité

Analyser sa pratique professionnelle de l'Entretien

Prénatal Précoce à travers l'étude de situations complexes et des difficultés rencontrées

Déterminer avec la femme/ le couple les ressources à mobiliser et les modalités d'accompagnement dans le cadre d'une alliance thérapeutique

Activer les ressources et collaborer avec les acteurs du territoire en fonction des vulnérabilités détectées (somatique, psychologique et sociale)

Identifier les modalités communes de suivi/ transmission/ coordination de parcours des femmes (en fonction de son territoire)

**Modalités pédagogiques**

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement

Test de positionnement

Apports didactiques

Diaporama

Etudes de cas

Analyses de pratiques professionnelles et RETours d'Expériences (RETEX) de dossiers complexes

Cartographie des acteurs mobilisable dans le cadre du travail en réseau

**Programme****JOUR 1 :**

- > Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes / couples – analyse de pratiques et RETours d'Expériences sur les modalités de suivi et de travail en réseau
- > Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes (sanitaire, psycho-affectif, psychologique, social), les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple
- > Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau – coordination sanitaire et médico-sociale
- > Quelles modalités de réponse/ quelles stratégies d'accompagnement ?
- > Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité

**JOUR 2 :**

- > Identifications des besoins possibles des futures mères / parents
- > Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère / couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées
- > Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique ?
- > Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées
- > Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques - complexes

## Evaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Distanciel

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

### Public visé

Professionnels de santé,  
psychologues, travailleurs  
sociaux, éducateurs  
spécialisés,  
En établissement  
sanitaire, social ou  
médico-social

Organisé par  
ANAXIS SANTÉ

### Nombre de participants

8 participants et au  
maximum 16 participants

Durée  
2 jours

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

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.

Dans ce contexte, cette action cible la formation de personnes ressources pour l'orientation et l'évaluation des personnes repérées comme étant à risque suicidaire.

### 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

### Modalités pédagogiques

- > 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
- > Etude de cas et ateliers en sousgroupes
- > Jeux de rôles et mises en situation
- > Création d'un annuaire et d'une carte mentale
- > Remise d'un livret stagiaire

### Programme

#### EN DISTANCIEL – CLASSE VIRTUELLE VIA TEAMS

##### JOUR 1 :

- > Les multiples dimension 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

##### JOUR 2 :

- > 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

#### Bilan de la formation

## Evaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Présentiel

**Action Multi professionnelle**

**Priorité de formation fixée par le Ministère**

**Orientation prioritaire de DPC**

### Public visé

Professionnels de santé, psychologues, travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, En établissement sanitaire, social ou médico-social

**Organisé par ANAXIS SANTÉ**

### Nombre de participants

8 participants et au maximum 16 participants

### Durée

2 jours

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

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.

Dans ce contexte, cette action cible la formation de personnes ressources pour l'orientation et l'évaluation des personnes repérées comme étant à risque suicidaire.

### 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

### Modalités pédagogiques

- > 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
- > Etude de cas et ateliers en sousgroupes
- > Jeux de rôles et mises en situation
- > Création d'un annuaire et d'une carte mentale
- > Remise d'un livret stagiaire

### Programme

#### EN DISTANCIEL – CLASSE VIRTUELLE VIA TEAMS

#### JOUR 1 :

- > Les multiples dimension 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

#### JOUR 2 :

- > 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

#### Bilan de la formation

## Evaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Distanciel

**Action Multi professionnelle**

**Priorité de formation fixée par le Ministère**

**Orientation prioritaire de DPC**

### Public visé

Au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico&sociaux, tous professionnels de santé et psychologues ainsi que les personnels (travailleurs sociaux, Éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.), volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire

**Organisé par**  
INFOR SANTÉ

**Nombre de participants**  
De 7 à 15 participants

**Durée**  
4 classes virtuelles  
(2 jours)

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

Les premières manifestations d'une crise suicidaire sont difficiles à cerner et les troubles ne sont pas systématiquement visibles. Les facteurs de risques sont variables. Il est donc difficile de prévenir le passage à l'acte.

Dans cette formation, nous vous donnons les clés pour repérer les facteurs de risques et évaluer la crise suicide et le risque de passage à l'acte et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

### Objectifs

- > Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge
- > Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu
- > Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication
- > Evaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire
- > Orienter vers les ressources adaptées - éviter un risque de rupture de prise en charge
- > Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs

### Modalités pédagogiques

- > Temps synchrones : ateliers réflexifs, échanges, brainstormings, études de cas
- > Temps asynchrones : témoignages, activités cliquables, podcasts, études de cas en ligne

### Programme

#### CLASSE VIRTUELLE 1 :

- > Présentation de la formation et de l'intervenant
- > Questionner les représentations
- > Le contexte : notions clés et état des lieux
- > Podcasts témoignages
- > La crise suicidaire : les types de crise, l'évolution
- > Les facteurs de risques
- > Sémiologie des états suicidaires
- > Les signes avant-coureurs

#### CLASSE VIRTUELLE 2 :

- > Les clés de la relation soignant-soigné
- > Les techniques relationnelles
- > La juste distance
- > Focus sur l'entretien avec le patient/usager
- > Evaluation de la crise : méthodes et outils

#### CLASSE VIRTUELLE 3 :

- > Etudes de cas en e-learning avec débriefing de groupe
- > Alerter : qui prends en charge, dans quelle(s) situation(s) ?
- > Etudes de cas d'orientation

#### CLASSE VIRTUELLE 4 :

- > Les dispositifs existants au niveau national
- > Evaluation de la formation

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

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

### Orientation prioritaire de DPC

#### Public visé

Au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico&sociaux, tous professionnels de santé et psychologues ainsi que les personnels (travailleurs sociaux, Éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.), volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire

#### Organisé par INFOR SANTÉ

#### Nombre de participants

De 7 à 15 participants

#### Durée

2 jours

#### En savoir plus

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

Les premières manifestations d'une crise suicidaire sont difficiles à cerner et les troubles ne sont pas systématiquement visibles. Les facteurs de risques sont variables. Il est donc difficile de prévenir le passage à l'acte.

Dans cette formation, nous vous donnons les clés pour repérer les facteurs de risques et évaluer la crise suicide et le risque de passage à l'acte et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

#### Objectifs

- > Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge
- > Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu
- > Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication
- > Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire
- > Orienter vers les ressources adaptées - éviter un risque de rupture de prise en charge
- > Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs

#### Modalités pédagogiques

- > Apports didactiques
- > Echanges, discussions, brainstorming...
- > Etudes de cas
- > Exercices pratiques, ateliers collectifs et individuels.

#### Programme

##### Proposition de structure :

##### JOUR 1 :

- > Présentation de la formation et de l'intervenant
- > Questionner les représentations
- > Le contexte : notions clés et état des lieux
- > La crise suicidaire : les types de crise, l'évolution
- > Les facteurs de risques
- > Sémiologie des états suicidaires
- > Les signes avant-coureurs
- > Les clés de la relation soignant-soigné
- > Les techniques relationnelles

##### JOUR 2 :

- > La juste distance
- > Focus sur l'entretien avec le patient/usager
- > Évaluation de la crise : méthodes et outils
- > Alerter : qui prends en charge, dans quelle(s) situation(s) ?
- > Les dispositifs existants au niveau national
- > Évaluation de la formation

## Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)

### Action Multi professionnelle

#### Public visé

Tout agent hospitalier,  
soignant ou non soignant

#### Organisé par

Groupement  
UNAFAM / SMF / INFIPP

#### Nombre de participants

16 participants

#### Durée

2 jours

#### En savoir plus

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

Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours physiques traditionnels. Ils constituent **l'aide qui peut être apportée par toute personne non spécialiste à quelqu'un** qui développe un problème de santé mentale, connaît l'aggravation d'un état ou une crise liée à un problème de santé mentale. Les premiers secours sont nécessaires jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue.

Ce programme citoyen est ouvert à tous, soignants et non soignants.

#### Objectifs

- > Acquérir des connaissances concernant les troubles et crises en santé mentale
- > Maîtriser un plan d'action
- > Développer des compétences relationnelles
- > Informer, renseigner sur les ressources disponibles
- > Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles de santé mentale

#### Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques
- > Exercices
- > études de cas
- > Mises en situation
- > Analyse de vidéos

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > **Troubles psychiques**
  - définition et état des lieux
  - interventions
- > **Premiers Secours en Santé Mentale**
  - pourquoi PSSM ?
  - plan d'action
- > **Dépression**
  - signes et symptômes
  - interventions
- > **Plan d'action PSSM pour la dépression**
  - pensées et intentions suicidaires
  - dépression
- > **Troubles anxieux**
  - signes et symptômes
  - interventions

##### JOUR 2 :

- > **Plan d'action PSSM pour les troubles anxieux**
  - attaques de panique
  - après un événement traumatique
  - troubles anxieux
- > **Troubles psychotiques**
  - signes et symptômes
  - interventions
- > **Plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques**
  - crise psychotique sévère
  - troubles psychotiques
- > **Troubles liés à l'utilisation de substances**
  - signes et symptômes
  - interventions
- > **Plan d'action PSSM pour les troubles liés à l'utilisation de substances**
  - intoxication à la substance
  - conduites agressives
  - urgences médicales
  - trouble lié à l'utilisation de substances





## Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - Distanciel

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

### Public visé

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction  
autorisé en psychiatrie

Organisé par  
GRIEPS

Nombre de  
participants  
12 participants

Durée  
3 jours (2+1)  
En distanciel

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

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et la contention :

-La législation relative aux modalités de soins aux personnes souffrant de troubles psychiques et les décisions successives du Conseil Constitutionnel ;

-La loi « santé » de 2016 qui vient préciser la mise en œuvre et la traçabilité de ces mesures et les limites ;

-Les rapports et recommandations successifs du CGLPL ;

-La HAS au travers des guides de recommandations de bonnes pratiques et aussi dans la 5ème version du manuel de certification de la V2020 qui contient un critère impératif sur la pertinence du recours de mesures restrictives de liberté.

### Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs et législatifs
- > Brainstorming
- > Partage d'expériences
- > Carte mentale
- > Vignette clinique
- > Jeux de communication
- > Mise en situation simples

### Programme

#### JOUR 1

- > Apports législatifs et cognitifs
  - Les connaissances législatives et réglementaires
  - Les droits des patients
- > Identification et compréhension des situations de crise
  - Les signes précurseurs
  - Les éléments favorisant la survenue d'une crise
  - Les situations permettant d'apaiser une situation de crise

#### JOUR 2

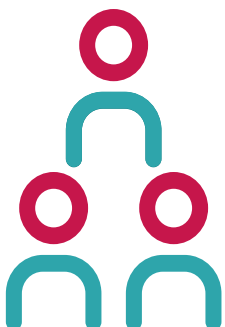
- > Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention
  - Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
  - Les espaces d'apaisement
  - Le plan de prévention partagé
  - Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions

#### Travail intersession (seul ou en binôme) :

- > A partir d'une situation dite de « crise » vécue, actuelle ou passée, produire un écrit de type story telling avec l'un des objectifs :
  - identifier les éléments qui ont pu amener à une mesure d'isolement et/ou de contention
  - identifier les éléments qui ont permis d'éviter une mesure de dernier recours

#### JOUR 3

- > Les bonnes pratiques en cas d'isolement
  - La sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire à l'isolement et/ou la contention
  - Les outils et les méthodes à une réflexion d'équipe
  - Analyse de pratique des situations de crise pour améliorer les pratiques



## Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction  
autorisé en psychiatrie

**Organisé par  
GRIEPS**

**Nombre de  
participants**  
16 participants

**Durée**  
3 jours consécutifs  
En présentiel

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

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et la contention :

-La législation relative aux modalités de soins aux personnes souffrant de troubles psychiques et les décisions successives du Conseil Constitutionnel ;

-La loi « santé » de 2016 qui vient préciser la mise en œuvre et la traçabilité de ces mesures et les limites ;

-Les rapports et recommandations successifs du CGLPL ;

-La HAS au travers des guides de recommandations de bonnes pratiques et aussi dans la 5ème version du manuel de certification de la V2020 qui contient un critère impératif sur la pertinence du recours de mesures restrictives de liberté.

### Objectifs

- > Connaitre le cadre juridique de l'isolement et de la contention
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > Connaitre les signaux précurseurs d'une crise
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques
- > Connaitre les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients

### Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs et législatifs
- > Brainstorming
- > Partage d'expériences
- > Carte mentale
- > Vignette clinique
- > Jeux de communication
- > Mise en situation simples

### Programme

#### JOUR 1

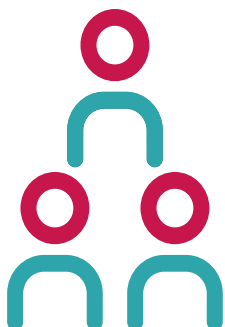
- > Apports législatifs et cognitifs
  - Les connaissances législatives et réglementaires
  - Les droits des patients
- > Identification et compréhension des situations de crise
  - Les signes précurseurs
  - Les éléments favorisant la survenue d'une crise
  - Les situations permettant d'apaiser une situation de crise

#### JOUR 2

- > Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention
  - Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
  - Les espaces d'apaisement
  - Le plan de prévention partagé
  - Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions

#### JOUR 3

- > Les bonnes pratiques en cas d'isolement
  - La sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire à l'isolement et/ou la contention
  - Les outils et les méthodes à une réflexion d'équipe
  - Analyse de pratique des situations de crise pour améliorer les pratiques



## Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - Distanciel

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

### Public visé

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction

### Prérequis

Exercice professionnel en  
psychiatrie

Organisé par  
INFOR SANTE

Nombre de  
participants

16 participants maximums

### Durée

3 jours (en 2+1)

En savoir plus

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

### Contexte du projet de formation

Des recommandations de bonnes pratiques et un décret modifié en 2022 régissent les pratiques d'isolement et de contention, et doivent être prises en compte par les différents établissements et services de soins, notamment psychiatriques. Ce programme vise à apporter aux participants à la formation, des clés de compréhension de ces éléments, ainsi que des outils de désamorçage et de gestion concrète des situations de violence ou d'agitation.

### Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaires aux pratiques de l'isolement et de la contention
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe

### Modalités pédagogiques

- > Jeu pédagogique (jeu de carte du juridique)
- > Remise de fiches synthèses
- > Apports théoriques
- > Jeux de questions/réponses
- > Brainstorming
- > Exercice de simulation d'une réunion post crise
- > Analyse de la pratique
- > Mises en situation sur cas réel

### Programme

#### CLASSE VIRTUELLE N°1

- > Cadre juridique : au travers d'un jeu pédagogique
- > La crise
  - concepts et représentations
  - Analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence

#### CLASSE VIRTUELLE N°2

- > Les signes précurseurs
- > L'analyse des événements à postériori : en équipe et au niveau institutionnel

#### INTERSESSION :

Etude de cas réel pour chaque participant

#### CLASSE VIRTUELLE N°3

- > Retour d'intersession avec le choix de 3 situations parmi celles vécues par les participants pour le débriefing
- > Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence  
La communication au patient en psychiatrie : un des outils de la
- > prévention et de la compréhension réciproque
- > L'isolement et la contention : les bonnes pratiques les fonctions de l'isolement et de la contention (décision, mise en œuvre, suivi)

#### CLASSE VIRTUELLE N°4

- > Temps d'analyse de la pratique et construction de feuilles d'actions

#### INTERSESSION :

Présenter une des actions concrètes mises en place en faveur du moindre recours à l'isolement ou à la contention

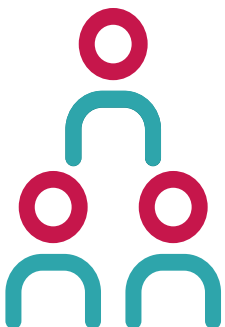
#### CLASSE VIRTUELLE N°5

- > Retour d'expérience sur les travaux d'intersession
- > Analyse de situations complémentaires

#### CLASSE VIRTUELLE N°6

- > Les conditions incontournables du travail en équipe dans ce contexte
- > L'importance de chaque membre de l'équipe en situation difficile
- > Les outils de la réflexion d'équipe

Evaluation de la formation



## Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - Présentiel

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

### Public visé

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction

### Prérequis

Exercice professionnel en  
psychiatrie

Organisé par  
INFOR SANTE

Nombre de  
participants  
16 maximums

Durée  
3 jours (en 2+1)

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

### Contexte du projet de formation

Des recommandations de bonnes pratiques et un décret modifié en 2022 régissent les pratiques d'isolement et de contention, et doivent être prises en compte par les différents établissements et services de soins, notamment psychiatriques. Ce programme vise à apporter aux participants à la formation, des clés de compréhension de ces éléments, ainsi que des outils de désamorçage et de gestion concrète des situations de violence ou d'agitation.

### Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaires aux pratiques de l'isolement et de la contention
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe

### Modalités pédagogiques

- > Jeu pédagogique (jeu de carte du juridique)
- > Remise de fiches synthèses
- > Apports théoriques
- > Jeux de questions/réponses
- > Brainstorming
- > Exercice de simulation d'une réunion post crise
- > Analyse de la pratique
- > Mises en situation sur cas réel

### Programme

#### JOUR 1

- > Cadre juridique : au travers d'un jeu pédagogique
- > La crise
  - concepts et représentations
  - Analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence
  - Les signes précurseurs
- > L'analyse des événements à postériori : en équipe et au niveau institutionnel

#### JOUR 2

- > Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence  
La communication au patient en psychiatrie : un des outils de la
- > prévention et de la compréhension réciproque
- > L'isolement et la contention : les bonnes pratiques les fonctions de l'isolement et de la contention
  - soigner, même avec la contention
  - Arbre décisionnel – prise de décision de déclenchement de la procédure
  - Mise en œuvre
  - Suivi

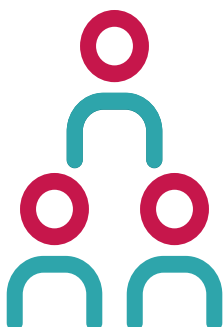
#### INTERSESSION :

Option 1 : Présenter une des actions concrètes mises en place en faveur du moindre recours à l'isolement ou à la contention Option 2 : Etude de cas réel

#### JOUR 3

- > Retour d'expérience sur les travaux d'intersession
- > Réflexion d'équipe
  - Les incontournables du travail en équipe dans ce contexte
  - L'importance de chaque membre de l'équipe dans les situations difficiles
  - Les outils de la réflexion d'équipe

Evaluation de la formation



## Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Orientation prioritaire de DPC

#### Public visé

Toute personne participant à une téléconsultation (personnels médicaux, paramédicaux et personnels non médicaux)

Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

10 participants maximum en distanciel

#### Durée

2 jours (14 heures)

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

La pratique de la téléconsultation est possible grâce aux évolutions des technologies et ouvre de nouvelles perspectives de prises en charge pour les patients.

Cette formation doit permettre de développer une dynamique de déploiement de la médecine à distance. « La télémédecine est un levier fondamental de la mise en place de nouvelles organisations susceptibles de relever les défis actuels du système de santé » selon l'Agence Nationale d'Appui à la Performance (ANAP). La mise en place de téléconsultation va contribuer à améliorer les prises en charge, à améliorer l'accessibilité aux soins et contribuer à la régulation des dépenses de santé.

#### Objectifs

- > Collaborer à un acte de téléconsultation sécurisé et adapté au patient dans la limite du périmètre de sa fonction au sein d'une équipe multidisciplinaire
- > Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation
- > Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques (conditions et matériels) nécessaires à sa réalisation
- > Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS
- > Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les phases pré consultation, consultation et post consultation

#### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques
- > Diaporama
- > études de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles
- > Exercices pratiques et simulations

#### Programme

##### JOUR 1:

- > Historique et définitions de la télémédecine, des enjeux de la téléconsultation
- > Principes éthiques et déontologiques
- > Cadre juridique et réglementaire
- > Les enjeux territoriaux et en termes d'organisation des soins
- > La faisabilité et les modèles d'application de la téléconsultation
- > L'information du patient et le recueil de son consentement en amont
- > Les modalités de mise en œuvre et étapes de la téléconsultation
- > L'examen clinique mené à distance
- > L'utilisation des équipements, logiciels et applications sécurisés
- > Coûts, financement et modèles financiers
- > Les impacts de la téléconsultation sur les pratiques professionnelles
- > La prévention et le traitement des Evènements Indésirables
- > Témoignage d'un directeur d'hôpital ayant mis en place la téléconsultation dans son établissement

##### JOUR 2:

- > Les responsabilités engagées dans les actes de téléconsultation
- > La contractualisation des engagements avec les différents partenaires : établissement, prestataires techniques
- > La place des professionnels médicaux, paramédicaux et non médicaux
- > Les attentes et besoins des différents acteurs
- > L'évaluation d'une action de téléconsultation
- > La posture professionnelle auprès des patients et de sécurité dans la réalisation des actes
- > Le besoin d'appropriation de l'outil de la part du patient
- > L'écoute active et la relation d'aide : applications dans le cadre de la téléconsultation
- > Le suivi post consultation
- > Démonstration en situation réelle de séances de téléconsultation



## Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Orientation prioritaire de DPC

#### Public visé

Toute personne participant à une téléconsultation (personnels médicaux, paramédicaux et personnels non médicaux)

Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Nombre de participants

12 participants maximum en présentiel

#### Durée

2 jours (14 heures)

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

La pratique de la téléconsultation est possible grâce aux évolutions des technologies et ouvre de nouvelles perspectives de prises en charge pour les patients.

Cette formation doit permettre de développer une dynamique de déploiement de la médecine à distance. « La télémédecine est un levier fondamental de la mise en place de nouvelles organisations susceptibles de relever les défis actuels du système de santé » selon l'Agence Nationale d'Appui à la Performance (ANAP). La mise en place de téléconsultation va contribuer à améliorer les prises en charge, à améliorer l'accessibilité aux soins et contribuer à la régulation des dépenses de santé.

#### Objectifs

- > Collaborer à un acte de téléconsultation sécurisé et adapté au patient dans la limite du périmètre de sa fonction au sein d'une équipe multidisciplinaire
- > Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation
- > Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques (conditions et matériels) nécessaires à sa réalisation
- > Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS
- > Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les phases pré consultation, consultation et post consultation

#### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques
- > Diaporama
- > Études de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles
- > Exercices pratiques et simulations

#### Programme

##### JOUR 1 :

- > Historique et définitions de la télémédecine, des enjeux de la téléconsultation
- > Principes éthiques et déontologiques
- > Cadre juridique et réglementaire
- > Les enjeux territoriaux et en termes d'organisation des soins
- > La faisabilité et les modèles d'application de la téléconsultation
- > L'information du patient et le recueil de son consentement en amont
- > Les modalités de mise en œuvre et étapes de la téléconsultation
- > L'examen clinique mené à distance
- > L'utilisation des équipements, logiciels et applications sécurisés
- > Coûts, financement et modèles financiers
- > Les impacts de la téléconsultation sur les pratiques professionnelles
- > La prévention et le traitement des Evénements Indésirables
- > Témoignage d'un directeur d'hôpital ayant mis en place la téléconsultation dans son établissement

##### JOUR 2 :

- > Les responsabilités engagées dans les actes de téléconsultation
- > La contractualisation des engagements avec les différents partenaires : établissement, prestataires techniques
- > La place des professionnels médicaux, paramédicaux et non médicaux
- > Les attentes et besoins des différents acteurs
- > L'évaluation d'une action de téléconsultation
- > La posture professionnelle auprès des patients et de sécurité dans la réalisation des actes
- > Le besoin d'appropriation de l'outil de la part du patient
- > L'écoute active et la relation d'aide : applications dans le cadre de la téléconsultation
- > Le suivi post consultation
- > Démonstration en situation réelle de séances de téléconsultation



# Module 1A

**Action Multi  
professionnelle****Priorité de formation  
fixée par le Ministère****Orientation  
prioritaire de DPC****Public visé**

**Module 1A : ouvert aux équipes soignantes de la Fonction Publique, Hospitalière exerçant en service de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques**

**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**

**Nombre de  
participants  
8 participants**

**Durée  
2 jours (14 heures)**

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

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Maintien des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux équipes soignantes - Distanciel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS exerçant habituellement dans les unités de réanimation / soins critiques (pré et post réanimation) adultes et pédiatriques

**Objectifs**

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation/soins critiques dans l'organisation courante
- > Définir les principales défaillances (respiratoires, hémodynamiques, neurologiques, rénales)
- > Appliquer la prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave, etc.
- > Etablir les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Définir les principes d'hygiène en réanimation et les éléments de protection individuels (EPI)

**Modalités pédagogiques**

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

**Programme****JOUR 1 :**

- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ? Echanges et représentations
- > Enjeux en termes de complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE /AS
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > La spécificité de la communication interprofessionnelle en réanimation / soins critiques dans l'organisation courante

**JOUR 2 :**

- > Les principales défaillances (respiratoires, hémodynamique, neurologiques, rénales)
- > La prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave
- > Les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Les principes d'hygiène en réanimation et les Eléments de Protection Individuels (EPI)

# Module 1A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

**Module 1A** : ouvert aux équipes soignantes de la Fonction Publique, Hospitalière exerçant en service de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

Nombre de  
participants  
16 participants

Durée  
2 jours (14 heures)

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

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Maintien des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux équipes soignantes - Présentiel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS exerçant habituellement dans les unités de réanimation / soins critiques (pré et post réanimation) adultes et pédiatriques

### Objectifs

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation/soins critiques dans l'organisation courante
- > Définir les principales défaillances (respiratoires, hémodynamiques, neurologiques, rénales)
- > Appliquer la prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave, etc.
- > Etablir les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Définir les principes d'hygiène en réanimation et les éléments de protection individuels (EPI)

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Exercices pratiques et simulations haute-fidélité avec mannequin et matériels
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ? Echanges et représentations
- > Enjeux en termes de complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE /AS
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > La spécificité de la communication interprofessionnelle en réanimation / soins critiques dans l'organisation courante

#### JOUR 2 :

- > Les principales défaillances (respiratoires, hémodynamique, neurologiques, rénales)
- > La prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave
- > Les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Les principes d'hygiène en réanimation et les Eléments de Protection Individuels (EPI)



# Module 1A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant en service de  
réanimation / soins  
critiques

## Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

## Nombre de participants

8 participants par session

## Durée

### MODULE 1A

12h : Autonomie sur la  
plateforme e learning

2h : Classe virtuelle en  
groupe (lien Zoom)

## Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

## En savoir plus

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

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Distanciel

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e learning « RealCare FORMATIONS ». Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e learning et la seconde

en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e learning).

L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R)

tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents A.N.F.H sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant sur la plateforme e learning en instantané (notes obtenues, temps de connexion exacts).

## Objectifs

### MODULE 1A :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques
- > Evaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe

## Modalités pédagogiques

### MODALITE DISTANCIELLE

1/ Autonomie sur la plateforme e learning : Un module de formation est composé de plusieurs chapitres, lui-même composé de plusieurs cours. L'apprenant complète un test de positionnement de début de chapitre et une évaluation de fin de chapitre. Au sein d'un chapitre l'apprenant complète des tests inter-cours lui permettant de débloquent les cours du chapitre au fur et à mesure.

2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : Etude d'un cas concret

## Programme

### MODULE 1A :

#### Chapitre 1 :

Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains

#### Chapitre 2 :

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire

#### Chapitre 3 :

Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

- > Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI)

#### Chapitre 4 :

Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (Neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales)
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques
- > Participer à la prévention des escarres
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.

# Module 1A

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Présentiel

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

### Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant en service de  
réanimation / soins  
critiques

### Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

### Nombre de participants

12 participants par  
session

### Durée

**MODULE 1A**  
14 heures

### Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

### En savoir plus

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

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratico Santé suit les recommandations de la S.R.L.F et de la S.F.A.R. Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement.

Au cours de ces formations en présentiel, Pratico Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratico Santé applique à la lettre les recommandations de l'H.A.S sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

### Objectifs

#### MODULE 1A : 14 heures en présentiel

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques
- > Evaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe

### Modalités pédagogiques

#### MODALITE PRESENTIEL

- > Apports théoriques
- > Sessions questions/réponses
- > Travaux de groupe
- > Etude de cas
- > Analyse de vidéos
- > Jeux de rôle, patient simulé

### Programme

#### MODULE 1A : 14 heures en présentiel

##### Chapitre 1 :

Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains

##### Chapitre 2 :

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire

##### Chapitre 3 :

Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

- > Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI)

##### Chapitre 4 :

Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (Neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales)
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques
- > Participer à la prévention des escarres
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.

# Module 1B

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

Module 1B : ouvert aux  
IDE exerçant en service  
de réanimation et de soins  
critiques (services  
pédiatriques et adultes)

Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

Nombre de  
participants  
8 participants maximum  
en distanciel

Durée  
1 jour

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

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Maintien des compétences en réanimation / soins critiques Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE - Distanciel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS exerçant habituellement dans les unités de réanimation / soins critiques (pré et post réanimation) adultes et pédiatriques

### Objectifs

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire
- > Identifier les spécificités des infections en réanimation
- > Définir les principes d'épuration extrarénale chez l'adulte et l'enfant
- > Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient
- > Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation, en assurer la mise en place et la surveillance spécifique (ou au moins la surveillance)
- > Détecter les signes de l'état de choc
- > Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les scores d'évaluation
- > Définir les principes des assistances extracorporelles
- > Déterminer les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > La défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Le Syndrome de Détresse Respiratoire Aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire
- > Les spécificités des infections en réanimation
- > Les principes d'épuration extra-rénale chez l'adulte et l'enfant
- > Les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient
- > Les principales amines vasopressives : utilisation, mise en place et surveillance spécifique
- > Les signes de l'état de choc
- > La sédation : ses objectifs et les thérapeutiques et les scores d'évaluation
- > Les principes des assistances extracorporelles
- > Les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques

# Module 1B

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

**Module 1B** : ouvert aux  
IDE exerçant en service  
de réanimation et de soins  
critiques (services  
pédiatriques et adultes)

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 participants maximum  
en distanciel

**Durée**  
1 jour

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

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Maintien des compétences en réanimation / soins critiques Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE - Présentiel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS exerçant habituellement dans les unités de réanimation / soins critiques (pré et post réanimation) adultes et pédiatriques

### Objectifs

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire
- > Identifier les spécificités des infections en réanimation
- > Définir les principes d'épuration extrarénale chez l'adulte et l'enfant
- > Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient
- > Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation, en assurer la mise en place et la surveillance spécifique (ou au moins la surveillance)
- > Détecter les signes de l'état de choc
- > Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les scores d'évaluation
- > Définir les principes des assistances
  - > extracorporelles
- > Déterminer les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

- > La défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Le Syndrome de Détresse Respiratoire Aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire
- > Les spécificités des infections en réanimation
- > Les principes d'épuration extra-rénale chez l'adulte et l'enfant
- > Les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient
- > Les principales amines vasopressives : utilisation, mise en place et surveillance spécifique
- > Les signes de l'état de choc
- > La sédation : ses objectifs et les thérapeutiques et les scores d'évaluation
- > Les principes des assistances extracorporelles
- > Les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques

# Module 1B

**Action Multi  
professionnelle****Priorité de formation  
fixée par le Ministère****Orientation  
prioritaire de DPC****Public visé**

Agents de la F.P.H  
exerçant en service de  
réanimation / soins  
critiques

**Organisé par**

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

**Nombre de  
participants**

8 participants par session

**Durée****MODULE 1B**

**6h** : Autonomie sur la  
plateforme e-learning

**1h** : Classe virtuelle en

groupe (lien Zoom)

**Prérequis**

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

**En savoir plus**

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

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Distanciel

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e learning « RealCare FORMATIONS ». Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e learning et la seconde

en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e learning).

L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R)

tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents A.N.F.H sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant sur la plateforme e learning en instantané (notes obtenues, temps de connexion exacts).

**Objectifs****MODULE 1A :**

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques
- > Evaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe

**Modalités pédagogiques****MODALITE DISTANCIELLE**

1/ Autonomie sur la plateforme e learning : Un module de formation est composé de plusieurs chapitres, lui-même composé de plusieurs cours. L'apprenant complète un test de positionnement de début de chapitre et une évaluation de fin de chapitre. Au sein d'un chapitre l'apprenant complète des tests intercoures lui permettant de débloquent les cours du chapitre au fur et à mesure.

2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : Etude d'un cas concret

**Programme****MODULE 1A :**

Chapitre 1 :  
Monitorages et alarmes (1h30)

- > Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient

Chapitre 2 :  
Défaillances d'organes (3h30)

Neurologique :

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante

Hémodynamique

- > Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique

Respiratoire

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire
- > Définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse)

Rénale

- > Définir les principes d'épuration extra-rénale

Chapitre 3 :  
Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques

Chapitre 4 :  
Infectieux (1h)

- > Identifier les spécificités des infections en soins critiques..

# Module 1B

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant en service de  
réanimation / soins  
critiques

## Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

## Nombre de participants

12 participants par  
session

## Durée

**MODULE 1B**  
7 heures

## Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

## En savoir plus

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

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatrique - Présentiel

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas

cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratico Santé suit les recommandations de la S.R.L.F et de la S.F.A.R. Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement.

Au cours de ces formations en présentiel, Pratico Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratico Santé applique à la lettre les recommandations de l'H.A.S sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

## Objectifs

### MODULE 1B : 7 heures en présentiel

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Connaitre et utiliser les fonctionnalités des dispositifs médicaux spécifiques pour la surveillance des paramètres vitaux du patient en soins critiques
- > Mettre en œuvre les thérapeutiques spécifiques dans le cadre des principales décompensations d'organes prises en charge en soins critiques
- > Identifier les risques de dénutrition du patient
- > Identifier le risque infectieux du patient

## Modalités pédagogiques

### MODALITE PRESENTIEL

- > Apports théoriques
- > Sessions questions/réponses
- > Travaux de groupe
- > Etude de cas
- > Analyse de vidéos
- > Jeux de rôle, patient simulé

## Programme

### MODULE 1B : 7 heures en présentiel

#### Chapitre 1 :

Monitorages et alarmes (1h30)

- > Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient

#### Chapitre 2 :

Défaillances d'organes (3h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante

#### Neurologique :

- > Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les différents scores d'évaluation existants

#### Hémodynamique

- > Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique
- > Détecter les signes de l'état de choc
- > Définir les principes des assistances extracorporelles (artério-veineuse)

#### Respiratoire

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire
- > Définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse)

#### Rénale

- > Définir les principes d'épuration extra-rénale

#### Chapitre 3 :

Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques

#### Chapitre 4 :

Infectieux (1h)

- > Identifier les spécificités des infections en soins critiques..

# Module 2A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

**Module 2A** : ouvert aux équipes soignantes de la Fonction Publique Hospitalière exerçant dans d'autres services de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Nombre de participants

8 participants maximum en distanciel

## Durée

1 jour

## En savoir plus

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

## Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques Développement des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux équipes soignantes - Distanciel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

### Objectifs

- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle
- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en réanimation
- > Appliquer les précautions d'hygiène
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs et des dispositifs de ventilation invasive
- > Identifier le caractère urgent d'une situation et alerter (SAED)
- > Identifier les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe
- > Identifier les modalités de prévention des infections nosocomiales
- > Utiliser les techniques préventives de manutention, d'installation et de mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Assurer une prise en charge d'un patient en fin de vie et de son entourage,
- > Identifier les procédures de transport hors du service selon les instructions du service,
- > Identifier les aspects culturels et notions législatives et réglementaires de la fin de vie

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle (en lien avec la situation rencontrée durant la période COVID)
- > L'environnement du patient en réanimation et les dispositifs de surveillance en réanimation
- > Les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment en gestion de EPI
- > La préparation et l'installation des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation)
- > L'identification du caractère urgent d'une situation l'alerte (SAED)
- > Les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe
- > Les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en réanimation

#### JOUR 2 :

- > Les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ?
- > L'identification des complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > Les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation /soins critiques
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches, complété si besoin par un soutien psychologique
- > La prise en charge du patient en fin de vie et de son entourage
- > Les procédures de transport hors du service selon les instructions du service
- > Les aspects culturels et notions législatives et réglementation de fin de vie

# Module 2A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

**Module 2A** : ouvert aux équipes soignantes de la Fonction Publique Hospitalière exerçant dans d'autres services de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Nombre de participants

16 participants maximum en présentiel

## Durée

2 jours (14 heures)

## En savoir plus

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

## Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques Développement des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux équipes soignantes - Présentiel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

### Objectifs

- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle
- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en réanimation
- > Appliquer les précautions d'hygiène
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs et des dispositifs de ventilation invasive
- > Identifier le caractère urgent d'une situation et alerter (SAED)
- > Identifier les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe
- > Identifier les modalités de prévention des infections nosocomiales
- > Utiliser les techniques préventives de manutention, d'installation et de mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire
- > Assurer une prise en charge d'un patient en fin de vie et de son entourage,
- > Identifier les procédures de transport hors du service selon les instructions du service,
- > Identifier les aspects culturels et notions législatives et réglementaires de la fin de vie

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > Le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle (en lien avec la situation rencontrée durant la période COVID)
- > L'environnement du patient en réanimation et les dispositifs de surveillance en réanimation
- > Les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment en gestion de EPI
- > La préparation et l'installation des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation)
- > L'identification du caractère urgent d'une situation l'alerte (SAED)
- > Les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe
- > Les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en réanimation

#### JOUR 2 :

- > Les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ?
- > L'identification des complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > Les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation /soins critiques
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches, complété si besoin par un soutien psychologique
- > La prise en charge du patient en fin de vie et de son entourage
- > Les procédures de transport hors du service selon les instructions du service
- > Les aspects culturels et notions législatives et réglementation de fin de vie



# Module 2A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

ouvert aux équipes  
soignantes de la Fonction  
Publique Hospitalière  
exerçant dans d'autres  
services de réanimation/  
soins critiques adultes et  
pédiatriques

## Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

## Nombre de participants

8 participants par session

## Durée

### MODULE 2A

**12h** : Autonomie sur la  
plateforme e learning  
**2h** : Classe virtuelle en  
groupe (lien Zoom)

## Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

## En savoir plus

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

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Distanciel

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e learning « RealCare FORMATIONS ».

Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e learning et la seconde en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e learning).

L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R) tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents A.N.F.H sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant sur la plateforme e learning en instantané (notes obtenues, temps de connexion exacts).

## Objectifs

### MODULE 2A :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques
- > Evaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe

## Modalités pédagogiques

### MODALITE DISTANCIELLE

1/ Autonomie sur la plateforme e learning : Un module de formation est composé de plusieurs chapitres, lui-même composé de plusieurs cours. L'apprenant complète un test de positionnement de début de chapitre et une évaluation de fin de chapitre. Au sein d'un chapitre l'apprenant complète des tests intercoures lui permettant de débloquent les cours du chapitre au fur et à mesure.

2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : Etude d'un cas concret

## Programme

### MODULE 2A :

#### Chapitre 1 :

Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Définir les principes de facteurs humains

#### Chapitre 2 :

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire

#### Chapitre 3 :

Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

- > Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI)

#### Chapitre 4 :

Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (Neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales)
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques
- > Participer à la prévention des escarres
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.

# Module 2A

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

Agents de la FPH  
exerçant dans d'autres  
services qu'en service de  
soins critiques adultes ou  
pédiatriques; volontaires  
pour la réserve de renforts  
en personnel paramédical  
dans les unités de soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques

## Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

## Nombre de participants

12 participants par  
session

## Durée

MODULE 2A  
14 heures

## Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

## En savoir plus

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

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Présentiel

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas

cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratico Santé suit les recommandations de la S.R.L.F et de la S.F.A.R. Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement.

Au cours de ces formations en présentiel, Pratico Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratico Santé applique à la lettre les recommandations de l'H.A.S sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

## Objectifs

### MODULE 1A : 14 heures en présentiel

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle
- > Mettre en œuvre des soins palliatifs et un accompagnement adapté au patient et/ou à ses proches dans le cadre de la fin de vie
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage, en soins critiques
- > Connaître et préparer le matériel et les dispositifs spécifiques de la chambre du patient, ainsi que le matériel et les techniques spécifiques de surveillances et d'alertes en soins critiques

## Modalités pédagogiques

### MODALITE PRESENTIELLE

- > Apports théoriques
- > Sessions questions/réponses
- > Travaux de groupe
- > Etude de cas
- > Analyse de vidéos
- > Jeux de rôle, patient simulé

## Programme

### MODULE 2A : 14 heures en présentiel

#### Chapitre 1 :

Contexte sanitaire, organisation et planification des soins (2h30)

- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques
- > Définir les principes de facteurs humains
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- > Appliquer les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment gestion des E.P.I
- > Identifier les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en soins critiques

#### Chapitre 2 :

Limitations et arrêts des thérapeutiques actives (1h30)

- > Identifier les aspects culturels et notions législatives et réglementaires de la fin de vie
- > Assurer la prise en charge d'un patient en fin de vie et de ses proches

#### Chapitre 3 :

Communication patients, familles et équipes soignantes (1h)

- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire

#### Chapitre 4 :

Prise en charge du patient en réanimation (9 heures)

- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en soins critiques
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs
- > Préparer et installer des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation)
- > Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives
- > Identifier les procédures de transport hors du service selon les instructions du service
- > Identifier le caractère urgent d'une situation et savoir alerter (S.A.E.D)
- > Identifier les urgences vitales en soins critiques et leur gestion en équipe

# Module 2B

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

**Public visé**  
Module 2B : ouvert aux  
IDE exerçant dans  
d'autres services qu'en  
réanimation / soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
8 participants maximum  
en distanciel

**Durée**  
1 jour (7 heures)

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

## Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques Développement des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux IDE - Distanciel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

### Objectifs

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées,
- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation
- > Préparer des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation
- > Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service,
- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale ou parentérale

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > L'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées
- > Les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation
- > La préparation des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et à la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation
- > Les principes et procédures d'épuration extrarénale du service
- > Les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale

# Module 2B

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

## Public visé

**Module 2B** : ouvert aux  
IDE exerçant dans  
d'autres services qu'en  
réanimation / soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Nombre de  
participants**  
16 participants maximum  
en présentiel

**Durée**  
2 jours (14 heures)

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

## Réanimations/ soins critiques adultes et pédiatriques Développement des compétences en réanimation / soins critiques Module ouvert aux IDE - Présentiel

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

### Objectifs

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées,
- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation
- > Préparer des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation
- > Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service,
- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale ou parentérale.

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Conduites à tenir avec vidéos
- > Groupes de travail et restitution
- > Bilan à froid à 3 mois via plateforme

### Programme

#### JOUR 1 :

- > L'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées
- > Les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation
- > La préparation des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et à la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation
- > Les principes et procédures d'épuration extrarénale du service
- > Les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale

# Module 2B

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Distanciel

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

### Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant dans d'autres  
services qu'en soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques ; volontaires  
pour la réserve de renforts  
en personnel paramédical  
dans les unités de soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques

### Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

### Nombre de participants

8 participants par session

### Durée

#### MODULE 2B

**6h** : Autonomie sur la  
plateforme e-learning

**1h** : Classe virtuelle en  
groupe (lien Zoom)

### Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

### En savoir plus

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

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e learning « RealCare FORMATIONS ».

Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e learning et la seconde en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e learning).

L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R) tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents A.N.F.H sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant sur la plateforme e learning en instantané (notes obtenues, temps de connexion exacts).

### Objectifs

#### MODULE 2B :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Surveiller la fonction neurologique du patient sédaté en soins critiques
- > Surveiller la fonction hémodynamique du patient en soins critiques
- > Surveiller la fonction rénale et le dispositif d'épuration extra-rénale du patient en soins critiques
- > Surveiller l'administration efficace de la nutrition entérale et/ou parentérale du patient en soins critiques

### Modalités pédagogiques

#### MODALITE DISTANCIELLE

1/ Autonomie sur la plateforme e learning : Un module de formation est composé de plusieurs chapitres, lui-même composé de plusieurs cours. L'apprenant complète un test de positionnement de début de chapitre et une évaluation de fin de chapitre. Au sein d'un chapitre l'apprenant complète des tests intercoures lui permettant de débloquer les cours du chapitre au fur et à mesure.

2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : Etude d'un cas concret

### Programme

#### MODULE 2B :

Chapitre 1 :  
Fonction neurologique (2h30)

> Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques

> Préparer des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicament destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation

Chapitre 2 :  
Fonction hémodynamique (2h30)

> Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en oeuvre les thérapeutiques adaptées

Chapitre 3 :  
Fonction rénale (1h)

> Définir les principes et procédures d'épuration extra-rénale du service

Chapitre 4 :  
Nutrition artificielle (1h)

> Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique)

# Module 2B

## Soins critiques (Soins intensifs / Réanimations) adultes ou pédiatriques - Présentiel

Action Multi  
professionnelle

Priorité de formation  
fixée par le Ministère

Orientation  
prioritaire de DPC

### Public visé

Agents de la F.P.H  
exerçant dans d'autres  
services qu'en soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques ; volontaires  
pour la réserve de renforts  
en personnel paramédical  
dans les unités de soins  
critiques adultes ou  
pédiatriques

### Organisé par

RealCare FORMATIONS  
Pratico Santé

### Nombre de participants

12 participants par  
session

### Durée

MODULE 2B  
7 heures

### Prérequis

Avoir intégré les  
connaissances théoriques  
en lien avec le référentiel  
de formation (A.S, A.P,  
I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S)

### En savoir plus

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

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratico Santé suit les recommandations de la S.R.L.F et de la S.F.A.R.

Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement.

Au cours de ces formations en présentiel, Pratico Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratico Santé applique à la lettre les recommandations de l'H.A.S sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

### Objectifs

#### MODULE 2B : 7 heures en présentiel

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de/d' :

- > Surveiller la fonction neurologique du patient sédaté en soins critiques
- > Surveiller la fonction hémodynamique du patient en soins critiques
- > Surveiller la fonction rénale et le dispositif d'épuration extra-rénale du patient en soins critiques
- > Surveiller l'administration efficace de la nutrition entérale et/ou parentérale du patient en soins critiques

### Modalités pédagogiques

#### MODALITE PRESENTIELLE

- > Apports théoriques
- > Sessions questions/réponses
- > Travaux de groupe
- > Etude de cas
- > Analyse de vidéos
- > Jeux de rôle, patient simulé

### Programme

#### MODULE 2B : 7 heures en présentiel

Chapitre 1 :  
Fonction neurologique (2h30)

- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques
- > Préparer des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicament destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation

Chapitre 2 :  
Fonction hémodynamique (2h30)

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées

Chapitre 3 :  
Fonction rénale (1h)

- > Définir les principes et procédures d'épuration extra-rénale du service

Chapitre 4 :  
Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique)

## Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents - jeunes patients - Distanciel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**

### Nombre de participants

8 participants maximum en distanciel

### Durée

3 jours (21 heures) en 2+1

### En savoir plus

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

Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France.

Le cancer est la 3<sup>ème</sup> cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe Oncohématologie Adolescents et Jeunes Adultes).

Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes.

En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : Hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio chimiothérapies, soins de support ..., les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

### Objectifs

#### Objectif général

- > Garantir une prise en charge spécifique et une posture professionnelle adaptée dans le parcours de soins en oncologie des patients adolescents et jeunes adultes

#### Objectif spécifiques

- > Identifier les spécificités de ce public
- > Connaitre le parcours de soin du patient et les moments-clés de la prise en charge
- > Accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic et aux différentes phases de son parcours de soin
- > Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, ...
- > Evaluer ses mécanismes de défense Adapter sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles
- > Reconnaître les mécanismes de protection et d'adaptation du patient atteint de cancer, de la famille et de l'entourage
- > Participer à la coordination de parcours de soin et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

### Programme

#### JOUR 1

- > Identification des spécificités de ce public
- > Rappels des orientations des plans cancer 2 et 3 et de l'instruction DGOS du 30 mai 2016
- > La prise en compte des besoins médicaux et psychosociaux des Adolescents et Jeunes Patients
- > Comment favoriser les accès aux services spécialisés tout au long du parcours de soins?
- > L'importance d'un accompagnement adapté et individualisé (à toutes les étapes de prise en charge)
- > Les besoins d'informations, d'aide, de confiance, de respect, les questionnements et interrogations du jeune patient et de son entourage

#### JOUR 2

- > Les compétences psychosociales et les techniques de communication adaptée au jeune patient et à sa famille
- > La conduite d'entretien, l'empathie, les attitudes de Porter,
- > Le soutien psychologique apporté au jeune et à sa famille et la mise en œuvre de la relation d'aide
- > Les propositions de temps de rencontres entre jeunes et les ateliers d'ETP et d'animation
- > L'éprouvé psychologique du professionnel dans la durée et la gestion des situations complexes
- > Les relais possibles, espaces de parole, ressources disponibles dans l'accompagnement des professionnels

#### JOUR 3

- > Les modalités permettant de trouver la bonne posture et d'adapter son attitude aux différents interlocuteurs
- > Quelle place donner à la famille dans la relation ?
- > La prévention et la gestion des situations difficiles (repliés, colères, tensions, conflits, objections fortes)
- > Les mécanismes de protection des adolescents et jeunes patients et de leur entourage
- > Comment les reconnaître et les prendre en compte dans l'accompagnement individualisé du jeune et de sa famille ?
- > La coordination de parcours de soin et du projet de soins personnalisé

## Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents - jeunes patients - Présentiel

**Action Multi  
professionnelle**

**Priorité de formation  
fixée par le Ministère**

**Orientation  
prioritaire de DPC**

### Public visé

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

**Organisé par  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES**

### Nombre de participants

16 participants maximum en distanciel

### Durée

3 jours (21 heures) en 2+1

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

Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France.

Le cancer est la 3<sup>ème</sup> cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe Oncohématologie Adolescents et Jeunes Adultes).

Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes.

En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : Hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio chimiothérapies, soins de support ..., les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

### Objectifs

#### Objectif général

> Garantir une prise en charge spécifique et une posture professionnelle adaptée dans le parcours de soins en oncologie des patients adolescents et jeunes adultes

#### Objectif spécifiques

- > Identifier les spécificités de ce public
- > Connaitre le parcours de soin du patient et les moments-clés de la prise en charge
- > Accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic et aux différentes phases de son parcours de soin
- > Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, ...
- > Evaluer ses mécanismes de défense Adapter sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles
- > Reconnaître les mécanismes de protection et d'adaptation du patient atteint de cancer, de la famille et de l'entourage
- > Participer à la coordination de parcours de soin et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels

### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques avec diaporama
- > Exercices pratiques
- > Diaporama
- > Etudes de cas
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETEX
- > Groupes de travail et restitution

### Programme

#### JOUR 1

- > Identification des spécificités de ce public
- > Rappels des orientations des plans cancer 2 et 3 et de l'instruction DGOS du 30 mai 2016
- > La prise en compte des besoins médicaux et psychosociaux des Adolescents et Jeunes Patients
- > Comment favoriser les accès aux services spécialisés tout au long du parcours de soins?
- > L'importance d'un accompagnement adapté et individualisé (à toutes les étapes de prise en charge)
- > Les besoins d'informations, d'aide, de confiance, de respect, les questionnements et interrogations du jeune patient et de son entourage

#### JOUR 2

- > Les compétences psychosociales et les techniques de communication adaptée au jeune patient et à sa famille
- > La conduite d'entretien, l'empathie, les attitudes de Porter,
- > Le soutien psychologique apporté au jeune et à sa famille et la mise en œuvre de la relation d'aide
- > Les propositions de temps de rencontres entre jeunes et les ateliers d'ETP et d'animation
- > L'éprouvé psychologique du professionnel dans la durée et la gestion des situations complexes
- > Les relais possibles, espaces de parole, ressources disponibles dans l'accompagnement des professionnels

#### JOUR 3

- > Les modalités permettant de trouver la bonne posture et d'adapter son attitude aux différents interlocuteurs
- > Quelle place donner à la famille dans la relation ?
- > La prévention et la gestion des situations difficiles (repliés, colères, tensions, conflits, objections fortes)
- > Les mécanismes de protection des adolescents et jeunes patients et de leur entourage
- > Comment les reconnaître et les prendre en compte dans l'accompagnement individualisé du jeune et de sa famille ?
- > La coordination de parcours de soin et du projet de soins personnalisé





# **SYSTÈME D'INFORMATION**



## L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé

### Action Multi professionnelle

### Orientation prioritaire de DPC

#### Public visé

Médicaux  
Para médicaux  
Directions

#### Organisé par CORPUS LEARNING

Nombre de  
participants  
12 participants

Durée  
2 jours consécutifs

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

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence et la crise sanitaire, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir.

La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

Cette formation, centrée sur les projets de télémédecine et de télésoin, a pour objectif de permettre aux professionnels de construire et mettre en œuvre leurs projets de télésanté en croisant leurs besoins avec les droits et les besoins des patients tout en prenant en compte l'intégration technologique et ses impacts dans la relation patient-soignant.

#### Objectifs

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté
- > Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté
- > Concevoir et mettre en place un projet de télésanté dans son établissement
- > Appréhender les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital : les impacts dans la relation patient-soignant

#### Modalités pédagogiques

- > Apports du formateur
- > échanges avec le formateur et entre les participants
- > Jeux de rôle
- > étude des projets des participants
- > Exercices pratiques en groupe et en sous-groupes
- > Travaux en sous-groupes sur des cas d'usages apportés par le formateur ou sur les projets de télésanté des participants

#### Programme

##### JOUR 1

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté
  - Définir les pratiques de télésanté : la télémédecine et le télésoin
  - Connaître le cadre légal et réglementaire des pratiques de télésanté : l'apport de la crise sanitaire Covid 19
  - La télésanté dans les organisations territoriales : CPTS, GHT
  - Comment les citoyens et les patients vivent la télésanté : résultats du sondage Harris de janvier 2020
  - Les services socles de l'e-santé (DMP, MSSanté, e-prescription, Health Data Hub)
  - Les autres services (Intelligence artificielle, IoT, robots en santé)
- > Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté
  - Les devoirs des professionnels : Informer les patients et recueillir leur consentement
  - Protection des données personnelles de santé : le secret professionnel partagé au sein d'une équipe soignante
  - Protection des données personnelles de santé : le règlement général de la protection des données (RGPD)
  - La responsabilité juridique des différents acteurs
  - L'éthique et la déontologie dans les pratiques de télésanté, la garantie humaine dans l'innovation en santé

##### JOUR 2

- > Ateliers sur des cas d'usage de la télésanté
  - Présentation des cas d'usage qui seront travaillés en atelier : les participants pourront travailler soit sur les cas d'usage proposés par le formateur ou sur les leurs
  - Travail en atelier sur les thèmes choisis
  - Restitution en plénière de chaque atelier. Echanges entre les stagiaires
  - Exemples de cas d'usage proposés (liste non exhaustive) :
    - \* La télésanté en EHPAD : organiser des consultations spécialisées en distanciel
    - \* Les consultations anesthésiques préopératoires
    - \* La télédermatologie et le suivi des plaies chroniques
    - \* Les consultations psychiatriques
- > Les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital : leur impact sur la relation patient-soignant
  - Le métier d'infirmier et d'infirmière
  - Le métier d'aide-soignant
  - Le métier de médecin



## L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé

### Action Multi professionnelle

### Orientation prioritaire de DPC

#### Public visé

Professions médicales,  
paramédicales et de  
direction

#### Organisé par FORMAVENIR PERFORMANCES

#### Nombre de participants 12 participants

#### Durée 2 jours (14 heures)

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

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence et la crise sanitaire, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir.

La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

Cette formation, centrée sur les projets de télémédecine et de télésoin, a pour objectif de permettre aux professionnels de construire et mettre en œuvre leurs projets de télésanté en croisant leurs besoins avec les droits et les besoins des patients tout en prenant en compte l'intégration technologique et ses impacts dans la relation patient-soignant.

#### Objectifs

- > Identifier les enjeux de la mise en place de l'e-santé au sein d'un établissement hospitalier, leurs impacts dans les pratiques professionnelles et dans la relation avec le patient
- > Appréhender l'e-santé dans le secteur hospitalier au travers de l'existant et des perspectives d'évolution
- > Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient
- > Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles
- > Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient

#### Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement
- > Apports didactiques
- > Diaporama
- > Études de cas d'usage
- > Analyses de pratiques professionnelles
- > Travaux en sous-groupes
- > Présentation de déploiement de projets de télémédecine et télésoins

#### Programme

##### JOUR 1

- > Historique, états des lieux de la télémédecine et du télésoin en France
- > Les orientations pour accélérer le virage numérique et la stratégie nationale de déploiement de l'e-santé
- > L'e-santé à l'épreuve des faits : un an après le 1er confinement
- > Quelles perspectives d'évolution ? Comment décliner les réalités de terrain en projet stratégique ?
- > L'identité et le numérique : la protection des données personnelles
- > Le respect des droits des usagers
- > La cybersécurité

##### JOUR 2

- > Le numérique où la 3ème révolution industrielle : les nouveaux comportements associés
- > Quels enjeux pour le secteur hospitalier ?
- > La facilitation et la fluidification des parcours
- > La continuité de la prise en charge
- > Le numérique facteur de différenciation et source de valeur ajoutée
- > Numérique et questionnements inévitables
- > La gestion des projets de télémédecine et de télésoin
- > La relation au patient modifiée et l'importance de la mise en confiance
- > L'évolution des pratiques professionnelles
- > De nouvelles modalités d'intervention à mettre en place : quels impacts pour les professionnels et les usagers ?
- > Bilan de la formation



## Renforcement de la cybersécurité : acquérir les bons réflexes - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

#### Organisé par CRISALYDE

#### Nombre de participants 8 à 16 participants

#### Durée 1 jour

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

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. A travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybersécurité au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque

#### Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- > Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- > Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigilance et de diffusion des bonnes pratiques.

#### Modalités pédagogiques

##### A DISTANCE

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

#### Programme

##### Présentation et tour de table

- > Module 1 : Appréhender la cybercriminalité :
  - Travail de groupe "Dessignons internet"
  - Exposé interactif sur les cybercriminels
  - Jeu de cartes "Simulation d'une cyberattaque"
- > Module 2 : Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :
  - Analyse réflexive des pratiques professionnelles
  - Exposé interactif sur la cybersécurité
- > Module 3 : Être en mesure de détecter les menaces :
  - Les emails malveillants
    - Démonstration de hacking via email malveillant
    - Exercice de représentation sur les critères suspects
    - Entraînement par atelier pour trouver les emails-malveillants
    - Exposé interactif sur les pièces jointes.
  - Les arnaques et fraudes
    - Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
    - Mots de passe et authentification forte
      - Démonstration de hacking liées au mot de passe
      - Reformulation et synthèse par les apprenants
      - Démonstration commentée sur l'utilisation des questionnaires de mots de passe.



## Renforcement de la cybersécurité : acquérir les bons réflexes - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

#### Organisé par CRISALYDE

#### Nombre de participants 8 à 16 participants

#### Durée 1 jour

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

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. A travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybersécurité au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque.

#### Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- > Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- > Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigilance et de diffusion des bonnes pratiques.

#### Modalités pédagogiques

##### PRÉSENTIEL

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

#### Programme

Présentation et tour de table

- > Module 1 : Appréhender la cybercriminalité :
  - Travail de groupe "Dessins internet"
  - Exposé interactif sur les cybercriminels
  - Jeu de cartes "Simulation d'une cyberattaque"
- > Module 2 : Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :
  - Analyse réflexive des pratiques professionnelles
  - Exposé interactif sur la cybersécurité
- > Module 3 : Être en mesure de détecter les menaces :
  - Les emails malveillants
    - Démonstration de hacking via email malveillant
    - Exercice de représentation sur les critères suspects
    - Entraînement par atelier pour trouver les emails-malveillants
    - Exposé interactif sur les pièces jointes.
  - Les arnaques et fraudes
    - Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
    - Mots de passe et authentification forte
      - Démonstration de hacking liées au mot de passe
      - Reformulation et synthèse par les apprenants
      - Démonstration commentée sur l'utilisation des questionnaires de mots de passe.



## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Distanciel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

#### Organisé par DÉMÉTER SANTÉ

**Nombre de  
participants**  
8 à 16 participants

**Durée**  
1 jour

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

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère, en effet une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

Face à ces risques nouveaux, les agents de la fonction publique hospitalière sont les premiers impactés.

En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation et de permettre

aux agents de connaître les risques et les types d'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement

#### Objectifs

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

#### Modalités pédagogiques

##### A DISTANCE

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu des participants.

#### Programme

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)
  - Etat de la menace cyber aujourd'hui.
  - Quel rôle pour la SSI.
  - L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.
- > Comprendre son rôle dans la sécurité IT de son établissement
  - L'agent un acteur clé de la SSI.
  - Le rôle de l'agent au quotidien.
  - Le rôle de l'agent en période de crise.
  - Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI
- > Connaître et détecter les différents types de menaces
  - L'environnement technique et les menaces.
  - Les types de cyberattaques et leurs impacts.
- > Développer un esprit critique et devenir vigilant.
  - Lutter à son niveau contre la cybercriminalité.
- > Acquérir des réflexes de protection.
  - Les points de vigilance dans sa pratique.
  - Méthode d'analyse des droits d'accès.
  - Méthode d'analyse d'un email.
  - Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances et bonnes pratiques).
  - Choisir avec soin ses mots de passe.
  - Mettre à jour régulièrement ses logiciels.
  - Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.
  - Effectuer des sauvegardes régulières.
  - Sécuriser l'accès Wi-Fi de son établissement.
  - Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).
  - Protéger ses données lors de ses déplacements.
  - Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.
  - Télécharger ses programmes sur les sites officiels

## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes - Présentiel

### Action Multi professionnelle

### Priorité de formation fixée par le Ministère

#### Public visé

Tout agent de la Fonction  
Publique Hospitalière  
(FPH)

#### Organisé par DÉMÉTER SANTÉ

#### Nombre de participants

8 à 16 participants

#### Durée

1 jour

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

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère, en effet une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

Face à ces risques nouveaux, les agents de la fonction publique hospitalière sont les premiers impactés.

En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation et de permettre

aux agents de connaître les risques et les types d'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement

#### Objectifs

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

#### Modalités pédagogiques

##### A DISTANCE

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Echanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu des participants.

#### Programme

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)
  - Etat de la menace cyber aujourd'hui.
  - Quel rôle pour la SSI.
  - L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.
- > Comprendre son rôle dans la sécurité IT de son établissement
  - L'agent un acteur clé de la SSI.
  - Le rôle de l'agent au quotidien.
  - Le rôle de l'agent en période de crise.
  - Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI
- > Connaître et détecter les différents types de menaces
  - L'environnement technique et les menaces.
  - Les types de cyberattaques et leurs impacts.
- > Développer un esprit critique et devenir vigilant.
  - Lutter à son niveau contre la cybercriminalité.
- > Acquérir des réflexes de protection.
  - Les points de vigilance dans sa pratique.
  - Méthode d'analyse des droits d'accès.
  - Méthode d'analyse d'un email.
  - Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (Points de vigilances et bonnes pratiques).
  - Choisir avec soin ses mots de passe.
  - Mettre à jour régulièrement ses logiciels.
  - Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.
  - Effectuer des sauvegardes régulières.
  - Sécuriser l'accès Wi-Fi de son établissement.
  - Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).
  - Protéger ses données lors de ses déplacements.
  - Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.
  - Télécharger ses programmes sur les sites officiels

## Financement et inscription

Pour tous les professionnels non médicaux : les frais pédagogiques des groupes inter établissements d'AFN sont financés par les fonds mutualisés nationaux ou régionaux, collectés par l'ANFH.

Les frais pédagogiques des groupes en intra (spécifiques à un établissement ou à un groupement d'établissements) sont imputés sur les budgets formation de ces établissements.

Pour les professionnels médicaux : les frais pédagogiques sont financés sur les fonds mutualisés nationaux même si les actions sont réalisées en intra établissement ou intra GHT. Les frais d'hébergement et de déplacement sont imputés sur les budgets formation des établissements le cas échéant.

Vous êtes salarié(e) de la FPH : pour vous inscrire à ces formations, rapprochez-vous de votre établissement et contacter votre délégation régionale pour toute information complémentaire.



## 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales

### **ANFH AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

#### **ANFH Alpes**

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

#### **ANFH Auvergne**

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

#### **ANFH Rhône**

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

### **ANFH BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ**

#### **ANFH Bourgogne**

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

#### **ANFH Franche-Comté**

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

### **ANFH BRETAGNE**

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

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

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

### **ANFH CORSE**

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

### **ANFH GRAND EST**

#### **ANFH Alsace**

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

### **ANFH Champagne-Ardenne**

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

#### **ANFH Lorraine**

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

### **ANFH GUYANE**

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

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

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

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

#### **ANFH Picardie**

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

### **ANFH ÎLE-DE-FRANCE**

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

### **ANFH MARTINIQUE**

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

### **ANFH NORMANDIE**

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

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

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

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

### **ANFH NOUVELLE-AQUITAINE**

#### **ANFH Aquitaine**

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

### **ANFH Limousin**

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

### **ANFH Poitou-Charentes**

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

### **ANFH OCCITANIE**

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

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

#### **ANFH Midi-Pyrénées**

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

### **ANFH OCÉAN INDIEN**

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

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

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

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

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

# Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

**Anfh**

—

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

01 44 75 68 00  
communication@anfh.fr  
www.ANFH.fr  
 @ANFH\_