



## Plan d'actions régionales 2025





## ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES

### Axe 1 Ressources humaines et qualité de vie au travail

- > **AFR 1.01** Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente ..... 12
- > **AFR 1.02** Développer la cohésion d'équipe au sein de son équipe ..... 13
- > **AFR 1.03** Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail ..... 14
- > **AFR 1.04** Être tuteur de stagiaires paramédicaux ..... 15
- > **AFR 1.05** Formation des maîtres d'apprentissage de la FPH ..... 16
- > **AFR 1.06** Accompagnement à la certification des maîtres d'apprentissage de la FPH ..... 17
- > **AFR 1.07** Gérer son stress par l'auto-hypnose ..... 18
- > **AFR 1.08** Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience (DÉMÉTER) ..... 19
- > **AFR 1.08** Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience (PLÉNITUDES) ..... 20
- > **AFR 1.09** Organiser son travail pour gérer son temps ..... 21
- > **AFR 1.10** Premiers secours en santé mentale (PSSM) – devenez secouriste en santé mentale ! ..... 22
- > **AFR 1.11** Se préparer à la retraite ..... 23
- > **AFR 1.12** Les synergies autour de la prise en soins en équipe psychiatrie ..... 24
- > **AFR 1.13** Violences sexistes et sexuelles : comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes (Module 1) ..... 25
- > **AFR 1.14** Violences sexistes et sexuelles : construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement (Module 2) ..... 26

### Axe 2 Évolution professionnelle

- > **AFR 2.01** Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutants en psychiatrie ..... 30
- > **AFR 2.02** Accompagner la professionnalisation des Aides soignants en psychiatrie ..... 31
- > **AFR 2.03** Dispositif 4C (des Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière) – sensibilisation des établissements ..... 32
- > **AFR 2.04** Dispositif 4C (des Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière) – positionnement et parcours de formation pour les agents ..... 33
- > **AFR 2.05** Parcours TIM assistant codeur ..... 34
- > **AFR 2.06** Sécurisation des projets de formation aide-soignant/IDE ..... 35



Actions de formation coordonnées inter-établissements



Actions de formation régionales



DPCM Dédié aux médecins



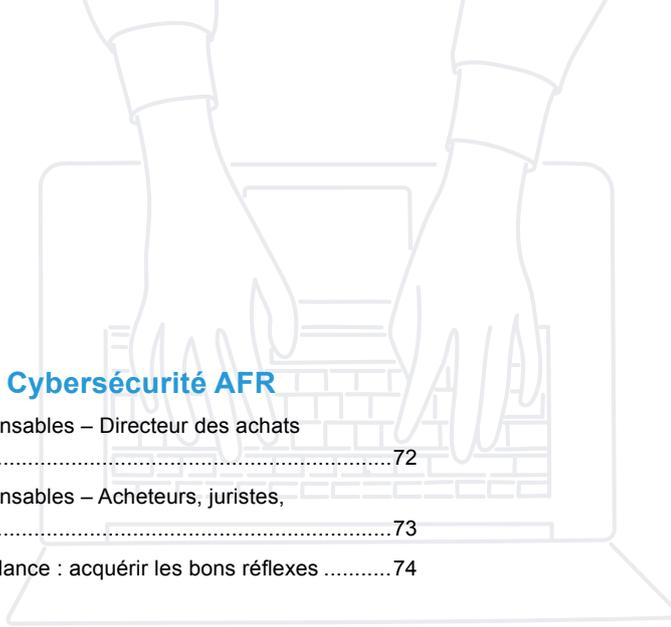
DPCM Ouvert aux médecins

## Axe 3 Encadrement et management des équipes

> <b>AFR 3.01</b> Parcours modulaire encadrant : Positionnement (Module 1).....	38
> <b>AFR 3.02</b> Parcours modulaire encadrant : Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public (Module 2) ..	39
> <b>AFR 3.03</b> Parcours modulaire encadrant : Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH (Module 3)....	40
> <b>AFR 3.04</b> Parcours modulaire encadrant : La qualité dans la FPH (Module 4).....	41
> <b>AFR 3.05</b> Parcours modulaire encadrant : Communication et accompagnement du changement (Module 5) .....	42
> <b>AFR 3.06</b> Parcours modulaire encadrant : Gestion et conduite de projet (Module 6).....	43
> <b>AFR 3.07</b> Parcours modulaire encadrant : Gestion des situations difficiles (Module 7).....	44
> <b>AFR 3.08</b> Parcours modulaire encadrant : du temps de travail (Module 8) .....	45
> <b>AFR 3.09</b> Parcours modulaire encadrant : Conduire un entretien professionnel (Module 9) .....	46
> <b>AFR 3.10</b> Parcours modulaire encadrant : Manager des compétences (Module 10).....	47
> <b>AFR 3.11</b> Parcours modulaire encadrant : Du manager au leader (Module 11) .....	48
> <b>AFR 3.12</b> Parcours modulaire encadrant : Optimiser son temps de travail (Module 12).....	49
> <b>AFR 3.13</b> Parcours modulaire encadrant : Le management à distance (Module 13).....	50
> <b>AFR 3.14</b> Parcours modulaire encadrant : Le management intergénérationnel (Module 14) .....	51
> <b>AFR 3.15</b> Parcours modulaire encadrant : Éthique et posture de l'encadrant (Module 15) .....	52

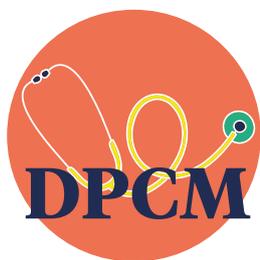
## Axe 4 Prise en charge et qualité des soins - relation soignant /soigné

> <b>AFR 4.01</b> Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants .....	56
> <b>AFR 4.02</b> Assistant de soins en gérontologie .....	57
> <b>AFR 4.03</b> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire.....	58
> <b>AFR 4.04</b> Mobiliser l'humour en situation professionnelle (NONAKA CONSEIL) ..	59
> <b>AFR 4.04</b> Mobiliser l'humour en situation professionnelle (ANAIS Formation) .....	60
> <b>AFR 4.05</b> Prise en soins des enfants et adolescents en psychiatrie (blended-learning).....	61
> <b>AFR 4.06</b> Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique.....	62
> <b>AFR 4.07</b> Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS .....	64
> <b>AFR 4.08</b> Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie.....	65
> <b>AFR 4.09</b> Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales.....	66
> <b>AFR 4.10</b> Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents-jeunes patients .....	67
> <b>AFR 4.11</b> Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles du spectre de l'autisme en établissement.....	69



## Axe 5 Logistique – Achat – Cybersécurité AFR

- > **AFR 5.01** Achats durables et éco-responsables – Directeur des achats (Module 1) .....72
- > **AFR 5.02** Achats durables et éco-responsables – Acheteurs, juristes, prescripteurs (Module 2).....73
- > **AFR 5.03** Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes .....74

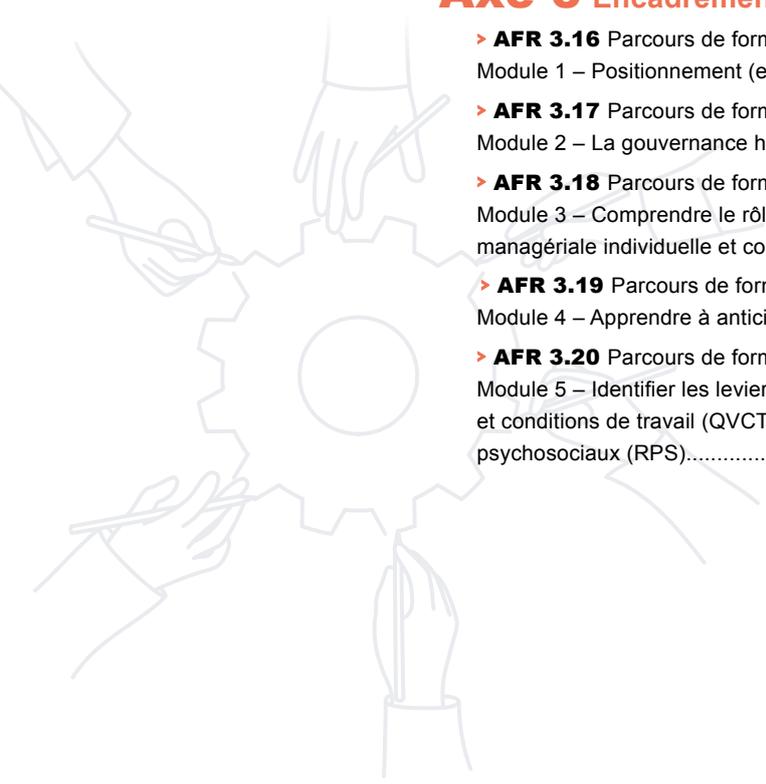


## DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DÉDIÉ AUX MÉDECINS / DPCM

### Axe 1 Ressources humaines et qualité de vie au travail

- > **AFR 1.15** Améliorer son français écrit et oral pour les médecins peu francophone.....80
- > **AFR 1.16** Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuel pour les médecins.....81

### Axe 3 Encadrement et management des équipes

- > **AFR 3.16** Parcours de formation pour les Managers Médicaux Module 1 – Positionnement (en distanciel) .....84
  - > **AFR 3.17** Parcours de formation pour les Managers Médicaux Module 2 – La gouvernance hospitalière .....85
  - > **AFR 3.18** Parcours de formation pour les Managers Médicaux Module 3 – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe .....86
  - > **AFR 3.19** Parcours de formation pour les Managers Médicaux Module 4 – Apprendre à anticiper et gérer les conflits .....87
  - > **AFR 3.20** Parcours de formation pour les Managers Médicaux Module 5 – 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 (RPS).....88
- 



## ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES INTER-ÉTABLISSEMENTS

### Axe 4 Prise en charge et qualité des soins - relation soignant /soigné

> <b>AFC 4.01</b> Accompagnement de la fin de vie.....	94
> <b>AFC 4.02</b> Accompagner les professionnels face à la mort d'un patient, d'un usager.....	95
> <b>AFC 4.03</b> Bientraitance des personnes accueillies.....	96
> <b>AFC 4.04</b> Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie.....	97
> <b>AFC 4.05</b> Gestion des conflits avec les familles des patients, des résidents.....	98
> <b>AFC 4.06</b> Les écrits professionnels dans les établissements sociaux et médico-sociaux.....	99
> <b>AFC 4.07</b> Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer.....	100
> <b>AFC 4.08</b> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement.....	101
> <b>AFC 4.09</b> Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées.....	102
> <b>AFC 4.10</b> Prise en charge de la santé bucco- dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes.....	103
> <b>AFC 4.11</b> Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent.....	104
> <b>AFC 4.12</b> Sexualité des personnes accompagnées.....	105
> <b>AFC 4.13</b> Soignants et travail de nuit en EHPAD.....	106

### Axe 5 Logistique – Achat – Cybersécurité

> <b>AFC 5.01</b> Gestion des stocks.....	110
---	-----

Index des formations dédiées ou ouvertes au personnel médical ou paramédical	112
--	-----

Demandes d'inscriptions	114
-------------------------	-----



Actions de formation  
coordonnées inter-  
établissements



Actions de formation  
régionales



DPCM  
Dédié aux médecins



DPCM  
Ouvert aux médecins

# Conditions de prise en charge et modalités d'inscription



## L'offre régionale

### Groupes AFR – Actions de formation régionales

- › Prise en charge sur les fonds mutualisés Anfh des frais d'enseignement, frais de déplacement, de restauration et d'hébergement suivant les conditions de la réglementation en vigueur (consulter le guide des bonnes pratiques de remboursement disponible sur notre site Internet).



### Groupes AFC – Actions de formation coordonnées inter-établissements

- › Prise en charge de la totalité des frais sur le plan de formation de l'établissement au prorata des présents.
- › Les coûts pédagogiques des AFC sont imputés par l'Anfh au prorata du nombre d'agents participants, il est donc essentiel que les engagements d'inscription soient respectés pour éviter les surcoûts aux autres établissements participants.

## Modalités d'inscription

- › Ces groupes sont entièrement organisés par l'Anfh sous réserve d'un nombre suffisant de participants.
- › Le détail des programmes est disponible sur notre site Internet dans la rubrique « Les offres de formation ».
- › Le planning des groupes est disponible auprès de l'Anfh ou sur le site Internet de votre délégation territoriale.
- › Envoyez vos recensements de besoin de formation à votre délégation territoriale via la fiche de demande d'inscription ou le tableau fourni par l'Anfh avant la date limite du **4 novembre 2024**.
- › Particularité pour le personnel médical : le personnel médical peut participer aux AFR/AFC qui leur sont ouvertes mais les modalités de financement sont à étudier avec la délégation dans la mesure où nous ne disposons pas de fonds mutualisés régionaux pour eux spécifiquement. Contactez votre délégation à ce sujet.

## Offre régionale PAR 25

Type d'actions	Financement	Planification de la session	Commande	Saisie du groupe	Convocations
<b>AFR Inter-établissements</b>	Fonds mutualisés <b>Anfh</b> dans la limite des crédits disponibles	<b>Anfh</b> Consulter les dates sur le PAR	<b>Anfh</b> sur la base du recensement du PAR	<b>Anfh</b>	<b>Anfh</b>
<b>AFR Intra</b>	Fonds mutualisés <b>Anfh</b> dans la limite des crédits disponibles	 <b>Établissement</b> après accord de financement de l'Anfh	<b>Anfh</b> sur la base d'une liste établie par l'établissement	<b>Anfh</b>	
<b>AFC Inter-établissements</b>	 <b>Plan établissement</b>	<b>Anfh</b> Consulter les dates sur le PAR	<b>Anfh</b> sur la base du recensement du PAR	<b>Anfh</b>	<b>Anfh</b>
<b>AFC Intra</b>	 <b>Plan établissement</b>				



Établissement

## Vos contacts du pôle formation

### Anfh Nord – Pas-de-Calais :

**Céline SALLÉ**  
 > Tél : 03 20 08 11 31  
 > c.salle@anhf.fr

**Cathy LECLERCQ**  
 > Tél : 03 20 08 06 72  
 > c.leclercq@anhf.fr

**Estelle GILLE**  
 > Tél : 03 20 08 06 75  
 > e.gille@anhf.fr

### Anfh Picardie :

**Emmanuelle DUPE**  
 > Tél : 03 22 71 55 62  
 > e.dupe@anhf.fr

**Violette SKIBINSKI**  
 > Tél : 03 22 71 31 38  
 > v.skibinski@anhf.fr

**Timéa PETTIROSSI**  
*Lundi, mardi et jeudi matin*  
 > Tél : 03 22 71 31 35  
 > t.pettirossi@anhf.fr



# ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES



**AFR**





# Axe 1

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



## AFR 1.01

### Public

Tout public

### Organisé par

NONAKA CONSEIL

### Durée

3 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 21/11/2026
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente

## Contexte

Cette formation aide à sortir des blocages relationnels auxquels vous pouvez être confrontés au quotidien. Vous serez invités à identifier vos besoins et celui des autres.

Les outils que nous vous transférerons vous aideront à voir le réel autrement et à mieux vous connecter à vos besoins et à ceux des autres.

C'est ainsi que la communication pourra s'apaiser et se centrer autour de la bienveillance. Ce pas de côté n'est pas uniquement de l'ordre de l'enseignement. Vous serez invité à l'expérimenter. C'est la raison pour laquelle nous transmettons les outils et principes fondamentaux de la CNV en utilisant le jeu et des techniques de dramathérapie.

## Objectifs

- › **Développer** une communication bienveillante en utilisant des techniques de la Communication Non Violente (CNV).
- › **Comprendre** ce qu'est « communiquer ».
- › **Appréhender** les freins à une communication de qualité.
- › **Clarifier** son mode de communication.
- › **Communiquer** de manière plus efficace et bienveillante dans le respect de soi-même et des autres.
- › **Mieux communiquer** dans un contexte tendu et/ou conflictuel en utilisant des techniques de la CNV.

## Programme

### JOUR 1

- › Bienveillance, de quoi, parlez-vous ?
- › La présence Girafe.
- › La cartographie émotionnelle.

### JOUR 2

- › « Laisser pisser le chacal » pour grimper à la verticale de la girafe.
- › À la loupe, par-delà les filtres.
- › Vers l'horizon de l'autre.

### JOUR 3

- › Les différentes façons de recevoir... Un scud !
- › Placer la bienveillance au centre de sa communication en situation professionnelle.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## Axe 1 Ressources humaines et qualité de vie au travail

### AFR 1.02

#### Public

Tout public  
Formation souhaitable  
en INTRA équipe

#### Organisé par

Marché en cours d'achat.

#### Coût pédagogique

Marché en cours d'achat.

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : en cours d'achat

## Développer la cohésion d'équipe au sein de son équipe

#### Contexte

Dans un contexte de travail contraint, il est parfois difficile pour les équipes soignantes et non-soignantes de garder une cohésion d'équipe propice à l'accomplissement des missions confiées et à la qualité de vie au travail.

De même la diversité de cultures et des générations qui se côtoient au sein des équipes peut parfois aussi rendre compliqué le bon fonctionnement de celles-ci.

Nous souhaitons que la cohésion d'équipe soit ici travaillée sur la base des outils de la pédagogie par le jeu qui permettra à chacun de vivre des situations de travail en équipe, de les analyser et d'identifier les leviers qui permettront in fine une amélioration de la qualité de vie au travail et de la performance de l'équipe.

#### Objectifs

- › **Partager** une vision commune de l'état de cohésion et de la vie au sein de l'équipe.
- › **Expérimenter** en simulation les facteurs déterminants de la cohésion d'une équipe.
- › **Prendre** conscience de nos différences et de nos complémentarités dans le travail en équipe et dans les relations avec notre entourage professionnel.
- › **Prendre** conscience de l'importance de la communication.
- › **Communiquer** avec efficacité au sein de l'équipe.
- › **Se situer** individuellement dans les changements engagés par l'équipe.

#### Programme

Marché en cours d'achat.

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 1.03

**Public**

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

**Organisé par**

Marché multi-attributaire

**Durée**

4 jours (2 + 2)

**Renseignements complémentaires**

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 10/08/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

**Contexte**

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

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

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

**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

**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**

### Évaluer 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

**Contacts****Nord – Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

**Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.04

### Public

Tout professionnel de santé de filières soin, rééducation et médico- technique chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

4 jours

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 20/06/2025

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Être tuteur de stagiaires paramédicaux

### Contexte

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux ont fait l'objet en 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage. Suite aux comités de suivi des formations, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24 décembre 2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière, mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national. Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins. Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique, pour garantir une formation de qualité,

certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation, mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques.

### Objectifs

- › **Accompagner** les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle.
- › **Se positionner** en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.
- › **Renforcer** ses compétences en pédagogie.
- › **Analyser** ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
- › **Favoriser** une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.

### Programme

#### JOUR 1

##### Rôle, missions et compétences des tuteurs

- › Les principes et enjeux du tutorat
- › Les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques et leurs impacts
- › Les rôles et missions des tuteurs et des acteurs clés d'un parcours de stage

#### JOUR 2

##### L'organisation du parcours de stage

- › Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur
- › Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement
- › La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction
- › La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction

- › La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage
- › La mise en œuvre de l'évaluation

#### TRAVAIL INTERSESSION

**Mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2.**  
Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4.

#### JOUR 3

##### Analyse de pratiques et outils du tutorat

- › Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement
- › Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi
- › Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur

#### JOUR 4

##### Les différents temps d'évaluation du parcours

- › Retour d'expérience et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage du stagiaire
- › Organisation de la progression de l'apprentissage
- › Préparation des temps d'évaluation
- › L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels du stagiaire
- › L'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio
- › Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent de l'institut et l'étudiant)

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.05

### Public

Être maître de stage  
dans le cadre  
de l'apprentissage

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

3 jours

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds  
mutualisés ANFH

› **Validité du marché** :  
11/07/2027

› **Dates** : voir calendrier  
en annexe

# Formation des maîtres d'apprentissage de la FPH

## Contexte

Cette formation propose une compréhension partagée des situations complexes rencontrées par les maîtres de stage. Ainsi est présenté tout au long de la formation une mise à distance réflexive individuelle et collective qui mixera les apports de connaissances et les expériences des maîtres de stage, mais aussi des apports d'outils pratiques et faciles à utiliser, des méthodologies « repères » et des constructions d'organisations opérationnelles. Nous construirons une affirmation du rôle des maîtres de stage, un meilleur positionnement et une amélioration significative de l'accompagnement.

## Objectifs

› **Identifier** les acteurs de l'apprentissage et le rôle de chacun.

**Les étapes-clés du dispositif d'apprentissage.**

› **Organiser** l'accueil et l'intégration de l'apprenti.

› **Guider et accompagner** les apprentissages.

› **Évaluer** les compétences développées.

› **Permettre** l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et **identifier** les points de progression.

› **Évaluer** le niveau de responsabilité juridique.

› **Accompagner** des apprentis en difficultés.

› **Construire** un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

## Programme

### JOUR 1

- › L'identification des acteurs de l'apprentissage et rôle de chacun
- › L'organisation de l'apprentissage
- › L'encadrement de l'apprenti
- › L'évaluation de l'apprenti

**Cette réflexion a pour objectif d'amener les maîtres de stage à articuler leurs missions avec les différents acteurs de la formation, mettre en lumière et donner du sens à la complémentarité et coordination des uns et des autres impliqués dans la formation des apprentis**

**Les échanges qui suivront permettront d'affiner, compléter les représentations et connaissances des maîtres de stage sur leur rôle, préalable au processus de professionnalisation**

### JOUR 2

- › Identifier les étapes clés de l'apprentissage
- › Identifier les acteurs et leur rôle dans le dispositif
- › Identifier le parcours de formation de l'apprenti
- › Identifier les conditions de recrutement du maître de stage
- › Identifier les conditions d'exercice de l'apprenti

### JOUR 3

**Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression**

**Une nouvelle forme d'apprentissage qui ne s'enseigne pas : le savoir d'expérience se construit dans un esprit de recherche que développe l'exercice de l'analyse réflexive**

**Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti**

- › La gestion des cas complexes et/ou difficiles
- › Les actions possibles
- › Accompagner des apprentis en difficultés

**Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti**

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 1.06

### Public

Maître de stage dans le cadre de l'apprentissage dans la FPH

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

1 jour réparti en 2 sessions de 3h30

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 11/07/2027

› **Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés.**

# Accompagnement à la certification des maîtres d'apprentissage de la FPH

### Contexte

Nous accompagnerons les maîtres de stage dans leur parcours de certification dans une démarche pas à pas. C'est pourquoi nous proposons 2 sessions de 3h30 d'accompagnement associées à un suivi à distance en intersession. Le maître de stage pourra ainsi prendre le temps de la mise à distance réflexive, de l'élaboration et de la formalisation. Nous terminerons l'accompagnement par une session consacrée à la soutenance orale.

### Objectifs

- › **Connaître** les modalités de certification des maîtres d'apprentissage.
- › **Se préparer** à sa certification.
- › **Préparer** l'oral.

### Programme

- › Lire et comprendre le référentiel d'évaluation.
- › Accompagnement à la rédaction du dossier de présentation du parcours professionnel.
- › Aider les maîtres d'apprentissage à choisir et analyser deux situations professionnelles issues de la pratique de son métier et les présenter succinctement dans son dossier. Ces situations doivent être en lien avec le domaine de compétences « Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages ».

### Outils d'accompagnement à la certification :

- › Méthode du récit des expériences professionnelles
- › Aide à la rédaction : organisation méthodologique, syntaxe, orthographe...
- › Analyse de la pratique de maître de stage : identification des situations prévalentes d'apprentissage
- › Aide au choix des deux situations en lien avec le domaine de compétences « Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages »

### › Rédaction des situations

#### › Préparation à l'oral :

- Structurer sa présentation
- Prise de parole en public
- Gestion du stress Exercices d'entretiens : s'exercer à l'exercice

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.07

### Durée

3 ou 4 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : marché en cours d'achat
- › **Dates** : les dates seront planifiées après achat

# Gérer son stress par l'auto-hypnose

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 1.08

### Public

Tout public

### Organisé par

DEMETER SANTÉ

### Durée

3 jours consécutifs

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/04/2025

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience (DÉMÉTER)

## Contexte

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

## 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.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.08

## Public

Tout public

## Organisé par

PLENITUDES

## Durée

2 jours consécutifs

Renseignements  
complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 25/04/2025

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience (PLÉNITUDES)

## Contexte

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'épuisements professionnels
- › **Prendre** conscience de son état émotionnel
- › **Comprendre** les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits
- › **S'approprier** des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience

## 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

## Contacts

## Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

## Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.09

## Public

Tout public

## Organisé par

ALLIENGE

## Durée

2 jours (1+1)

Renseignements  
complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 30/03/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

## Organiser son travail pour gérer son temps

## Contexte

La mobilisation liée à la gestion de la crise sanitaire a renforcé la nécessité de savoir organiser et prioriser ses missions. L'enjeu de l'organisation de son travail est de pouvoir assurer ses missions dans de bonnes conditions personnelles et professionnelles, en conscience de ses propres limites pour maintenir son niveau de fiabilité.

L'objectif principal de cette formation est de renforcer son efficacité professionnelle par une gestion efficace de son temps et de son travail dans un souci d'amélioration de la Qualité de vie au travail.

## Objectifs

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

## Programme

## JOUR 1

- › Connaître et comprendre ses propres comportements par rapport au temps.
- › Notions du temps : efficacité/ efficacité.
- › La perception du temps et ses lois.
- › Identifier sa propre relation au temps.
- › Faire un état des lieux et un diagnostic de son temps.
- › Identifier et quantifier le temps accordé à ses différentes activités.
- › Faire le diagnostic de sa gestion de temps et identifier des pistes d'amélioration individuelles et collectives.
- › Organiser son temps au service de ses priorités .
- › L'importance des missions et des objectifs.
- › Hiérarchiser ses activités en distinguant l'urgence de l'importance.

- › Clarifier la valeur ajoutée et ses différents horizons temporels.
- › Recenser et clarifier tous ses engagements (agenda, check-lists).
- › Les bonnes pratiques d'usage des outils : téléphone, courriels, ordinateur, bureau.
- › S'affirmer sereinement dans ses contacts professionnels.
- › Hiérarchiser l'importance des acteurs de son entourage professionnel en fonction de ses priorités.
- › Se protéger des sollicitations excessives ou contradictoires et des urgences des autres.
- › Établir une communication assertive et constructive avec ses interlocuteurs.
- › Construire son plan d'actions de progrès.
- › Identifier ses axes de progression.
- › Traduire ses objectifs en plan d'actions à expérimenter durant l'intersession.

## JOUR 2

- › Partager les expérimentations.
  - › Faire le bilan des expérimentations réalisées en intersession.
  - › Sélectionner les problématiques à travailler en atelier.
  - › Partager les problématiques et identifier des bonnes pratiques pour gagner en sérénité.
  - › Partager des analyses réflexives et les leviers d'actions possibles.
- Selon les problématiques et besoins : approfondissement ou apports complémentaires de techniques/outils/bonnes pratiques.**

## Contacts

## Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

## Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.10

### Public

Tout agent hospitalier,  
soignant ou non soignant

### Organisé par

Marché en cours d'achat.

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › **La planification vous sera transmise après l'attribution du marché**

# Premiers secours en santé mentale (PSSM) – devenez secouriste en santé mentale !

### Objectifs

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

### Programme

Marché en cours d'achat.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

- Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

- Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 1.11

### Public

Tout public proche de la retraite (maximum à 3 ans du départ à la retraite)

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

4 jours

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 22/12/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)

## Se préparer à la retraite

### Contexte

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

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

Parallèlement à cet aspect « personnel » du départ en retraite, il est important également de penser au côté « professionnel » de ce changement et d'imaginer des solutions de transmissions de ses savoirs.

### Objectifs

- › **Etre au clair** avec tous les aspects « administratifs » de la retraite.
- › **Etre au clair** avec les aspects « juridiques et fiscaux » de la gestion du patrimoine.
- › **Aborder** sereinement la transition vie professionnelle/retraite.
- › **Préserver** son capital santé.
- › **Mettre en place** des solutions de transmission de ses savoirs.

### Programme

#### JOUR 1

##### Les aspects liés à la transition vie professionnelle/retraite :

- › La retraite, une autre manière de vivre !
  - Les dimensions psychologiques de la retraite : préparer cette nouvelle étape
  - L'organisation de sa nouvelle vie : construire son projet de vie de jeune retraité
- › L'atelier du bien vieillir
  - Bien vieillir et le plus longtemps possible : Comment entretenir sa forme physique et mentale ?
  - Les fondements personnels de ce nouvel équilibre de vie : bien dans sa tête, bien dans son corps

##### › L'organisation de son départ et la transmission de ses savoirs

- Analyse du poste
- Valorisation du poste

##### › L'organisation de sa nouvelle vie : construire son projet de vie de jeune retraité

- Analyser et gérer son nouveau capital temps
- Planifier et réaliser son nouveau projet pour vivre une retraite épanouie
- Se fixer un plan d'action

#### JOURS 2-3-4

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

- › Les dimensions administratives : calcul des droits à la retraite, constitution et vérification du dossier administratif
  - La retraite
  - Le dossier
  - Les différents régimes (de base et complémentaires)
  - La retraite du brut au net
- › Les mise en pratique du calcul de la retraite
  - L'élaboration du budget prévisionnel et les produits de complément de retraite
  - Retraite et mutuelle santé
  - Les conventions obsèques
- › Les dimensions juridiques et financières de la retraite
  - Optimiser ses revenus
  - La gestion, l'évaluation et la transmission de son patrimoine



## AFR 1.12

**Public**

AS, IDE, Cadre de santé  
Professionnels impliqués  
dans le processus de prise  
en soins en équipe  
psychiatrie

**Organisé par**

AFAR

**Durée**

3 jours (2 + 1)

**Renseignements  
complémentaires**

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 15/12/2027
- › **Les groupes seront mis en place à la demande des établissements**

# Les synergies autour de la prise en soins en équipe psychiatrie

**Contexte**

Promouvoir au sein des équipes en psychiatrie les synergies autour de la prise en soin et la collaboration pluridisciplinaire constitue l'un des facteurs clés pour garantir la qualité des soins tout au long du parcours patient et pour assurer aux professionnels une meilleure qualité de vie au travail. Cette formation propose d'ouvrir le soignant aux différentes approches et outils lui permettant de construire et d'inscrire son rôle en cohérence et en continuité avec le processus de soin, de savoir coopérer au sein d'une équipe. Elle encourage, à partir des modalités de mise en action du travail en équipe, à développer sa capacité à gérer les périodes de crise dans le parcours de soin du patient en tenant compte des difficultés rencontrées par l'usager, son entourage et l'équipe pluriprofessionnelle. Elle propose également de renforcer les pratiques d'analyse et de traçabilité qui permettront aux soignants d'identifier les axes de progression à engager.

**Objectifs**

- › **Comprendre** l'importance d'une vision globale et des contextes qui nécessitent les synergies de chacun dans la prise en soins
- › **Faire** équipe avec une éthique fondée sur des actions conjointes et coordonnées autour du projet de soins ; valoriser le tissage des liens entre les différents professionnels
- › **Favoriser** l'alliance et l'engagement du patient dans le processus de soins, de l'accueil jusqu'à la sortie de l'hôpital
- › **Faire émerger** les synergies en ambulatoire pour déployer le plan d'accompagnement du patient, avec sa demande, ses besoins, ses ressources
- › **Renforcer** les synergies avec les familles et utiliser leurs ressources
- › **Intensifier** les synergies dans les moments de confusion et d'agitation, de refus et d'opposition, de frustration, d'imprévisibilité et d'emprise, et dans les épisodes de crise suicidaire.

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

**Les synergies qui sont le résultat d'une vision globale du projet du patient**  
**L'éthique, la demande, les ressources et les symptômes du patient comme socle de la mise en œuvre :**

- › Le contexte soulignant la nécessité des synergies
- › L'éthique de l'équipe et ses déclinaisons centrées sur le projet de soins
- › La patient acteur de soins construits à partir de sa demande
- › Les synergies autour des symptômes et de l'histoire de vie.

**JOUR 2 :**

**Les synergies dans le parcours de soin Dès l'accueil, adopter ensemble un « aller vers une réhabilitation orientée rétablissement » :**

- › Le développement des synergies pendant l'hospitalisation
- › L'entretien motivationnel non directif centré sur le patient
- › Les synergies en ambulatoire pour déployer le Plan d'Accompagnement Personnalisé
- › Le partenariat et les synergies avec les familles et les proches.

**JOUR 3 :**

**L'intensification des synergies dans les moments de flottement, de tension et de crises**  
**Désamorcer l'agitation, négocier les refus, faire face à la frustration, protéger du suicide :**  
**Chaque situation sera abordée dans la perspective de faciliter le repérage des risques, de désamorcer les tensions, de prévenir les montées en tension, sous la forme d'atelier de rédaction collective de transmission ciblée, de démarche de CREX**

- › Les synergies dans les moments de
  - confusion et d'agitation
  - refus et d'opposition
  - frustration
  - crise suicidaire.

**Contacts****Nord – Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

**Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.13

## Public

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

## Organisé par

Marché multi-attributaire

## Durée

1 jour

Renseignements  
complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 12/2027
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# Violences sexistes et sexuelles : comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes (Module 1)

## Contexte

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

## Objectifs

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

## Programme

## MATIN

## Introduction

- › Objectifs et programme, tour de table, règles

## Caractériser les violences

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

## Spécificités et facteurs de risque :

- › Les participant-es réfléchissent au contexte de la FPH et partagent leurs constats en collectif.

## Les conséquences des violences :

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

## Les mécanismes des violences :

- › À partir d'une étude de cas, l'intervenant-e présente

les mécanismes des violences.

## APRÈS-MIDI

## Anti-sieste

- › Bataille de questions.

## Voies et sanctions encourues :

- › L'intervenant-e complète un tableau présentant les différentes procédures possibles en cas de violence (disciplinaire, pénale et civile).

Rappel des obligations de l'employeur sur le sujet.

## Prévention des violences

- › L'intervenant-e propose au groupe de lister les actions de prévention possibles.

## Détecter, repérer des situations

- › Le groupe identifie les signaux d'alerte et outils/ méthodes pour détecter des violences.

## Réagir en tant que témoin :

- › Le groupe s'entraîne à identifier le type d'agissement et la réaction appropriée en fonction du niveau de gravité.

## Accueil de la parole,

## signalement, orientation :

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

## Réponse aux objections :

- › L'intervenant-e propose au groupe de s'entraîner à déconstruire les idées reçues sur les violences.

## Prendre soin de soi :

- › Échanges sur les mécanismes à mettre en place pour se protéger.

## Conclusion :

- › Bilan, tour de table, formulaire d'évaluation.

## Contacts

## Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

## Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.14

**Public**

Responsables RH,  
Cadres intermédiaires  
Membres du CSE

**Organisé par**

Marché multi-attributaire

**Durée**

1 jour

**Renseignements complémentaires**

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 12/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Violences sexistes et sexuelles : construire et déployer un processus de prévention et disciplinaire au sein de son établissement (Module 2)

**Contexte**

Cette formation vise à outiller les RH, l'encadrement et les représentant-es du personnel à développer des actions de prévention des violences sexistes et sexuelles et à être en capacité de traiter les signalements dans le cadre d'une procédure de signalement construite en amont.

Elle est ouverte aux agent-es œuvrant pour la prévention et le traitement des violences au travail. Elle permettra aux participant-es de maîtriser les fondamentaux pour caractériser la nature des signalements, identifier leur niveau de gravité, lancer une enquête interne, conduire un entretien d'enquête et lancer une procédure disciplinaire.

**Objectifs**

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

**Programme****Prérequis**

- › Avoir participé au module 1, « Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes ».

**MATIN****Introduction**

- › Objectifs et programme, tour de table, règles

**Rappel du module 1 :**

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

**Le cadre réglementaire :**

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

**Le plan de prévention :**

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

**Identifier la nature des faits, et les indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité**

- › L'intervenant-e présente des études de cas permettant de dresser une liste d'indicateurs pour évaluer la gravité de la situation.

**L'enquête interne : principes et étapes :**

- › L'intervenant-e présente les différentes étapes et les outils et méthodes à actionner à chaque étape ainsi que les freins et difficultés à anticiper.

**Contacts****Nord – Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

**Picardie**

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## Axe 1 Ressources humaines et qualité de vie au travail

### AFR 1.14

#### Public

Responsables RH,  
Cadres intermédiaires  
Membres du CSE

#### Organisé par

Marché multi-attributaire

#### Durée

1 jour

#### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds  
mutualisés ANFH

› **Validité du marché** :  
12/2027

› **Dates** : voir calendrier  
en annexe

#### APRÈS-MIDI

##### Animation quizz

› Bataille de questions.

##### L'entretien d'enquête

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

##### Le rapport d'enquête

› L'intervenant-e présente le  
contenu d'un rapport d'enquête  
et montre un exemple.

#### La suite de l'enquête :

› L'intervenant-e présente  
les suites d'une enquête  
(procédure disciplinaire,  
reconstruction du collectif...).

#### Rédiger un protocole :

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

#### Les partenariats locaux :

› L'intervenant-e amène le groupe  
à construire une cartographie  
des acteurs locaux.

#### Prendre soin de soi :

› Rappels du module 1  
et échanges.

#### Conclusion :

› Bilan, tour de table, formulaire  
d'évaluation.

#### Contacts

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

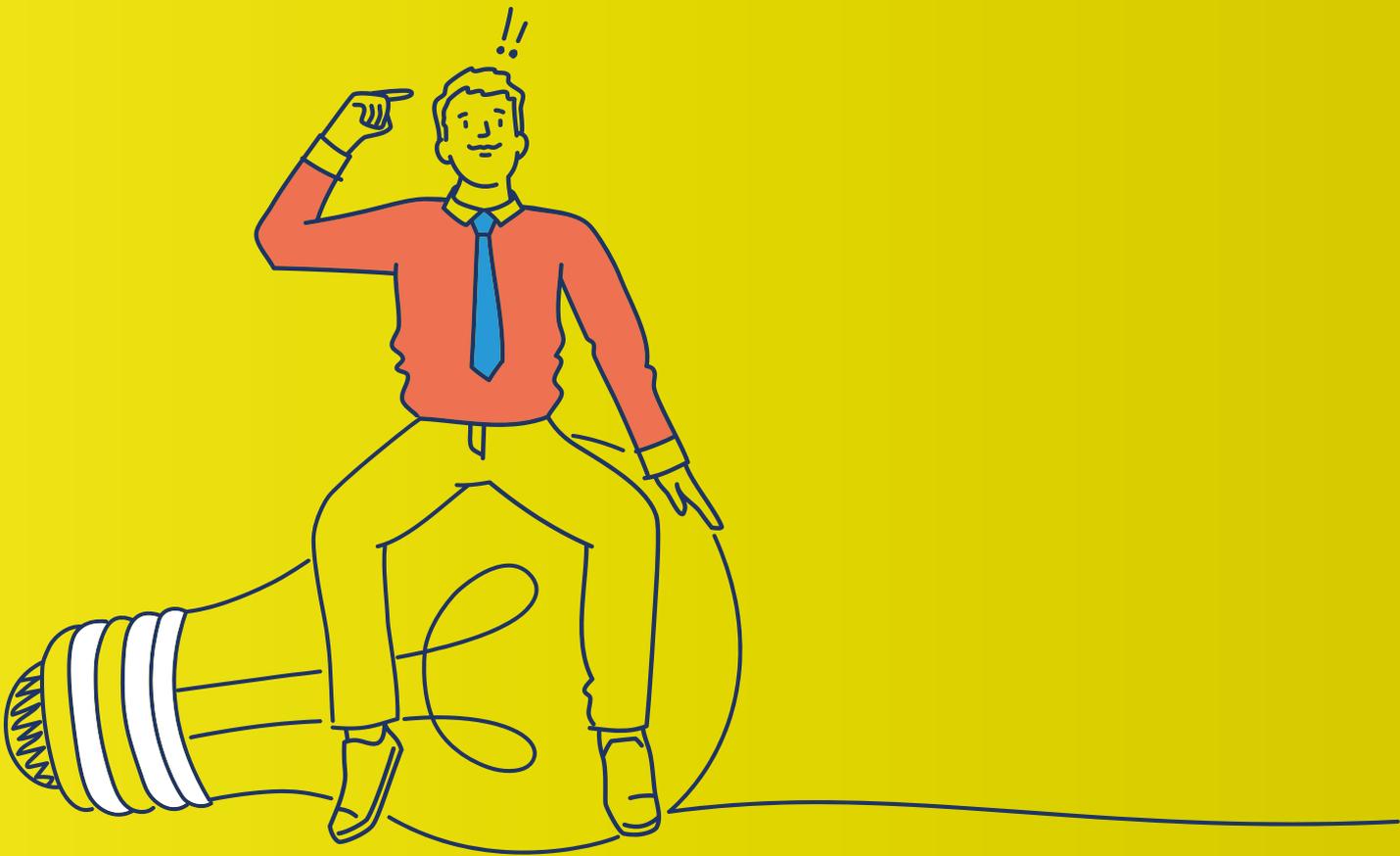
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)



# Axe 2

**Évolution  
professionnelle**



## AFR 2.01

### Public

Infirmiers ayant intégré la psychiatrie avec une ancienneté de moins de 2 ans et diplômés du référentiel de formation en soins infirmier actuel

### Organisé par

Marché en cours d'achat.

### Durée

28 heures en présentiel, 14 heures en ligne (blended learning)

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › **Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés**

# Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutants en psychiatrie

### Contexte

La conception de ce dispositif s'appuie sur quatre éléments de contexte majeur, soulevés par les équipes RH et les professionnels des EPSM :

- la part des enseignements de spécialité qui ont été fortement réduits dans les maquettes du diplôme IDE actuel ;
- la perte accélérée de la transmission intergénérationnelle des savoirs et pratiques mis en œuvre au sein des établissements due aux nombreux départs en retraite des infirmiers du secteur psychiatrique en charge d'assurer la formation des nouvelles recrues ;
- la diversification des lieux d'exercice professionnel avec un développement des prises en charge en ambulatoire et un travail important de psychiatrie de liaison ; cette évolution nécessite des professionnels qualifiés dans la spécialité ;
- le rôle de l'infirmier en soins psychiatriques évolue vers un rôle d'acteur pivot pour la coordination du parcours de soins.

### Objectifs

- › **Apporter** les compléments théoriques et cliniques pour favoriser la réussite de la professionnalisation des nouveaux infirmiers recrutés en secteur psychiatrique.
- › **Consolider** les savoirs fondamentaux de la spécialité et les mettre en lien avec la pratique.
- › **Développer** la posture et le raisonnement clinique.
- › **Améliorer** la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge, en sachant détecter les situations nécessitant une intervention rapide.
- › **Savoir inscrire** sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche pro-active dans l'analyse et la qualification des situations observées.
- › **Identifier** ses potentiels et ses limites pour faire progresser son projet professionnel.

### Programme

**Ce parcours est composé de 6 modules distanciels et 4 regroupements en présentiel.**

#### 6 modules distanciels (14h)

- › **M1** – Signes et symptômes en psychiatrie.
- › **M2** – Mode d'hospitalisation, modalités de soins en psychiatrie/droits des patients/ responsabilité professionnelle dont soins sans consentement en psychiatrie.
- › **M3** – Traitement médicamenteux en psychiatrie.
- › **M4** – Prévention et gestion des risques en psychiatrie. Alternative aux mesures d'isolement et de contention.
- › **M5** – Spécificités des prises en soins infirmier(e)s, contrat de soins, parcours de soins, approche pluridisciplinaire des prises en charge

- en psychiatrie, activités à médiation thérapeutique.
- › **M6** – Relation de soins, relation d'aide.

#### Modules à réaliser en autonomie sur une période de 4 mois.

- › Un accompagnement tutorial adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance.
- 4 regroupements en présentiel (28h)**
- › Lors de ces regroupements en présentiel, les apports en savoirs de base seront interrogés et mis en lien avec la pratique professionnelle. (Étude de cas, jeux de rôle, etc.).
- › Les échanges et les réflexions collectives autour des cas

cliniques contribueront à la mise en sens de la professionnalisation au travers de la pratique infirmière.

- › L'accent sera porté sur le développement des réflexes professionnels.
- › Ces modules sont réalisés à échéance régulière de manière à ce que chaque apprenant bénéficie d'au moins un regroupement durant la phase e-learning et d'au moins un regroupement après la fin des modules à distance, dans un calendrier global de 6 à 10 mois pour la formation intégrale.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



### AFR 2.02

#### Public

Aides-soignants exerçant leurs missions en psychiatrie

#### Organisé par

Marché en cours d'achat.

#### Durée

4 heures  
en modules à distance  
3 jours en présentiel (2 + 1)

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › **Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés**

# Accompagner la professionnalisation des Aides soignants en psychiatrie

#### Contexte

Cette formation vise à permettre aux aides-soignants exerçant leurs missions en psychiatrie de développer les compétences cliniques, techniques et relationnelles spécifiques à la prise en soins en santé mentale, dans le cadre de leur fonction, en collaboration avec l'infirmière et l'équipe pluridisciplinaire. Elle vise à favoriser l'analyse de ses pratiques soignantes pour améliorer sa posture dans la relation de soin, la relation d'aide et les médiations thérapeutiques. Elle encourage à mobiliser les techniques et outils de communication nécessaires à la collaboration dans la prise en soins et aux démarches de transmission.

#### Objectifs

- › **Consolider** les connaissances sur les pathologies rencontrées en psychiatrie
- › **Développer, outiller** les observations cliniques spécifiques de l'AS autour de l'attention aux besoins des patients
- › **Développer** la collaboration IDE/AS
- › **Renforcer** les habiletés relationnelles spécifiques aux AS
- › **Valoriser** leur juste place et favoriser la reconnaissance de leur champ de compétences
- › **Aborder** la question de la responsabilité professionnelle du point de vue juridique, savoir interroger son cadre de responsabilité et limites de compétence
- › **Développer** les principes d'intelligence collective
- › **Amener** sa participation aux activités occupationnelles
- › **Connaître** les principes de réhabilitation psycho-sociale (acteurs, types de suivi et leurs spécificités).

#### Programme

**Thématiques abordées par les modules en ligne et qui seront renforcés lors des journées collectives en présentiel afin de répondre aux objectifs visés :**

- › L'environnement des prises en soins en psychiatrie aujourd'hui
- › Missions et rôle des AS en psychiatrie

- › Consolider et développer ses connaissances cliniques
- › Se situer dans le processus relationnel soignant/soigné
- › Développer l'observation comme outil de soins
- › Approfondir les prises en soins relationnelles spécifiques à la psychiatrie
- › S'inscrire dans le travail d'équipe, savoir transmettre les informations

- › La prise en charge en situation de crise, en équipe
- › Comprendre les concepts d'accompagnement et d'autonomie, vers le rétablissement, la réhabilitation psycho-sociale

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 2.03

### Public

Ensemble des acteurs concernés par la démarche Compétences-clés : responsables de formation ; DRH ; directeurs d'établissement ; cadres de santé ; chefs de pôle, etc

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

3h00 et/ou Webinaire de 1h30

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 14/09/2026
- › **Merci de vous rapprocher de votre contact ANFH pour l'organisation de cette formation**

# Dispositif 4C (des Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière) – sensibilisation des établissements

### Contexte

Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale à l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers, et nécessaires au développement des compétences techniques. Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend huit domaines :

- communiquer en français ;
- utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques ;
- être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ;
- connaître les usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

### Objectifs

- › **S'approprier** les notions principales (comprendre ce que sont les compétences-clés en situation professionnelle et identifier les problématiques d'apprentissage des agents).
- › **Identifier** les enjeux de la maîtrise des compétences-clés en situation professionnelle (pour les agents, pour l'encadrement et pour l'établissement).
- › **Identifier** les différents leviers d'action et élaborer un plan d'actions au sein de son établissement.
- › **Se mobiliser et agir** : comment en parler, accompagner et orienter les agents concernés.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)

### Programme

**Un module générique de sensibilisation : deux formats possibles :**

- › un format en présentiel d'1/2 journée (3 h) ;
- › un format en webinaire d'1 h 30

**Des ateliers pédagogiques : Quatre modules au choix à co-construire avec le prestataire en présentiel ou en distanciel :**

- › **Module 1** : organiser la communication interne sur la question des compétences clés ;
- › **Module 2** : s'approprier le dispositif 4C proposé par l'Anfh ;

- › **Module 3** : s'approprier les outils de diagnostic et de repérage, organiser le repérage ;
- › **Module 4** : évaluer les effets et impacts.



### AFR 2.04

#### Public

Tout agent occupant un métier de 1er niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation ; d'évolution professionnelle ; de mobilité professionnelle ou personnelle

#### Organisé par

Marché en cours d'achat.

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › **Merci de vous rapprocher de votre contact ANFH pour l'organisation de cette formation**

## Dispositif 4C (des Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière) – positionnement et parcours de formation pour les agents

#### Objectifs

- › **Développer** des compétences-clés dans les situations professionnelles et de vie quotidienne.
- › **Renforcer et développer** des savoirs de base et compétences-clés contextualisés à l'environnement professionnel en termes de savoirs généraux et savoirs appliqués.
- › **Développer** les compétences fonctionnelles pour la vie courante.
- › **Développer** l'autonomie nécessaire pour une plus grande aisance dans sa vie personnelle et professionnelle.
- › **Valoriser** le potentiel individuel afin de renforcer la confiance en soi et devenir pleinement acteur dans son projet.
- › **Développer** les compétences facilitant l'action dans des situations variées.
- › **Développer** l'autonomie.
- › **S'adapter** aux évolutions de son environnement professionnel.
- › **Faciliter** la concrétisation du projet poursuivi.

#### Programme

Un test de positionnement vous sera proposé en amont afin de déterminer un parcours individualisé de formation et adapter le contenu à vos besoins.

Marché en cours d'achat.

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 2.05

## Parcours TIM assistant codeur

### Public

TIM débutants  
ou souhaitant consolider leurs  
compétences, personnels  
soignants  
et médico-administratifs  
en reconversion

### Organisé par

Marché en cours d'achat.

### Durée

28 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés Anfh
- › **Validité du marché** : :  
Marché en cours d'achat
- › **Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.**

### Contexte

Ce parcours de professionnalisation vise à assurer un codage de l'information médicale le plus précis et le plus exhaustif possible, dans une démarche opérationnelle, pragmatique, tout en développant les capacités de raisonnement propres à la pratique quotidienne des règles du PMSI. Les enseignements traitent du champ MCO et abordent également la production de l'information médicale en SSR et en psychiatrie. À chaque session, les contenus seront tous actualisés et intégreront les réformes et les évolutions en cours qu'elles soient réglementaires ou techniques. En fin de parcours, les passerelles et accompagnements nécessaires à l'obtention d'un diplôme universitaire de la filière information médicale seront précisés.

### Objectifs

- › **Acquérir** les fondamentaux du PMSI.
- › **Comprendre** l'impact financier de la qualité du codage dans le cadre de la tarification à l'activité.
- › **Favoriser** la réflexion et la compréhension des situations cliniques au travers du décryptage du dossier patient.
- › **Acquérir** les méthodes nécessaires à de bonnes pratiques de codage.
- › **Acquérir** les fondamentaux du PMSI SSR et Psychiatrie.

### Programme

**Base du programme**  
susceptible d'évoluer avec le  
**renouvellement du marché**  
**Positionnement et test**  
**de connaissances**

- › Questionnaire de positionnement dématérialisé préalable à un entretien de 1 h.
- › Test de connaissances en e-learning le J1 du module 1.

#### MODULE 1

**Les fondamentaux du PMSI**  
**Contexte du PMSI.**

- › Consolider les fondamentaux du vocabulaire médical.
- › Découvrir les outils de codage de l'information médicale.
- › La nomenclature CIM 10.
- › Assimiler les règles et situations cliniques du guide méthodologique de production des informations relatives à l'activité médicale et à sa facturation en MCO.

#### MODULE 2

**Les règles de recueil**  
**et de codage des spécialités**  
**MCO**  
**S'approprier**  
**les règles de recueil**  
**et de codage des spécialités**  
**médicales MCO.**

#### MODULE 3

**Les fondamentaux du PMSI**  
**SSR**  
**S'approprier**  
**les règles de recueil**  
**et de codage des spécialités**  
**médicales SSR.**

#### MODULE 4

**Les fondamentaux du PMSI**  
**Psychiatrie**  
**Produire un codage**  
**et des cotations de qualité**  
**pour le PMSI Psychiatrie.**

#### MODULE 5

**Les contrôles qualité**  
**de l'information médicale**

- › Connaître les opérations de contrôle, de vraisemblance, d'exhaustivité et de qualité des informations à coder.

#### MODULE 6

**Évaluation finale.**

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



### AFR 2.06

#### Public

Toute personne qui se prépare à un parcours de formation AS ou IDE

**Organisé par**  
HR FORMATION

**Durée**  
10 jours

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés Anfh
- › **Validité du marché** : 13/12/2025
- › **Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.**

## Sécurisation des projets de formation aide-soignant/IDE

#### Contexte

Ce programme s'inscrit dans les ambitions du projet stratégique national Anfh 2020-2023 en matière de soutien aux évolutions professionnelles des agents de la Fonction publique hospitalière, d'accompagnement des stratégies de réussite et de sécurisation de leurs parcours. En cela, il répond aux besoins exprimés par les établissements de renforcer les connaissances et compétences des agents et d'optimiser les processus d'évolution professionnelle dans la filière du soin. Les reprises d'études, les reconversions et les évolutions professionnelles des agents doivent en permanence trouver des propositions de formation adaptées, en phase avec les transformations importantes des dispositions et attendus nationaux propres aux diplômes AS. Ce que vous propose notre programme pour la période 2022-2025.

#### Objectifs

- › **Accompagner** et rendre autonome chaque agent dans la réalisation de son projet d'évolution professionnelle.
- › **Élaborer** un programme individualisé assorti de préconisations personnalisées.
- › **Ré-entraîner** les capacités à apprendre pour remettre à niveau un socle de savoirs thématiques requis afin de réussir dans les métiers du soin.
- › **S'approprier** les outils numériques au service de la communication écrite et orale.
- › **S'approprier** les méthodes et outils du parcours de formation, les mettre en exercice puis en articulation avec les méthodes et outils du métier visé.

#### Programme

Cette formation n'est pas une préparation aux épreuves de sélection pour entrer en école d'AS ou d'IDE. Elle a pour ambition de sécuriser la reprise d'étude, l'entrée à l'école et la projection dans le métier visé. L'établissement inscrit donc dans ce parcours les agents qu'il souhaite accompagner vers un projet d'étude promotionnelle.

Le travail est centré sur les savoirs et les sujets suivants :

- › mathématiques et raisonnement logique ;
- › français et expression écrite ;
- › sciences et biologie ;
- › communication orale et appui à la préparation d'un jury ;
- › méthodologie d'apprentissage ;
- › culture professionnelle ;
- › connaissance des métiers AS et/ou IDE, en lien avec les référentiels formation ;
- › les compétences douces transposables, transférables ;
- › les outils numériques seront exploités dans une perspective de servir la communication écrite et orale.

À travers les éléments de culture professionnelle, l'agent sera invité à impulser son engagement dans un parcours de formation

« métier » et d'en mesurer les enjeux en termes de posture et d'exigence professionnelle. Évaluation tout au long du processus de formation :  
› auto évaluation de ses besoins : tests de positionnement en amont ;  
› évaluation formative et sommative à chaque séance ;  
› livret de suivi personnalisé.

#### INTERSESSIONS

Les 5 intersessions seront accompagnées d'exercices, de travaux d'analyse et de recherche, en articulation avec le programme des apprentis- sages.

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



# Axe 3

**Encadrement  
et management  
des équipes**



### AFR 3.01

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
45 minutes d'auto-évaluation  
+ un entretien téléphonique  
avec un formateur

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

## PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Positionnement (Module 1)

### Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

### Objectifs

- › **Se questionner** sur sa pratique managériale par l'intermédiaire d'un auto-positionnement
- › **Co construire** avec son institution, à la suite de la restitution, un plan d'action individualisé

### Programme

#### Auto-évaluer ses connaissances et son profil managérial

- › Questionnaire en ligne sur la plateforme Moodle

#### Identifier les besoins en formation pour favoriser un renforcement et un développement des compétences managériales

- › Recueil des besoins à l'aide d'une trame (points fort, principales difficultés, souhaits...) lors d'un entretien téléphonique ou d'une visio

#### Élaborer un parcours individualisé de formation

- › Analyse des résultats du questionnaire en ligne et de l'entretien individuel
- › Élaboration d'une synthèse individuelle avec une proposition de parcours

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 3.02

### Public

Manager

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

2 jours

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public (Module 2)

## Objectifs

- › **Comprendre** les éléments essentiels sur l'environnement hospitalier
- › **Comprendre** les éléments essentiels relatifs à la gouvernance hospitalière
- › **Comprendre** l'impact des GHT
- › **Identifier** les fondements institutionnels de la hiérarchie afin d'établir des relations hiérarchiques constructives avec son N+1

## Programme

### JOUR 1

#### Clarifier le contexte du secteur de la Santé

- › Les lois de modernisation de la santé
- › Les politiques nationales, régionales, locales
- › Les dimensions stratégiques des enjeux

#### Appréhender les évolutions du financement du secteur

- › Le système de financement
- › Les notions de base sur les financements
- › Les outils de pilotage

#### Comprendre les grands principes d'organisation de l'activité

- › La question des coopérations
- › Le GHT et les principes de coopération
- › Les différentes formes de convention
- › Les différents acteurs du territoire

### JOUR 2

#### Connaitre les évolutions de la gouvernance des structures sanitaires et médico-sociales

- › La gouvernance interne de l'hôpital
- › Du projet d'établissement au projet médical
- › Les instances de gouvernance
- › L'évolution des GHT
- › Les instances représentatives des personnels

#### Se positionner en tant que manager dans l'institution

- › Les fondements institutionnels de la hiérarchie
- › Hiérarchie versus autorité
- › Les missions du manager
- › Les attentes des équipes
- › Les attentes des pairs

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 3.03

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
2 jours

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH (Module 3)

## Objectifs

- › **Connaitre** les droits du patient
- › **Comprendre** l'application de la confidentialité et du secret professionnel
- › **Connaitre** les principes de laïcité dans les équipes et les services

## Programme

### JOUR 1 :

#### **Maîtriser le consentement, le refus de soins**

- › Consentement et liberté de l'utilisateur

#### **Maîtriser la loi Clayes Léonetti et les directives anticipées**

- › La loi du 22 avril 2005
- › Les directives anticipées

#### **Maîtriser le devoir d'information**

- › Le devoir d'information et son évolution
- › L'accès au dossier
- › Le champ des documents communicables et non communicables
- › La responsabilité sur les écrits
- › L'information sur les dommages liés aux soins

#### **Respecter la confidentialité**

- › Le secret professionnel
- › Le secret vis-à-vis de l'extérieur
- › Le secret des soignants et les interventions de police et de justice

### JOUR 2 :

#### **Savoir se situer dans les échanges**

- › Le patient, la famille et le secret
- › La personne de confiance
- › Les personnes sous tutelle
- › Les secrets entre membres de l'équipe
- › Les exceptions

#### **Rappeler le cadre légal lié à la laïcité et son évolution**

- › Le principe de laïcité dans les textes : la loi du 09 décembre 1905, la circulaire du 02 février 2005, la circulaire de 2017, les guides ministériels, laïcité et gestion du personnel

#### **Savoir se positionner, concilier service public et respect des croyances**

- › L'interdiction de récusation des fonctionnaires
- › La liberté de choix du médecin et ses limites
- › Les refus de soins liés à des croyances
- › Les décès et les demandes inaccessibles
- › Les outils de régulation des pratiques

### Contacts

#### **Nord – Pas-de-Calais**

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### **Picardie**

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 3.04

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
1 jour

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : La qualité dans la FPH (Module 4)

### Objectifs

- › **Comprendre** l'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et d'une démarche qualité
- › **Appréhender** le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité

### Programme

#### Comprendre le contexte de développement de la démarche d'amélioration continue de la qualité / gestion des risques

- › Les principales définitions : qualité, risques, management de la qualité, client, fournisseur, évaluation...
- › Les évolutions récentes
- › La certification
- › Les enjeux de la qualité et de la gestion des risques

#### Permettre une appropriation des concepts fondamentaux de la démarche d'amélioration continue de la qualité

- › Les principaux concepts et outils
- › Les fondamentaux du management de la qualité et des risques
- › La gestion du changement

#### Organiser la gestion des risques dans sa dimension polaire, transversale et institutionnelle

- › Le dispositif de Management de la Qualité et des Risques
- › L'organisation et le pilotage de l'évaluation
- › La politique et le programme de gestion des risques
- Déployer une culture de l'évaluation**
- › Notions introductives
- › Le Développement Professionnel Continu
- › L'accréditation des spécialités à risques
- › L'évaluation des pratiques professionnelles

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 3.05

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
3 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

Axe  
3

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Communication et accompagnement du changement (Module 5)

## Objectifs

- › **Acquérir** les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues
- › **Animer** un groupe de travail
- › **Accompagner** les changements dans la FPH

## Programme

### JOUR 1

#### Développer des relations saines, confortables et adaptées aux situations

- › Les états du moi
- › La structuration du temps et les jeux psychologiques
- › Les positions de vie
- › La démarche de CNV
- › L'assertivité
- Comprendre son fonctionnement émotionnel dans la communication interpersonnelle**
- › Les émotions
- › Les liens émotions/relations aux autres
- › Les 5 axes de l'intelligence émotionnelle

#### Développer une communication managériale efficace

- › Qu'est ce que la communication pour un manager
- › Les enjeux de la communication
- › La communication et/ou l'information
- › Les différents savoir faire
- › La communication en situation de crise

### JOUR 2

#### S'affirmer dans sa prise de parole

- › La posture d'orateur
- › Les éléments clés de la communication
- › Les étapes de la prise de parole
- › Le juste comportement durant les échanges

#### Conduire une réunion

- › Qu'est-ce qu'une réunion ?
- › Les 4 fonctions de la réunion
- › Les différents types de réunion
- › Les conditions de réussite d'une réunion
- › L'animation d'une réunion

### JOUR 3

#### Repérer ce qui se transforme, évolue dans son environnement

- › Qu'est-ce que le changement ?
- › Les caractéristiques du changement

- › Les facteurs de changement
- › Les impacts du changement

#### Comprendre les mécanismes individuels et collectifs face aux changements

- › Les phases du changement organisationnel
- › Les différents styles de résistance au changement

- › L'apport des neurosciences

- › La gestion des besoins reliés aux émotions

#### Manager les Hommes et le changement

- › Qu'est ce que manager le changement ?
- › Les enjeux du management
- › L'importance de la communication dans le changement
- › L'adhésion

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

- Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)
- Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)
- Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

- Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)
- Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 3.06

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
3 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Gestion et conduite de projet (Module 6)

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

##### Comprendre la démarche projet

- › La notion de projet
- › L'approche de la démarche projet
- › Les différents types de projet
- › La place des différents projets
- › La spécificité des projets d'engagement collectif
- › Les instances de gouvernance du projet
- › Les 3 phases d'une démarche projet

##### Engager la démarche projet

- › Le cadrage : Clarification de l'idée de départ, Faisabilité, Les scénarii possibles

#### JOUR 2

##### Appréhender le management de projet

- › La conduite de projet : la planification, le pilotage, l'animation des groupes projet, le plan de communication
- › **Conclure le projet**
- › Le point sur les réalisations
- › Capitalisation de l'expérience
- › Communication des résultats

##### TRAVAIL INTERSESSION Élaboration d'une fiche projet

#### JOUR 3

##### Présenter le projet

- › Lecture critique des projets
- › Identification des leviers, contraintes et freins
- › **Se mettre en mode projet**
- › Articulation de : pluridisciplinarité, multi compétences, temps limité, objectif à atteindre, exigences spécifiques

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 3.07

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
3 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Gestion des situations difficiles (Module 7)

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

##### Faire le diagnostic des difficultés relationnelles rencontrées

- › Les difficultés difficiles rencontrées
- › Les conflits en situation de travail
- › Les enjeux des conflits

##### Comprendre la dynamique du conflit

- › Qu'est-ce que le conflit ?
- › L'approche psychodynamique du conflit

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

- › Les concepts clés
- › Les 5 grands traits de personnalité
- › L'élargissement de sa palette de réponses aux personnalités difficiles

#### JOUR 2

##### Développer les compétences relationnelles clés prévenant les conflits

- › Les enjeux de la relation
- › Les 6 postures managériales à promouvoir
- › L'intelligence relationnelle
- › Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole
- › La communication efficace
- › L'accueil de l'émotion dans la relation

##### Construire des stratégies de sorties

- › Le passage de la peur des conflits à l'art de gérer les différences et de créer des passerelles
- › Les acteurs institutionnels de la négociation et médiation
- › Les méthodes et outils de la délibération collective
- › Les techniques de désamorçage de situations conflictuelles

#### TRAVAIL INTERSESSION

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

#### JOUR 3

##### Présenter les expérimentations

- › Présentations des situations et expérimentations
- › Identifications des leviers, contraintes et freins

##### Se mettre en posture de co-développement

- › Le co-développement

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 3.08

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
3 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Gestion du temps de travail (Module 8)

### Objectifs

- › **Connaitre** et appliquer les règles de la gestion du temps de travail
- › **Permettre** aux managers d'organiser le temps de travail de leur équipe en intégrant la réglementation ainsi que les priorités et contraintes du service

### Programme

#### JOUR 1

- Comprendre les enjeux managériaux liés aux situations de la gestion du temps**
  - › Manager la quadrature du cercle
  - › Innovation managériale
- Maîtriser la réglementation du temps de travail de la FPH**
  - › Le cadre légal du temps de travail
  - › La réglementation de la gestion du temps de travail
  - › Les accords locaux

#### JOUR 2

- Construire un cycle de travail**
  - › Construction des cycles de travail
  - › Les règles d'élaboration
  - › Les règles de programmation des congés, des RTT
  - › Comment calculer l'effectif dont j'ai besoin
- Élaborer des outils de gestion**
  - › Élaboration d'un planning
  - › L'intégration des congés, les jours fériés
  - › La gestion de la pénurie de professionnels
  - › La gestion de l'absence

#### TRAVAIL INTERSESSION :

- › Expérimenter un nouveau planning et cycle

#### JOUR 3

- Présenter les expérimentations**
  - › Présentations des expérimentations d'un nouveau cycle de travail
  - › Les difficultés
- Implanter un nouveau cycle de travail**
  - › Rappels sur les caractéristiques du changement : rapidité, complexité, incertitude
  - › Les attentes des professionnels
  - › Bien être et performance
  - › Accompagner le changement de cycle

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

- Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)
- Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)
- Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

- Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)
- Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 3.09

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
1 jour

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Conduire un entretien professionnel (Module 9)

### Objectifs

- › **Définir** les enjeux et les finalités de l'entretien de performance, d'évolution professionnelle, d'objectif de développement
- › **Identifier** les éléments / étapes clés d'un entretien
- › **Introduire** les notions de compétence, de leur suivi et leur évaluation

### Programme

#### Clarifier le nouveau cadre réglementaire et situer le rôle du cadre

- › De la démarche de notation à l'évaluation des compétences
- › Les acteurs et leur rôle au regard des nouveaux enjeux de l'entretien professionnel

#### S'approprier les concepts et outils clés associés à la notion de compétence

- › Les notions et concepts clés
- › Les outils existants et mis à la disposition des évaluateurs
- › De la fiche métier à la fiche de poste

#### Définir et évaluer les compétences en situation de travail

- › Quelles compétences évaluer et comment les évaluer ?
- › Les différents outils à mobiliser
- › Favoriser la préparation de l'entretien et l'auto-évaluation par l'agent
- › Méthodologie de fixation des objectifs : méthode SMART

#### Conduire l'entretien en adoptant une posture engageante et en appliquant la méthodologie d'évaluation

- › Le déroulé de l'entretien et les règles du jeu
- › Les outils et méthodes de communication adaptés à l'entretien
- › La phase d'évaluation des résultats professionnels de l'année passée
- › La phase de contractualisation et la fixation des objectifs pour l'année à venir
- › Le lien entre entretien d'évaluation et entretien de formation

#### Formaliser le compte rendu et assurer un suivi

- › La formalisation du compte rendu d'entretien : qui ? quand ? comment ? pour qui ? pour quoi ?
- › Résumer en quelques phrases le contenu de l'entretien
- › Rappeler les accords et les désaccords, les objectifs de progrès définis,
- › Rédiger l'appréciation générale.
- › Fixer les étapes d'un accompagnement managérial réussi.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 3.10

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
1 jour

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Manager des compétences (Module 10)

### Objectifs

- › **Définir** les différentes notions de compétence
- › **Penser** la compétence en prenant en compte la personne dans sa globalité
- › **Connaitre** les fondements du management d'équipe
- › **Savoir** déléguer en fonction des compétences
- › **Comprendre** les grands principes de la GPMC

### Programme

#### Identifier le rôle de l'encadrement dans la démarche de la GPMC

- › De la démarche de notation à l'évaluation des compétences
- › Les acteurs et leur rôle au regard des nouveaux enjeux de l'entretien professionnel

#### Appréhender les outils de la GPMC

- › Les notions et concepts clés
- › Les outils existants et mis à la disposition des évaluateurs
- › De la fiche métier à la fiche de poste

#### Travailler la compétence en situation professionnelle

- › Quelles compétences évaluer et comment les évaluer ?
- › Les différents outils à mobiliser
- › Favoriser la préparation de l'entretien et l'auto-évaluation par l'agent
- › Méthodologie de fixation des objectifs : méthode SMART

#### Maîtriser l'écart entre les compétences requises, attendues et réelles

- › Le déroulé de l'entretien et les règles du jeu
- › Les outils et méthodes de communication adaptés à l'entretien
- › La phase d'évaluation des résultats professionnels de l'année passée
- › La phase de contractualisation et la fixation des objectifs sur l'année à venir
- › Le lien entre entretien d'évaluation et entretien de formation

#### Formaliser le compte rendu et assurer un suivi

- › La formalisation du compte rendu d'entretien : qui ? quand ? comment ? pour qui ? pour quoi ?
- › Résumer en quelques phrases le contenu de l'entretien
- › Rappeler les accords et les désaccords, les objectifs de progrès définis,
- › Rédiger l'appréciation générale.
- › Fixer les étapes d'un accompagnement managérial réussi.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



### AFR 3.11

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
2 jours

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

## PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Du manager au leader (Module 11)

#### Objectifs

- › **Permettre** aux managers d'asseoir leur autorité
- › **Permettre** aux managers d'adapter leur management afin de développer les compétences de leur équipe et renforcer leur leadership

#### Programme

##### JOUR 1

###### Définir la notion de leadership

- › La notion de leadership hors et dans le management
- › Les différents styles de management, les styles émergents dans un contexte de crise et/ou en mutation

###### Identifier les enjeux du leadership pour l'encadrement

- › L'importance et les apports du leadership dans un contexte chaotique, en crise, en mutation
- › Les enjeux du leadership pour l'encadrement
- › Les enjeux pour l'équipe

##### JOUR 2

###### S'outiller pour développer son leadership

- › Les qualités et potentiels à promouvoir
- › Les compétences relationnelles et en communication
- › La fonction de la vision du manager dans le leadership du dirigeant et du manager
- › La posture réflexive et le développement identitaire du manager

###### Développer la qualité de vie au travail

- › Les signes de plaisir au travail
- › La qualité de vie et la reconnaissance au travail
- › Le développement d'un leadership humaniste et éthique
- › Les méthodes innovantes et valorisantes

###### Maintenir une équipe impliquée et mobiliser les compétences individuelles

- › Les notions de motivation, d'implication et de performance
- › Le développement des compétences individuelles et collectives
- › Les espaces de discussion sur le travail, les apports du coaching pour une équipe performante

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 3.12

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
2 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Optimiser son temps de travail (Module 12)

### Objectifs

- › **Prendre** conscience de sa relation au temps
- › **Identifier** ses priorités pour mieux gérer son temps
- › **Améliorer** ses méthodes d'organisation du travail
- › **Savoir déléguer** de manière juste et efficace

### Programme

#### JOUR 1

##### Analyser son mode d'organisation personnel

- › La vision du temps comme une denrée rare
- › Le repérage et l'analyse des activités
- › Les différentes approches et théories de la gestion du temps
- › Le repérage des dérangements les plus fréquents, les voleurs de temps

##### Optimiser son temps dans 5 dimensions

- › L'identification des objectifs à atteindre
- › La délégation d'activités
- › La valorisation de sa communication
- › L'organisation de ses supports de planification d'activité
- › L'identification des freins psychologiques

#### JOUR 2

##### Autodiagnostiquer sa propre gestion

- › Description de sa gestion du temps
- › Analyse et piste d'amélioration
- Savoir prioriser entre l'important, l'urgent et s'organiser**
- › Clarification des objectifs de sa fonction au sein de son établissement
- › Méthode de priorisation des tâches dans le temps
- › Outils d'organisation du temps
- › Aménagement spatial de travail vers un bureau lisse

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 3.13

Public  
Manager

Organisé par  
Marché multi-attributaire

Durée  
2 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Le management à distance (Module 13)

### Objectifs

- › **Identifier** les contraintes et les opportunités liées à la distance
- › **Structurer** sa démarche de management à distance
- › **Identifier** les outils de management à distance
- › **Planifier, optimiser** les temps d'échange avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement
- › **Savoir animer** une équipe en réseau

### Programme

#### JOUR 1

##### Identifier son positionnement de manager

- › Définir sa place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe
- › Définir son rôle de manager à distance

##### Comprendre ce qu'est manager à distance

- › Les enjeux du management à distance
- › La distance : un mode de management
- › La balance risques / bénéfices de la distance
- › La question centrale de la mobilisation des compétences des collaborateurs

##### Repérer ce qui évolue, ce qui se transforme dans la pratique managériale

- › Le concept de changement
- › Les caractéristiques du management actuel
- › Les impacts - individuels et collectifs
- › Les impacts sur les organisations
- › Les outils mobilisés

#### JOUR 2

##### Manager à distance au sein de l'équipe

- › Renoncer à la recherche d'un état idéal
- › Acceptation de l'évolution permanente
- › Développer une vision commune du sens du travail « pourquoi et pour quoi »
- › La discussion sur le travail : susciter le débat pour construire et bouger le cadre

##### Savoir contrôler, négocier et arbitrer

- › Les indicateurs, signaux d'alarmes
- › La gestion des tensions et des conflits
- › Les comportements qui engendrent les conflits
- › La gestion des émotions
- › La communication : un élément de régulation
- › La négociation
- › Les stratégies de sortie du conflit

##### Développer les compétences relationnelles clés favorisant le travail en équipe et la coopération

- › Les enjeux de la relation
- › L'intelligence relationnelle
- › La communication interpersonnelle
- › Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole
- › Comprendre les mécanismes individuels et collectifs dans l'animation d'équipe à distance
- › Le processus du changement individuel
- › Les réactions en cas de stress
- › Le système de représentation comme interprétation personnelle de la réalité
- › Les forces de résistance lorsque le changement se heurte à la culture en place.
- › L'impact de la dynamique des groupes dans la mise en place des mécanismes de résistance

##### Élaborer un plan d'actions individuel

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 3.14

### Public

Manager

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

2 jours

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 26/01/2028

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Le management intergénérationnel (Module 14)

## Objectifs

- › **Décrypter** les caractéristiques propres à chaque génération
- › **Manager** différentes générations
- › **Identifier** les évolutions du comportement au travail
- › **Identifier** les différents types de management
- › **Gérer** les tensions
- › **Développer** la cohésion autour de projets

## Programme

### JOUR 1

#### Appréhender les générations au travail

- › La génération : définition, concepts, représentations
- › Les évolutions de l'environnement
- › La nature des différences et incompréhension
- › Les générations au travail
- › La relation du travail

#### Cartographier les différentes générations au travail

- › Le regroupement des professionnels par génération, fonction, métier
- › L'équilibre ou le déséquilibre
- › Les relations entre les différents groupes

#### Manager les différences générationnelles

- › Les impacts managériaux
- › Les ruptures managériales
- › La mobilisation de chaque génération
- › Valorisation de l'expérience des différentes générations

### JOUR 2

#### Intégrer la dimension inter générationnelle dans son management

- › L'évolution des conceptions et des représentations de : l'autorité, l'autonomie, le contrôle...
- › Les situations managériales intergénérationnelles : tutorat, transfert d'expériences...
- › Les différents niveaux d'autonomie à la lumière des nouvelles générations

#### Développer son mode de management au bénéfice d'un pont générationnel

- › Les besoins cachés.
- › La communication intergénérationnelle et notamment avec les Y
- › Les pièges à éviter
- › **Construire un pont générationnel**
- › La posture managériale : du manager au manager coach
- › Les enjeux managériaux
- › La dynamique de groupe de la différence.
- › Constitution de la collaboration
- › La valorisation et la reconnaissance

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



### AFR 3.15

**Public**  
Manager

**Organisé par**  
Marché multi-attributaire

**Durée**  
1 jour

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 26/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

## PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT : Éthique et posture de l'encadrant (Module 15)

#### Objectifs

- › **Adapter** son style de management
- › **Asseoir** sa légitimité
- › **Appréhender** l'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement
- › **Savoir respecter** et faire respecter les règles déontologiques définies par le Code général de la fonction publique

#### Programme

##### Définir l'éthique managériale

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

##### Identifier les caractéristiques d'un manager éthique

- › Les représentations de son rôle et de son rapport au travail : rapport à l'autorité, rapport au temps, rapport à l'émotionnel, rapport à l'incertitude.
- › L'éthique liée aux caractéristiques personnelles du manager : authentique, fiable, constructif, sens de l'équité, capacité d'aimer, courage...
- › L'éthique dans la manière de manager, posture et relation : qualité de communication et empathie, souci de l'autre, care.
- › Les modèles de leadership incarnés ou investis : transformationnel, authentique...
- › Les valeurs personnelles et professionnelles portées.
- › Les valeurs perçues et/ou attendues par la hiérarchie, par les subordonnés.

##### Se positionner en tant que manager

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

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)





# Axe 4

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



## AFR 4.01

### Public

Public pluriprofessionnel.  
Sont concernés :  
les professionnels du soin,  
de l'accompagnement  
et les administratifs  
du sanitaire, du médicosocial  
et du social.

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

2 jours consécutifs

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 10/08/2027
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

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

### Contexte

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 aux comportements inadéquats et aux émotions des usagers
- › **Connaître** la communication verbale et non-verbale, les principes fondamentaux d'une communication non violente, de l'écoute active, de l'empathie...
- › **Détecter** les mécanismes de défense et sources de tensions
- › **Améliorer** la cohérence d'équipe : complémentarité des rôles, partage d'information...

### Programme

**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

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

#### Jour 2

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

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 4.02 Assistant de soins en gérontologie

### Public

Aides-soignants ou aides médico-psychologiques en situation d'exercice effectif auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

20 ou 21 jours selon organisme

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 06/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

### Contexte

L'assistant de soins en gérontologie intervient auprès de personnes âgées, en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifique. Son intervention s'effectue dans le cadre d'une équipe pluriprofessionnelle, sous la responsabilité d'un professionnel paramédical ou d'un travailleur social, soit au domicile au sein d'un SSIAD, soit en établissement, en EHPAD, notamment dans les unités spécifiques, ou éventuellement à l'hôpital dans les services de soins de suite et réadaptation cognitivo-comportementaux et les USLD.

Les activités exercées au quotidien par l'assistant de soins en gérontologie relèvent des quatre registres suivants :

- accompagnement, soutien et aide individualisée ;
- soins quotidiens ;
- réhabilitation et stimulation des capacités ;
- communication et relation à l'environnement.

### Objectifs

La formation d'adaptation à la fonction d'assistant de soins en gérontologie apporte aux professionnels visés les savoirs et savoir-faire relatifs à la maladie d'Alzheimer permettant un accompagnement adapté des personnes atteintes de cette maladie, au regard des référentiels d'activités et de compétences définis. Cette formation est soumise à des critères définis dans l'arrêté du 23 juin 2010.

### Programme

Les domaines de formation (DF) sont les suivants.

#### DF1 (35 h)

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

#### DF2 (21 h)

› Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.

#### DF3 (28h)

› Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psycho-motriciens, ergothérapeutes ou psychologues.

#### DF4 (28 h)

› Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.

#### DF5 (28 h)

› Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 4.03

### Public

Tous professionnels de santé, psychologues et personnels (travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.) susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire  
Au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico-sociaux

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

2 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 10/08/2027
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)

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

### Contexte

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

### Programme

#### 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



## AFR 4.04

### Public

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur

### Organisé par

NONAKA CONSEIL

### Durée

3 jours consécutifs

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 20/06/2025
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# Mobiliser l'humour en situation professionnelle (NONAKA CONSEIL)

## Contexte

Cette formation a pour but de se recentrer sur la relation au patient en facilitant et en améliorant la communication à l'aide de l'humour.

Ainsi, nous avons choisi un média : le clown. Pas celui du cirque, mais le clown docteur qui intervient dans les hôpitaux. Cet archétype du rire, grâce à la protection offerte par le nez et la dimension du personnage, permet de cheminer vers le lâcher-prise pour atteindre la liberté d'esprit indispensable à l'humour.

Dans un second temps, il nous permet de mettre en acte et de vivre tous les « principes » de l'humour pour prendre soin : l'ouverture, le contact, la distance, l'empathie, la justesse, l'intelligence de savoir s'arrêter à temps, la bonne distance et bien sûr le « bide » !

L'objectif de cette formation n'est pas de devenir clown, mais bien d'intégrer l'humour aux pratiques soignantes.

## Objectifs

- › **Définir** le concept de l'humour
- › **Repérer** la place de l'humour dans la relation à l'utilisateur et son entourage
- › **Appréhender** les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts
- › **Employer** l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (utilisateur, famille, collègues, etc.)
- › **Évaluer** et **ajuster** sa pratique de l'humour

## Programme

### JOUR 1

**Introduire l'humour avec soin : qu'est-ce que l'humour en situation professionnelle.**  
**La naissance de l'humour : première immersion et définition du rôle du clown.**  
**La présence solaire (la bonne humeur) : restaurer sa capacité à s'enthousiasmer, cultiver un état d'esprit ouvert.**

### JOUR 2

**Itinéraire de la relation :**  
› L'empathie : écoute, observation et ajustement,  
› Repérer, évaluer et adapter sa cartographie humoristique.  
**L'effet caméléon : maîtriser la propagation émotionnelle pour en faire un outil humoristique au service de la relation de soin.**  
**L'humour FFP2 : sortir de la contrainte du masque chirurgicale.**

### JOUR 3

**S'appuyer pour rebondir : rôle et importance des interactions**  
**La juste distance où comment respecter les limites :**  
› Garder à l'esprit la finalité professionnelle et ne pas se laisser déborder,  
› Étayer sa capacité de discernement.  
**Faisons l'humour, pas la guerre ! :**  
› Résolution des conflits,  
› Dire son refus ou mécontentement,  
› Détecter l'agressivité de l'autre,  
› Apaiser les tensions.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 4.04

### Public

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur

### Organisé par

ANAIS FORMATION

### Durée

2 jours en présentiel et 0,5 jour en distanciel

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 20/06/2025
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# Mobiliser l'humour en situation professionnelle (ANAIS Formation)

## Contexte

Les professionnels des secteurs sanitaires et médico-sociaux tissent les liens avec les usagers, instaurant une relation d'aide, d'accompagnement ou de soin. La densification des soins, les exigences réglementaires, les contraintes organisationnelles impactent cette relation et peuvent générer des tensions avec les usagers, leur entourage ou entre professionnels. Dans ce contexte, l'humour est une habileté qui peut faciliter l'entrée en relation, aider à contourner des défenses, à désamorcer des crises, et améliorer la cohésion d'équipe. Utilisé à bon escient, l'humour apporte ses bénéfices aux usagers comme aux professionnels, instaurant une relation authentique et de qualité.

## Objectifs

- › **Définir** le concept de l'humour.
- › **Repérer** la place de l'humour dans la relation à l'utilisateur et son entourage.
- › **Appréhender** les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts, sur soi-même et sur autrui.
- › **Identifier** les limites de son interlocuteur et les respecter.
- › **Employer** l'humour avec authenticité et pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (utilisateur, famille, collègues, etc.).
- › **Évaluer** et ajuster sa pratique de l'humour.

## Programme

### JOUR 1

**Les conditions d'un humour SAIN : « L'humour c'est trop sérieux pour être pris à la légère ! »**

- › Définir le concept de l'humour : analyse des pratiques et échanges des représentations.
- › Appréhender et mesurer les bienfaits de l'humour.
- › Définir le cadre (limites) d'un humour SAIN en situation professionnelle.
- › L'humour au service de la cohésion d'équipe.

### JOUR 2

**L'humour, un allié au service de l'accompagnement des usagers et leur entourage**

- › Découverte de la posture du clown.
- › Exercices d'improvisation (danse thérapie).
- › Mises en situation.
- › Co-construction et simulation de scénarii humoristiques.

### INTERSESSION

- › Mise en pratique en situation professionnelle.
- › Fiche d'analyse des situations.

### JOUR 3

**1/2 journée de classe virtuelle. Stimuler son sens de l'humour.**

- › Retours d'expériences
- › Intégrer l'humour BIEN-VEILLANT au quotidien
- › Rédaction d'une déclaration des droits de l'humour

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 4.05

### Public

Les infirmiers ayant intégré depuis peu la psychiatrie en secteur enfants/adolescents  
Et diplômé.es du référentiel de formation en soins infirmiers actuel (arrêté du 31 juillet 2009 modifié)

### Organisé par

Marché en cours d'achat.

### Durée

3 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › **Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés**

# Prise en soins des enfants et adolescents en psychiatrie (blended-learning)

### Contexte

A l'issue des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie en Septembre 2021, une ambition interministérielle retient pour la santé mentale en France d'agir le plus précocement possible, augmenter l'efficacité des circuits de repérage, de prise en charge et de suivi des troubles psychiques des enfants et des jeunes. Pour réaliser cette ambition, les professionnels de la psychiatrie et de la santé mentale mettent également en évidence l'importance des prises en charge globales intégrant tous les aspects de vie de l'enfant et du jeune (milieu familial, milieu scolaire, etc.), les demandes de recours étant de plus en plus complexes, avec des intrications médicales, sociales, familiales, scolaires qui confrontent les équipes à des enjeux dépassant le cadre médico-psychologique. Aussi, l'objectif global de ce module est d'apporter

les compléments théoriques et cliniques à l'appui des infirmiers exerçant depuis peu en pédopsychiatrie pour accompagner au plus près du quotidien la construction et le développement psychique des enfants et adolescents et favoriser leur implication dans le projet coordonné de soins personnalisés.

### Objectifs

- › **Appréhender** les savoirs fondamentaux de la pédopsychiatrie et les mettre en lien avec la pratique
- › **Développer** son approche clinique et sa posture
- › **Améliorer** la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge en sachant les situations nécessitant une intervention rapide
- › **Savoir inscrire** sa pratique dans une approche partagée et plurielle du prendre soin
- › **Identifier** ses potentiels et limites pour faire progresser son projet professionnel

### Programme

#### 5 modules en e-learning : 7 heures

- › les principales théories du développement de l'enfant et de l'adolescent
- › les symptômes en pédopsychiatrie
- › l'environnement réglementaire et juridique en pédopsychiatrie
- › la démarche diagnostique et les protocoles de soins
- › l'organisation des soins dans le champ médico-social

#### Contenu des 2 journées en présentiel :

- › le cadre de la consultation et de la relation thérapeutique
- › la démarche d'observation et d'évaluation
- › la personnalisation des réponses thérapeutiques et la communication sur la prise en soins
- › les médiations et ateliers thérapeutiques adaptés
- › l'association de l'enfant/adolescent aux décisions liées aux soins et sa santé
- › l'entretien en pédopsychiatrie
- › les aspects éthiques de la relation
- › l'accompagnement de la relation parents-enfants et le programme d'éducation

- › la prévention des troubles et la souffrance psychique
- › le repérage et la prévention des situations de maltraitance/abus sexuels
- › la prévention et la gestion des comportements problématiques
- › les affects du soignant dans la relation avec les enfants et adolescents
- › les composantes socioculturelles et éducatives
- › les situations d'urgence : enjeux et difficultés
- › la démarche de prise en soins et de prévention, organisée en réseau
- › l'analyse de pratiques
- › le projet pédagogique personnalisé intégré au projet personnalisé de soins.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## Axe 4 Prise en charge et qualité des soins - relation soignant /soigné

### AFR 4.06

#### Public

IDE

AS

Tous professionnels de soins impliqués dans les prises en charge du sujet âgé en psychiatrie

#### Organisé par

Marché multi-attributaire

#### Durée

3 jours (2 + 1)

#### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 12/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

## Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique

#### Contexte

Cette formation s'inscrit dans un contexte de vieillissement de la population et de besoins de plus en plus complexes dans les prises en soins en santé mentale des personnes âgées souffrant de troubles psychiatriques. L'offre propose aux professionnels soignants exerçant en psychiatrie d'acquérir et de consolider leurs connaissances autour des principaux troubles psychiatriques rencontrés chez les personnes âgées, d'approfondir les savoirs méthodologiques et pratiques à l'observation et au raisonnement clinique, de développer une posture et une approche de prises en soins qui accorde sa pratique et ses outils aux modalités de prise en charges globale et pluridisciplinaire.

#### Objectifs

- › **Connaitre** les principales pathologies psychiatriques du sujet âgé, quels en sont les signes, symptômes, comportements
- › **Développer** la posture, la démarche d'observation, le raisonnement clinique appropriés aux besoins du sujet
- › **Développer** les habiletés relationnelles adaptées aux personnes et à la situation ; savoir se prémunir des risques relationnels et sources d'épuisement émotionnel
- › **Repérer** les urgences somatiques cachées par des troubles d'allure psychiatrique
- › **Connaitre** les orientations thérapeutiques de la prise en soins, médicamenteuses, non médicamenteuses et les conduites
- › **Savoir prévenir**, identifier et réagir face aux comportements problèmes, savoir déceler et désamorcer les évolutions vers une situation de crise
- › **Être sensibilisé** à l'approche de la sexualité des personnes âgées
- › **Développer** les approches de prise en soins, en inscrivant sa pratique et ses outils au sein d'un travail en équipe, en cohérence avec les réglementations, chartes, recommandations et bonnes pratiques en vigueur
- › **Connaitre** les partenaires et les acteurs du réseau gérontologique, inscrire sa pratique en collaboration

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)





## Axe 4 Prise en charge et qualité des soins - relation soignant /soigné

### AFR 4.06

#### Public

IDE  
AS  
Tous professionnels de soins impliqués dans les prises en charge du sujet âgé en psychiatrie

#### Organisé par

Marché multi-attributaire

#### Durée

3 jours (2 + 1)

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 12/2027
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

#### Programme

##### JOUR 1

- › Le normal et le pathologique : le vieillissement physiologique
- › Les principaux troubles rencontrés
- › Les différents symptômes
- › Les facteurs favorisant et/ou déclencheurs des troubles
- › Les facteurs apaisants, rassurants, sécurisants en particulier pour la personne âgée
- › L'autonomie – la dépendance
- › La douleur
- › L'évaluation des symptômes

##### JOUR 2

- › Les traitements médicamenteux avec leurs indications
- › Les différentes thérapies non médicamenteuses
- › La contention et l'isolement
- › Comment protéger une personne et les autres patients lors de situation d'agressivité
- › Les différentes crises, les identifier, les repérer, les prévenir, les gérer et savoir les évaluer
- › Les risques auto-agressif, hétéro-agressif
- › Le risque médical

##### Travail intersession

- › Exposer une situation clinique illustrant un ou plusieurs troubles du comportement chez une personne âgée, présenter un recueil d'informations sur cette personne, les différentes interprétations de ces troubles retrouvées dans le dossier du patient, les actions prévues et l'atteinte des objectifs.

##### JOUR 3

- › Les différents modes de communication : verbal, non verbal
- › La gestion du stress et des émotions
- › Les mécanismes de projection, comprendre ses représentations de soignant
- › Conseils, techniques et outils d'aide sur les attitudes à adopter ou à proscrire
- › La sexualité chez la personne âgée, sexualité et démence, comportements sexuels inappropriés
- › Les spécificités de la prise en soins en psychiatrie des personnes âgées
- › Les différents secteurs : le sanitaire, le médico-social, le social
- › Le projet d'accompagnement
- › Les transmissions

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 4.07

### Public

AS, AMP, IDE  
Tous professionnels du soin  
confrontés à la complexité  
de la prise en soins  
des personnes handicapées  
psychiques, polyhandicapées

### Organisé par

DEMETER SANTÉ

### Durée

2 jours consécutifs

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical
- › **Validité du marché** : 12/2027
- › **Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés**

# Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS

### Contexte

La prise en soins des personnes en situation de handicap psychique et de polyhandicap en Foyers d'Accueil Médicalisé (FAM) et Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS) en France est un enjeu majeur du secteur médico-social. Cette formation vise à approfondir et actualiser les connaissances autour des spécificités du handicap psychique et du polyhandicap. Les participants exploreront les caractéristiques distinctes, le cadre réglementaire ainsi que les dimensions éthiques. Elle aborde la posture soignante, les techniques d'observation, le raisonnement clinique et les habiletés relationnelles nécessaires à une prise en soins efficaces. Un accent particulier est mis sur l'accompagnement des usagers dans leur quotidien, en mettant en avant des stratégies pour favoriser leur bien-être, leur rééducation et leur maintien d'autonomie, en relation avec les familles.

### Objectifs

- › **Identifier** les principales spécificités du handicap psychique et du polyhandicap
- › **Appliquer** une méthode structurée d'observation clinique pour évaluer les besoins de la personne
- › **Adapter** son approche relationnelle et ses méthodes de prise en soins en fonction de la personne et de la situation
- › **Repérer** les urgences somatiques cachées par des troubles liés au handicap psychique et/ou polyhandicap
- › **Connaître** les principales mesures thérapeutiques associées à la prise en soins de ces personnes et les vigilances appropriées
- › **Mettre** en œuvre des stratégies préventives face aux comportements problématiques
- › **Collaborer** efficacement au sein de l'équipe pluridisciplinaire

### Programme

#### JOUR 1 :

- › Accueil et présentation
- › Connaissance du handicap psychique et du polyhandicap :
  - différences et caractéristiques
- › Observation et raisonnement clinique :
  - méthodes et outils, cas pratique
- › Habiletés relationnelles et risques relationnels :
  - techniques de communication avec les résidents
  - la Communication Alternative Améliorée (CAA)
  - prévention de l'épuisement émotionnel

- › Identification des urgences somatiques et prévention :
  - symptômes trompeurs
  - diagnostic différentiel
  - protocoles d'intervention
- › Mesures thérapeutiques et vigilances associées :
  - aperçu des médicaments couramment utilisés et des thérapies non médicamenteuses
- › Comportements problématiques :
  - prévention et réponses

#### JOUR 2 :

- › Accompagnement dans la vie quotidienne :
  - Environnement sécurisé et accessible, répondant aux besoins spécifiques
  - le corps et la vie quotidienne
  - le rapport au temps, le rapport à l'espace

- qualité de vie, bien-être
- › Sensibilisation à la sexualité des personnes handicapées psychiques / polyhandicapées :
  - mythes et réalités
  - besoins physiologiques et psychologiques
  - impacts des troubles sur la sexualité
- › Le travail en équipe en milieu médico-social
- › La place de la famille dans les prises en charge :
  - objectifs, enjeux et difficultés
  - transmission d'informations aux proches
- › Atelier pratique
- › Clôture et évaluation de la formation

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 4.08

### Public

Personnels soignants,  
personnels médicaux,  
personnels de direction.  
Prérequis : exercice  
professionnel en psychiatrie

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

3 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 14/06/2026
- › **Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés**

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

## Contexte

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et à 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 5<sup>e</sup> 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.

## 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 pratiques de situations de crise pour améliorer ses pratiques.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 4.09

### Public

Professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

3 jours (2 + 1)

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

› **Validité du marché** : 12/09/2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

## Objectifs

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

## Programme

### JOUR 1

#### Etat des lieux des violences conjugales et intrafamiliales

#### Historique et définition des violences intrafamiliales

- › Évolution des mœurs et de la loi en matière de violences conjugales et intrafamiliales en France
- › Définition des violences intrafamiliales et familiales

#### Actualisation législative, statistiques et politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violences intrafamiliales

#### Le cadre légal et réglementaire de la lutte contre les violences intra-familiales

#### Profils socio-professionnels des victimes, auteurs et modes opératoires

### JOUR 2

#### Connaissances et savoir-faire dans l'évaluation et l'accompagnement

#### Repérage des violences conjugales chez les enfants et adultes victimes

- › Facteurs de risque individuels, contextuels et psychotrauma
- › Retentissement des violences conjugales
- › Répercussions des violences intrafamiliales chez l'enfant
- › Repérage des violences : évaluation clinique et outils spécifiques
- › Évaluation du danger
- › Enjeux de la révélation chez l'adulte
- › Enjeux de la révélation chez l'enfant
- › Évaluation du danger
- › Ressources locales

### JOUR 3

#### Prise en charge des adultes victimes de violences

#### conjugales et des enfants victimes de violences intrafamiliales

#### Le parcours judiciaire des victimes

#### La prise en charge des victimes Modalités de prise en charge des victimes : axes et objectifs thérapeutiques

- › Développement de moyens de prise en charge
- › Posture relationnelle et accompagnement
- › Outils et références pour les professionnels
- › **Protocoles, procédures et articulations**
- › **Réseau, référents et partenaires locaux**

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 4.10

### Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Durée

3 jours (2 + 1)

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 18/08/2027

› **Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés**

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

### Contexte

Près de 1700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France. Le cancer est la 3ème 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.

### 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

### Objectifs 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...
- › **Évaluer** ses mécanismes de défense
- › **Adapter** sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles
- › **Reconnaitre** 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

### 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

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anf.fr](mailto:c.leclercq@anf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anf.fr](mailto:c.salle@anf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anf.fr](mailto:e.gille@anf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anf.fr](mailto:v.skibinski@anf.fr)





## Axe 4 Prise en charge et qualité des soins - relation soignant /soigné

### AFR 4.10

#### Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Durée

3 jours (2 + 1)

#### Renseignements complémentaires

› Financement : fonds mutualisés ANFH

› Validité du marché : 18/08/2027

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

#### 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 (replis, 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

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 4.11

### Public

Tout professionnel d'une même équipe travaillant auprès d'adultes présentant des troubles sévères du spectre de l'autisme (TSA)

### Organisé par

EDIFORMATION (intra)

### Durée

4 jours

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 19/02/2028
- › **Les groupes seront mis en places en fonction du nombre d'agents recensés**

# Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles du spectre de l'autisme en établissement

### Contexte

Les avancées scientifiques sur le sujet de l'autisme mais aussi l'évolution des résidents du fait de leur âge et / ou de leur état de santé (amélioration ou dégradation), nécessitent un accompagnement régulier des équipes afin qu'elles puissent adapter leurs méthodes de prise en charge. Par ailleurs, ces temps de formations sont l'occasion pour les équipes en place, qui connaissent de nombreux mouvements en leur sein, d'homogénéiser les pratiques mais aussi de remobiliser les professionnels sur des projets communs concernant l'organisation de l'accompagnement des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme.

### Objectifs

- › **Prendre en compte** l'environnement institutionnel et de vie des personnes présentant un TSA sévère
- › **Connaitre et avoir** la capacité de mettre en place des évaluations formelles et informelles adaptées en fonction de l'activité évaluée
- › **Savoir analyser** et comprendre les résultats de l'évaluation
- › **Définir** les besoins spécifiques des usagers présentant des TSA sévères à la suite de l'évaluation
- › **Prendre en compte** les besoins spécifiques des résidents dans l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé
- › **Créer et mobiliser** les outils adaptés aux usagers
- › **Savoir analyser** et évaluer ses pratiques afin de les réajuster si besoin

### Programme

- › Organisation de l'espace
  - activités indépendantes, activités d'apprentissage, etc
- › Prévisibilité dans le temps
  - schémas journaliers
  - schémas d'activités indépendantes et schémas d'activités autonomes
- › Le niveau d'autonomie et la compréhension de la personne présentant un TSA
- › L'apprentissage d'un moyen de communication expressive (CAA)
- › L'individualisation des stratégies éducatives et les aides visuelles
  - en fonction des résultats de l'évaluation (formelle ou informelle)
  - en fonction des buts à courts, moyens et long termes
- › L'individualisation du projet éducatif portant sur :
  - communication - expressive et réceptive
  - aptitudes dans le domaine des activités éducatives ou du travail
  - comportements
  - relations sociales
  - autonomie
  - loisirs
- › Adapter l'environnement
  - › Utiliser des grilles d'évaluations informelles Analyser les résultats
  - › Mettre en œuvre une structuration spatiale et une structuration temporelle
- › Procéder à la cotation
  - › Choisir le système en fonction des résultats
- › **L'individualisation des stratégies d'accompagnement dans le domaine de l'autonomie**
  - › Structurer et organiser une situation d'évaluation dans le domaine de l'autonomie
  - › Analyse d'une activité pour une personne présentant un TSA
  - › Élaborer une grille d'évaluation Procéder à la cotation
  - › Évaluer le niveau d'indépendance du sujet (travail pratique avec un enfant/adulte ou à partir de vidéo)
  - › Choisir l'objectif en fonction des résultats
- › **Les systèmes de communication**
  - › Analyser une situation de communication pour une personne présentant un TSA et élaborer une grille d'évaluation

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



# Axe 5

Axe  
5

**Logistique**  
**- Achat -**  
**Cybersécurité**



## AFR 5.01

### Public

Directeurs des achats

### Organisé par

CKS Santé

### Durée

1 jour

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Achats durables et éco-responsables – Directeur des achats (Module 1)

## Objectifs

- › **Comprendre** les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés et les risques pour un établissement hospitalier.
- › **Organiser** et structurer une démarche achats responsables dans son GHT et vis-à-vis des parties prenantes externes.
- › **Piloter** son dispositif « Achats responsables ».
- › **Préparer** la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables.

## Programme

- › Définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE, etc.).
- › Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- › Les achats responsables dans le programme PHARE.
- › Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- › Les achats responsables comme politique de prévention des risques (risque image, risque de défaillance, etc.).
- › L'achat responsable aux différentes étapes de l'achat.
- › Définir et élaborer une politique achats responsables et fixer des objectifs ambitieux et réalistes.
- › Les acteurs mobilisés.
- › Définir et mettre en œuvre une charte achats responsables avec ses fournisseurs.
- › Les bonnes pratiques d'une relation fournisseurs « responsable ».
- › Définir les indicateurs « achats responsables » : priorité selon son degré de maturité, modalités de suivi, fréquence d'évaluation, cible, destinataire de l'indicateur.
- › Mesurer ces indicateurs.
- › Construire des tableaux de bord pertinents.
- › Communiquer en interne et en externe sur l'atteinte des objectifs de sa politique achats responsables.
- › Construction de la feuille de route du directeur achats pour la mise en œuvre des achats responsables dans son GHT

**A partir de cette journée de formation, les stagiaires complètent un document avec les actions à mener au sein de leur GHT à court, moyen et long terme :**

- actions ;
- résultats attendus ;
- moyens de mise en œuvre ;
- responsable de l'action ;
- construction de l'argumentaire associé au déploiement de la politique achats responsables : quels messages à faire passer en fonction de la cible ? (Une cible à choisir parmi : acheteurs, direction financière, direction générale, cellule marchés).

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFR 5.02

### Public

Acheteurs, prescripteurs, juristes

### Organisé par

CKS Santé

### Durée

3 jours

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 2027

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Achats durables et éco-responsables – Acheteurs, juristes, prescripteurs (Module 2)

### Objectifs

- › **Comprendre** les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés.
- › **Maîtriser** les bonnes pratiques associées à une démarche achats responsables.
- › **Mettre** en œuvre une démarche achats responsables aux différentes étapes de l'achat.
- › **Réaliser** le suivi d'exécution de son marché et piloter ses fournisseurs RSE.
- › **Élaborer** sa feuille de route en matière d'achats responsables.

### Programme

- › Définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE, etc.).
- › Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- › Les achats responsables dans le programme PHARE.
- › Les grands enjeux par famille achats pour un établissement hospitalier.
- › Articulation entre commande publique et achats responsables.
- › Zoom sur les enjeux sociaux et sociétaux associés aux achats responsables.
- › Les bonnes pratiques de l'accès des PME/TPE à la commande publique.
- › Les enjeux environnementaux dans les marchés.
- › Les enjeux éthiques et le devoir de vigilance.
- › Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- › Intégrer le développement durable à la phase d'élaboration de sa stratégie achats.
- › Les enjeux RSE associés aux différentes pièces de marché : RC – CCTP et CCAP.
- › Réaliser l'analyse des candidatures et des offres sur les critères RSE.
- › Le suivi d'exécution du marché.
- › Mesurer les indicateurs de performance contractuelle.
- › Le dialogue avec l'acheteur sur le suivi des dysfonctionnements.
- › Suivre et consolider les événements indésirables.
- › Que faire en cas de difficulté d'exécution ?
- › Mettre en place un plan de progrès.
- › Mesurer sa performance et remonter sa performance extra-financière.
- › En petits groupes : préparer la feuille de route des actions à mener.
- › Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage (journée 3).
- › Mettre en place un dispositif efficace de suivi et d'animation de sa démarche (journée 3).

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



### AFR 5.03

#### Public

Tout agent de la fonction publique hospitalière

#### Organisé par

Marché multi-attributaire

#### Durée

1 jour

#### Coût pédagogique

#### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 12/06/2026

› **Dates** : voir calendrier en annexe

## Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes

#### Contexte

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la Fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. À travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybervigilance 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 vigie et de diffusion des bonnes pratiques.

#### Programme

##### 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 e-mails malveillants.
- › Démonstration de hacking via un e-mail malveillant.
- › Exercice de représentation sur les critères suspects.
- › Entraînement par atelier pour trouver les e-mails malveillants.
- › Exposé interactif sur les pièces jointes.

##### Les arnaques et fraudes :

- › Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par e-mail et SMS.

##### Mots de passe et authentification forte :

- › Démonstration de hacking lié au mot de passe.
- › Reformulation et synthèse par les apprenants.
- › Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)





DÉVELOPPEMENT  
PROFESSIONNEL  
CONTINU DÉDIÉ  
AUX MÉDECINS

P

M

**DPCM**



# Axe 1

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



## AFR 1.15

### Public

Tout médecin non francophone désireux d'améliorer sa maîtrise de la langue française

### Organisé par

LINGUAPHONE

### Durée

96h sur 8 mois (3h/semaine)

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 2028
- › **Dates** : les groupes seront mis en place en fonction du nombre de praticiens recensés

# Améliorer son français écrit et oral pour les médecins peu francophone

### Contexte

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

### Programme

Un test de positionnement vous sera proposé en amont afin de déterminer un parcours individualisé de formation et adapter le contenu à vos besoins.

**Parcours de 96h de formation en blended learning :**

- › 64h de classes virtuelles – 1h00 de cours collectif en ligne avec un formateur 2 fois par semaine
- › 32h de parcours digital en autonomie – prévoir 1h minimum de travail individuel par semaine

**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
- › L'accueil permanent
- › 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 :**

- › Optimiser ses techniques de lecture et de compréhension
- › Augmenter sa vitesse de lecture
- › Comprendre les documents professionnels, les instructions

**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**

- › Maîtriser les règles de l'écriture de courriels
- › Échanger des informations à fort enjeu
- › Structurer et rédiger un rapport, des documents à caractère professionnel

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

- › Préparer la réunion
- › Comprendre les échanges
- › Intervenir dans une réunion
- › Interagir dans une réunion
- › Gérer les difficultés
- › Se positionner dans un dispositif médical pour mieux répondre aux enjeux de santé publique

**8. Être préparé pour la certification**

**9. BILAN**

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFR 1.16

### Public

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

Marché multi-attributaire

### Durée

1 jour

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 2028
- › **Dates** : les groupes seront mis en place en fonction du nombre de praticiens recensés

# Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuel pour les médecins

### Contexte

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

### Objectifs

- › **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.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)

### Programme

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

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

**Connaître les différentes étapes de l'entretien :**

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

**Préparer et réaliser l'entretien :**

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



# Axe 3

**Encadrement  
et management  
des équipes**



### AFR 3.16

#### Public

Tout personnel médical en situation de management

#### Organisé par

IMS Académie – CHU de Bordeaux

#### Durée

1h30 (comprenant l'auto évaluation et l'entretien)

#### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 12/01/2028

› **Merci de vous rapprocher de votre contact ANFH pour l'organisation de cette formation**

## Parcours de formation pour les Managers Médicaux

### Module 1 - Positionnement (en distanciel)

#### Contexte

Ce module initial et individuel de positionnement est proposé à tout médecin souhaitant s'inscrire dans le « Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux », ceci afin de définir au plus juste son projet de formation.

#### 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.

#### Programme

##### 1<sup>ère</sup> 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.

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

##### 2<sup>e</sup> 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.

##### 3<sup>e</sup> 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.

#### 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

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



# AFR 3.17

### Public

Tout personnel médical en situation de management

### Organisé par

SCIENCES PO Bordeaux/  
IMS Académie-CHU  
Bordeaux

### Durée

2 jours

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 12/01/2028

› **Merci de vous rapprocher de votre contact ANFH pour l'organisation de cette formation**

# Parcours de formation pour les Managers Médicaux

## Module 2 - La gouvernance hospitalière

### Contexte

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 managérial réaliste et ambitieux

### 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 managérial 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.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



### AFR 3.18

#### Public

Tout personnel médical en situation de management

#### Organisé par

IMS Académie – CHU de Bordeaux

#### Durée

4 jours

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 12/01/2028
- › **Merci de vous rapprocher de votre contact ANFH pour l'organisation de cette formation**

## Parcours de formation pour les Managers Médicaux

### Module 3 - Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe

#### Contexte

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

#### 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

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



### AFR 3.19

#### Public

Tout personnel médical en situation de management

#### Organisé par

IMS Académie – CHU de Bordeaux

#### Durée

2 jours

#### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : fonds mutualisés ANFH
- › **Validité du marché** : 12/01/2028
- › **Merci de vous rapprocher de votre contact ANFH pour l'organisation de cette formation**

## Parcours de formation pour les Managers Médicaux

### Module 4 - Apprendre à anticiper et gérer les conflits

#### Contexte

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

#### 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

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



### AFR 3.20

#### Public

Tout personnel médical en situation de management

#### Organisé par

IMS Académie – CHU de Bordeaux

#### Durée

2 jours

#### Renseignements complémentaires

› **Financement** : fonds mutualisés ANFH

› **Validité du marché** : 12/01/2028

› **Merci de vous rapprocher de votre contact ANFH pour l'organisation de cette formation**

## Parcours de formation pour les Managers Médicaux

### Module 5 - 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 (RPS)

#### Contexte

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les 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 oeuvre 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 bien-traitant au sein d'un service, tout en intégrant les contraintes institutionnelles.
- › Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale.
- › Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux.
- › Mettre en place une communication efficiente.

#### Programme

##### JOUR 1

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

- › 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 bien-traitant :

- › 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

#### Contacts

##### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

##### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)





**AFC**

**ACTIONS  
DE FORMATION  
COORDONNÉES  
INTER-  
ÉTABLISSEMENTS**





# Axe 4

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



## AFC 4.01

# Accompagnement de la fin de vie

### Public

Professionnels soignants  
et éducatifs

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

3 jours

### Cout pédagogique

400 € par agent pour  
un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : plan  
de formation établissement
- › **Validité du marché** :  
17/02/2026
- › **Dates** : voir calendrier  
en annexe

### Contexte

Dans le cadre d'une relation d'aide de qualité, un accompagnement de fin de vie doit permettre à la fois l'écoute du patient, l'apaisement de sa douleur et de son angoisse.

Cela suppose, de la part des personnels accompagnants, une grande disponibilité. En effet, malgré leur volonté de répondre au mieux à la demande de soins de la personne en fin de vie, les personnels soignants peuvent se trouver démunis. De plus, cette situation entraîne une souffrance de ce personnel dans leur confrontation à la mort.

Tenant compte de la particularité de la prise en charge des personnes âgées en fin de vie et de leur famille, ce programme de formation concourt au développement des compétences professionnelles des personnels afin de mieux accompagner les patients et les familles en souffrance lors de la fin de vie.

### Objectifs

- › **Adapter** et soutenir sa pratique professionnelle face à la fin de vie.
- › **Mettre** en place une relation personnalisée.
- › **Accompagner** les familles à la fin de vie de leur proche.
- › **Élaborer** des outils, une démarche visant à l'amélioration des pratiques professionnelles au sein de l'établissement.
- › **S'inscrire** dans une prise en charge pluridisciplinaire.
- › **Prendre** du recul face à la fin de vie.

### Programme

#### JOUR 1

##### Poser un cadre

- › Travail sur ses propres représentations pour savoir se décentrer afin de mieux comprendre et analyser les processus liés à la fin de vie.
- › Cadre éthique et réglementaire de la fin de vie : plans, lois, circulaires.
- › Droits des patients en fin de vie.

#### JOUR 2

##### Comprendre

- › Concept de fin de vie.
- › Concept de soins palliatifs.
- › Concept de douleur.
- › Besoins de la personne en fin de vie.
- › Soins de confort.
- › Approche somatique.
- › Dimension psycho-sociale.
- › Besoins de l'entourage de la personne en fin de vie.
- › Le moment du décès.
- › Outils.

#### JOUR 3

##### Agir

- › Prise en charge globale de la personne en fin de vie.
- › Rôle et fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire.
- › Éthique et fin de vie.
- › Information, recueil du consentement, refus, abstention, abandon.
- › Bienveillance, maltraitance.
- › Positionnement et gestion des émotions.
- › Usure des professionnels.
- › Situations complexes.
- › Développement des compétences relationnelles.
- › Mécanismes de défense.
- › Limites de l'accompagnement.
- › Lieux de ressourcement.
- › Compétences relationnelles.
- › Compétences soignantes.
- › Compétences organisationnelles.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFC 4.02

### Public

Personnel soignant

### Organisé par

EFORS

### Durée

3 jours

### Cout pédagogique

349 € par agent  
pour un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : 26/02/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# Accompagner les professionnels face à la mort d'un patient, d'un usager

## Contexte

On pourrait attendre des professionnels du monde sanitaire et médico-social d'être aguerris face à la mort des personnes accompagnées. On pourrait penser qu'ils sont habitués à la côtoyer et qu'ils disposent des ressources cognitives, émotionnelles, organisationnelles permettant de ne pas en être affectés. Mais c'est oublier que ces professionnels ont souvent choisi ce secteur d'emploi pour soigner, pour accompagner dans et vers la vie, que ces professionnels valorisent l'humain, la relation et qu'ils s'impliquent totalement dans leur métier. Ainsi, les professionnels peuvent légitimement être mis en difficulté par la mort des personnes qu'ils accompagnent. Pourtant, il est possible de les outiller pour que cette difficulté soit gérée et dépassée afin de ne pas nuire à la qualité de leurs interventions et à leur santé psychique.

## Objectifs

- › **Identifier** les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues
- › **Identifier** ses mécanismes de défense
- › **Identifier** les différentes méthodes de coping
- › **Envisager** différentes méthodes de prévention de la souffrance
- › **Apprendre** à se préserver en s'appropriant la démarche et les outils de l'accompagnement
- › **Favoriser** le travail en équipe : l'équipe comme soutien et prévention à l'épuisement et à la souffrance

## Programme

- › Les représentations sur la maladie, la mort et le deuil
- › Le concept de souffrance du soignant
- › Les différents facteurs de la souffrance
- › Le syndrome d'épuisement du professionnel et la description du SEPS
- › Les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues
- › Les mécanismes de défense
- › Les différentes méthodes de coping
- › Les différentes méthodes de prévention de la souffrance
- › Le travail en équipe

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFC 4.03

# Bienveillance des personnes accueillies

### Public

Personnel soignant et éducatif des établissements sanitaires et sociaux et médico-sociaux de la FPH.

### Organisé par

Marché en cours d'achat.

### Coût pédagogique

Marché en cours d'achat.

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : en cours d'achat
- › **Dates** : la planification vous sera transmise après l'attribution du marché

### Objectifs

- › **Aquérir** les bases réglementaires :
  - Droits des patients et de la personne accueillie
  - Chartes du patient et de la personne accueillie
  - Devoirs des agents (obligation de protection, signalement, responsabilité)
- › **Promouvoir** et favoriser la bienveillance dans les actes du quotidien
- › **Développer** une démarche de prévention de la maltraitance
- › **Développer** et s'approprier des outils méthodologiques pour structurer, évaluer et ajuster les pratiques

### Programme

Marché en cours d'achat.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFC 4.04

### Public

L'ensemble des personnels des EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) et USLD (unités de soins de longue durée) : administratifs – encadrants – soignants dont médecins.

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

3 jours

### Coût pédagogique

435€ par agent pour un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : 25/01/2028
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)

# Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gériatrie

### Contexte

Chez les personnes âgées, les approches non médicamenteuses ont montré leurs bénéfices. Ces approches peuvent être potentialisées lorsqu'elles sont associées à des attitudes relationnelles appropriées, à des soutiens à visée psychothérapeutiques mais aussi des médiations thérapeutiques menées par des équipes pluriprofessionnelles. Cette formation a pour objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de prise en charge des TPC en cohérence avec les projets de vie et de soins des résidents/patients.

### Objectifs

- › **Identifier** et comprendre les TPC chroniques lors de maladies neuro-évolutives, savoir les différencier d'un TPC d'apparition récente.
- › **Évaluer** le degré d'autonomie et les ressources sensorielles des personnes accueillies

pour adapter la prise en soin et contribuer à l'adaptation de l'environnement.

- › **Interroger** les aidants/familles sur le profil du résident/patient pour connaître son parcours de vie et établir les conditions d'une alliance pour un travail optimal autour du projet de vie/projet de soins.
- › **Repérer** et mobiliser les interlocuteurs extérieurs.
- › **Favoriser** une prise en soins cohérente et partagée au sein de son équipe.
- › **Ajuster** ses attitudes relationnelles aux situations de violence et d'agressivité, aux situations de refus de soins, d'opposition à l'aide, d'apathie et de passivité, aux paroles déconcertantes.
- › **Choisir** en équipe les INM les plus appropriées.
- › **Savoir** aménager un cadre et acquérir une méthodologie et une pédagogie pour assurer un bon déroulement des séances.
- › **Élaborer** des pistes de mises en place d'INM dans son établissement. K5

### Programme

#### JOUR 1

- › L'identification des TPC chroniques et des TPC d'apparition récente.
- › L'évaluation du degré d'autonomie, des ressources et des potentiels pour adapter l'environnement à la personne.
- › La sollicitation des aidants/familles et le recueil des informations nécessaires à l'élaboration du projet de vie/projet de soins.
- › Le repérage et la mobilisation des interlocuteurs extérieurs.

#### JOUR 2

- › La cohérence de la prise en soins : l'identification des TPC comme base préalable à une réflexion précédant l'action.
- › APP 1 : La pose de limite avec douceur et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
- › APP 2 : L'acceptation des refus et la capacité de partir pour mieux revenir et négocier.
- › APP 3 : La capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

#### JOUR 3

- › Le choix des objectifs et des activités des Interventions Non Médicamenteuses : aussi rigoureux que pour le choix des interventions Médicamenteuses.
- › La préparation du cadre de l'activité / la faisabilité du microprojet.
- › La méthodologie de mise en oeuvre des activités.
- › La mise en place d'INM dans son établissement avec un GAP ayant un rythme mensuel pour être garant de la pérennité des INM dans l'établissement.



## AFC 4.05

### Public

Tout professionnel de la FPH

### Organisé par

IDEAGE FORMATION

### Durée

2 jours

### Cout pédagogique

215 € par agent pour un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 21/11/2025

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Gestion des conflits avec les familles des patients, des résidents

## Contexte

Il arrive fréquemment que les rapports entre l'équipe soignante et la famille d'un résident/patient se tendent au point de devenir conflictuels. Les familles questionnent, recherchent et parfois critiquent à tort ou à raison l'établissement, les soignants ou la prise en charge proposée à leur parent. Les soignants soucieux d'apporter la meilleure prise en soin possible à l'ensemble des patients/résidents de leur service supportent mal la suspicion et les critiques parfois inappropriées de certaines familles. Ces situations conflictuelles sont d'autant plus complexes à gérer qu'elles interrogent la posture soignante à adopter dans ces situations. Il n'est en effet pas acceptable que les soignants soient l'objet de critiques gratuites ou d'accusations infondées de la part de certaines familles. Il n'est également pas acceptable que les familles ne soient pas en mesure d'émettre des remarques et, lorsque cela est nécessaire, des critiques.

La compréhension par les soignants des ressorts de la dynamique conflictuelle et des stratégies susceptibles de sortir de cette dynamique permettra d'aborder la gestion des tensions avec les familles de façon constructive et apaisée.

## Objectifs

- › **Comprendre** l'évolution de la structure familiale et la dynamique familiale sur la triangulation soignant/soigné/famille.
- › **Appréhender** la notion de conflit et connaître ses mécanismes de fonctionnement et ses modalités d'expression.
- › **Adapter** sa réaction en fonction des situations conflictuelles et développer une démarche d'anticipation afin de limiter le risque d'apparition d'un conflit.
- › **Être** en mesure de faire face à l'agressivité des familles.

## Programme

### L'évolution de la structure et de la dynamique familiale et ses conséquences sur la triangulation soignant/soigné/famille :

- › L'évolution historique de la structure et de la dynamique familiale.
- › L'impact d'une maladie grave ou d'une dépendance sur la dynamique familiale.
- › Adopter les bonnes attitudes pour faire face à l'agressivité.
- › La triangulation soignant/soigné/famille.
- › Les conséquences des différentes dynamiques familiales sur cette triangulation.

### La notion de conflit et ses mécanismes de fonctionnement :

- › Précision des notions relatives aux conflits.
- › Les différentes formes de conflits.
- › L'identification des mécanismes d'apparition des conflits.
- › Les différentes étapes possibles d'un conflit avec risque d'agressivité.

### La gestion des différentes situations conflictuelles et les modalités pour limiter le risque d'apparition d'un conflit avec les familles :

- › Les réactions fréquentes face à un conflit et leurs conséquences.
- › Les moyens de faire face efficacement à une situation conflictuelle.
- › L'approche relationnelle

à favoriser en fonction de la forme du conflit.

- › Les éléments afin de limiter le risque d'apparition d'un conflit avec les familles.

### La gestion de l'agressivité des familles :

- › L'identification des éléments déclencheurs de l'agressivité des familles.
- › Le développement d'une démarche de compréhension de l'agressivité des familles.
- › Les attitudes verbales et non verbales à favoriser face à l'agressivité des familles.
- › La méthode DESC comme outil de réaction face à l'agressivité des familles.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFC 4.06

### Public

Personnels soignants  
et éducatifs

### Organisé par

SOCIALYS

### Durée

2 jours

### Coût pédagogique

236 € par agent pour  
un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : plan  
de formation établissement

› **Validité du marché** :  
01/08/2026

› **Dates** : voir le calendrier  
en annexe

# Les écrits professionnels dans les établissements sociaux et médico-sociaux

## Contexte

Chaque professionnel doit être en capacité aujourd'hui de rédiger des écrits accessibles, objectifs et argumentés. En effet les patients demandent de plus en plus souvent l'accès à leur dossier. Et à cela s'ajoute une culture du contentieux de plus en plus prégnante. Les enjeux relatifs aux différents écrits sont forts, aussi bien pour la personne soignée ou accompagnée, le professionnel et l'institution. Rédiger un document professionnel demande ainsi de faire preuve de méthode dans le choix des mots et dans la structuration des contenus. À partir d'exercices pratiques, du cadre légal et des recommandations de la HAS, cette formation permet de développer des techniques spécifiques aux écrits professionnels en secteur social et médico-social.

## Objectifs

- › **Repérer** les difficultés rencontrées dans les écrits et prendre de la hauteur avec les différents types d'écrits, clarifier leurs objectifs et leur articulation avec le processus de soins ou d'accompagnement.
- › **Repérer** les différents styles d'écriture et les écueils à éviter pour aller vers une harmonisation des pratiques d'écriture.
- › **Savoir structurer** ses écrits et réussir ses rédactions sans perdre de temps.
- › **Comprendre** les responsabilités juridiques relatives aux écrits professionnels et les modalités de gestion du dossier individualisé : responsabilités, co-construction, mutualisation et traçabilité.
- › **Intégrer** les principes de rédaction et de co-construction des projets personnalisés.
- › **Gagner** en efficacité dans le suivi des accompagnements.
- › **Maîtriser** les écrits.
- › **Renforcer** les acquisitions de la formation et élaborer un plan d'actions pour améliorer ses écrits dans son établissement.

## Programme

### JOUR 1

- › Repérer les difficultés rencontrées dans les écrits et prendre de la hauteur.
- › Repérer les différents types d'écrits, clarifier leurs objectifs et leur articulation avec le processus de soins ou d'accompagnement.
- › Repérer les différents styles d'écriture et les écueils à éviter pour aller vers une harmonisation des pratiques d'écriture.
- › Savoir structurer ses écrits et réussir ses rédactions sans perdre de temps.

### JOUR 2

- › Comprendre les responsabilités juridiques relatives aux écrits professionnels et les modalités de gestion du dossier individualisé :
  - responsabilités ;
  - co-construction ;
  - mutualisation et traçabilité.
- › Intégrer les principes de rédaction et de co-construction des projets personnalisés.
- › Gagner en efficacité dans le suivi des accompagnements.

- › Maîtriser les écrits qui renforcent le bon déroulement des démarches Qualité :
  - la place des écrits dans les démarches Qualité et dans les relations avec les financeurs.
- › La rédaction des écrits sensibles :
  - connaître les responsabilités et les spécificités relatives à ce type d'écrits.
- › Renforcer les acquisitions de la formation et élaborer un plan d'action pour améliorer ses écrits dans son établissement.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFC 4.07

### Public

Tout personnel du secteur sanitaire et/ou médico-social travaillant auprès de personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou des pathologies dites apparentées.

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

2 jours

### Cout pédagogique

214 € par agent pour un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 02/11/2026

› **Dates** : voir le calendrier en annexe

# Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer

### Contexte

Avec la stratégie nationale des maladies neurodégénératives portée par l'État, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer est une priorité. Cette formation permet aux professionnels de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer en favorisant bien-être et autonomie. Cette formation est proposée dans le cadre du DPC des professionnels de santé concernés par l'orientation n°28 de l'arrêté du 31 juillet 2019 fixant la liste des orientations pluriannuelles prioritaires de DPC des professionnels de santé : « Dépistage et prise en charge des maladies neurodégénératives ».

### Objectifs

- › **Appréhender** et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- › **Comprendre** les troubles du comportement au cours de la maladie.
- › **Gérer** les troubles du comportement.
- › **Comprendre** et adapter la communication.
- › **Maîtriser** les techniques de soins relationnels.

### Programme

**Évaluer et analyser ses pratiques professionnelles ainsi que ses connaissances de départ en lien avec la maladie d'Alzheimer.**

- › Appréhender et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées :
  - La maladie d'Alzheimer ;
  - Les autres types de démences.

- › Comprendre et gérer les troubles du comportement au cours de la maladie :
  - Représentations sur les troubles du comportement ;
  - Mieux repérer et mettre en place une démarche de prévention face aux troubles psycho-comportementaux ;
  - Focus particulier sur les situations d'agressivité et de violence.

- › Comprendre et adapter la communication / maîtriser les techniques de soins relationnels :
  - Adapter l'accompagnement au quotidien en favorisant une démarche bientraitance ;
  - Présentation des méthodes préventives et de soutien ;
  - Construction d'un projet d'atelier thérapeutique.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFC 4.08

### Public

Public en contact  
avec la personne âgée

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

1 jour

### Coût pédagogique

110 € par agent pour  
un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : plan  
de formation établissement

› **Validité du marché** :  
02/10/2026

› **Dates** : voir calendrier  
en annexe

# Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement

### Contexte

Prendre soin de la personne âgée est une tâche hautement complexe et délicate. Cette action de formation a donc été conçue de manière très pratique et concrète afin d'être transférable immédiatement sur le terrain.

### Objectifs

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

### Programme

#### Comprendre les aspects physiques et sensoriels du vieillissement

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

#### Comprendre et appréhender la communication usager- soignant et entre usagers Atelier d'expérimentation en situation de travail avec le simulateur de vieillissement

- › Réfléchir aux besoins et attentes de la personne âgée : les temps de la toilette et des repas comme temps relationnels, la vie en établissement, l'accueil...
- › Réfléchir à une nouvelle prise en charge adaptée au quotidien des personnes

accompagnées ainsi qu'aux professionnels,

- › Renforcer les gestes professionnels par la mise en œuvre de moyens facilitateurs et de conseils pratiques pour sécuriser la personne âgée en fonction de ses capacités,
- › Comprendre et mettre en lumière les difficultés d'interaction entre usagers : faire ressortir les pratiques aidantes (petits groupes d'usagers, médiation, objet adapté, calme, etc.)
- › Faire émerger des pratiques professionnelles bien-traitantes.

#### Adapter sa pratique aux usagers au regard de leur type de handicap

- › Développer une attitude bienveillante,
- › La communication verbale et non verbale, importance d'une écoute active,
- › Le corps et la relation corporelle dans la communication,
- › La « juste distance » : ni fusion, ni clivage, une place respectée pour chacun,
- › Notion d'espace contenant, de respect des limites (les siennes, celles de sa fonction, celles de l'autre...),
- › Capacité à privilégier l'accompagnement sans tomber dans une attitude de toute puissance et / ou de sauvetage, d'infantilisation...
- › Les comportements à éviter ou à privilégier de façon spécifique avec certaines problématiques,
- › Comprendre pour s'adapter

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFC 4.09

### Public

Auxiliaires de vie, personnels des soins et personnels de cuisine

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

2 jours

### Coût pédagogique

210 € par agent pour un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : plan de formation établissement

› **Validité du marché** : 31/07/2026

› **Dates** : voir calendrier en annexe

# Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

## Contexte

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne. Pourtant, conserver de bonnes habitudes d'alimentation peut aider à maintenir le lien social et préserver l'identité et la santé. Les pouvoirs publics en ont pris la mesure et dotent les professionnels d'outils liés à cette thématique, avec une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD sont donc tout l'enjeu de cette formation.

## Objectifs

- › **Connaître** les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.
- › **Connaître** leurs besoins nutritionnels.
- › **Repérer** les situations à risque de dénutrition.
- › **Repérer** les situations à risque des troubles de la déglutition.
- › **Connaître** les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- › **Adapter** l'alimentation aux besoins de la personne âgée.
- › **Repérer** les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion d'« alimentation plaisir », ambiance des repas, posture soignante lors des aides aux repas.

## Programme

**Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.**

**Prendre en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger :**

- › Présentation des services au niveau de la prise alimentaire des personnes âgées.
- › Étude du cadre réglementaire.
- › Identifier les effets physiologiques du vieillissement.
- › Connaître les aspects psychologiques de l'alimentation de la personne âgée.
- › Repérer les signes qui précèdent la diminution et ou la perte d'appétit.
- › Connaître les aspects sociologiques de l'alimentation.

**Connaître les besoins nutritionnels des personnes âgées :**

- › Les besoins nutritionnels des personnes âgées.

**Repérer les situations à risque de dénutrition :**

- › Rechercher les situations à risque de dénutrition en présence d'une personne âgée.

**Repérer les situations à risque des troubles de la déglutition :**

- › Identifier les situations à risque des troubles de la déglutition en présence d'une personne âgée.

**Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée**

- › Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.

- › Les outils de diagnostic de la dénutrition.

**Adapter l'alimentation aux besoins des personnes âgées. Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion d'aliment plaisir, ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas :**

- › Mettre en œuvre les conditions pour optimiser le moment des repas.
- › Développer l'aspect organoleptique des plats.
- › Contribuer et favoriser la convivialité et les échanges.

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFC 4.10

### Public

Tout personnel participant aux soins bucco-dentaire

### Organisé par

Marché multi-attributaire

### Durée

2 jours

### Cout pédagogique

243 € par agent pour un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : 31/07/2026
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)

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

## Objectifs

- › **Connaître et maîtriser** les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- › **Identifier** les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs, etc.).

## Programme

### Enjeux et spécificités de l'hygiène bucco-dentaire chez les personnes fragilisées ou dépendantes :

- › État des lieux des pratiques.
- › Problématique de la santé bucco-dentaire chez les personnes fragilisées.
- › Anatomie et physiologie de la cavité buccale.
- › Les 4 fonctions de l'oralité.
- › Le vieillissement de la cavité buccale.
- › Répercussions sur la nutrition et les fonctions de l'oralité.
- › Répercussions sur la qualité de vie.
- › Principales pathologies infectieuses et leurs conséquences sur les fonctions d'oralité et l'état de santé de la personne.
- › La complexité des polyopathologies du sujet âgé.
- › Les maladies chroniques et les conséquences de leurs traitements sur la cavité buccale.

### Prendre soin de la cavité buccale et prévenir les infections :

- › Le brossage dentaire.
- › L'entretien des prothèses dentaires.
- › Nettoyage des muqueuses buccales (ateliers).

### Mettre en place les moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies bucco-dentaires

- › Les pathologies liées à l'insuffisance ou à l'absence d'hygiène bucco-dentaire.
- › Les complications locales.
- › Les complications de la carie dentaire.
- › Les complications de la maladie parodontale.
- › Analyse des risques et des vigilances particulières.
- › Méthodes et techniques de soins de bouche.

### Professionnaliser la prise en charge de la santé bucco-dentaire :

- › Rôle et limites du professionnel.
- › Les difficultés du soignant.
- › Évaluation et surveillance.
- › Coordination pluridisciplinaire.
- › Réseaux.



## AFC 4.11

### Public

Professionnel soignant,  
accompagnant et encadrant

### Organisé par

ANAXIS Santé

### Durée

4 jours

### Cout pédagogique

485 € par agent pour  
un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : 21/03/2027
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent

## Contexte

Au cours des périodes de la vie, les enfants et adolescent traversent des périodes où ils créent leur identité en explorant de nouveaux domaines, y compris sexuels, où ils traversent des périodes de transition physique, psychologique, émotionnelle et sociale où la construction de la personnalité se complète. La sexualité est une étape importante du développement de l'enfant et de l'adolescent.

Cette formation a pour objectif de permettre aux professionnels du secteur de l'enfance de comprendre et accompagner la sexualité des enfants et des adolescents et prévenir les conduites à risques.

## Objectifs

- › **Réfléchir** à ce que renvoie la question de la sexualité des enfants et des adolescents aux professionnels
- › **Approfondir** le développement de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent au cours de la croissance
- › **Savoir repérer** les modes d'expression des besoins sexuels
- › **Savoir repérer** les situations inadaptées ou inquiétantes
- › **S'approprier** des outils ou des actions pour accompagner les enfants et adolescents
- › **Identifier et apporter** des solutions aux situations complexes
- › **Acquérir** une méthodologie pour prendre en compte la sexualité dans les projets d'accompagnement individuel et le projet d'établissement

## Programme

### JOUR 1

- › Les attentes et les représentations des professionnels
- › Le développement de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent

### JOUR 2

- › Les modes d'expressions des besoins sexuels
- › Les situations inadaptées ou inquiétantes

### JOUR 3

- › Les outils et les actions d'accompagnement
- › Les solutions face aux situations complexes

### JOUR 4

- › Les actions de prévention en lien avec le projet d'accompagnement individuel et le projet d'établissement
- › Bilan de la formation

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)



## AFC 4.12

### Public

L'ensemble des professionnels des ESMS : ASH, AS, IDE, ASE, ASG, ES, ME...

### Organisé par

IDEAGE FORMATION

### Durée

2 jours

### Cout pédagogique

225 € par agent pour un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : 17/08/2026
- › **Dates** : voir calendrier en annexe

# Sexualité des personnes accompagnées

## Contexte

Le développement d'un accompagnement de plus en plus individualisé qui prend en compte la singularité des personnes accueillies imposent de facto de se questionner sur la place accordée au besoin affectif et sexuel de celles-ci. Cependant ce sujet est encore tabou, il est rarement abordé, que ce soit avec le résident, les familles ou entre soignants et lorsque la sexualité est évoquée c'est trop souvent lors de situations difficiles engendrant fréquemment des réactions intenses tant de la part des soignants que de la part des familles. Or l'intimité et la sexualité ne doivent pas seulement être vues à travers les situations délicates qui peuvent en découler, ce sont avant tout des besoins qu'il est nécessaire de prendre en compte et qui doivent être abordés de manière sereine et constructive. Par conséquent, ce module de formation doit permettre aux participants de s'interroger sur la place accordée à l'intimité, à la sexualité et au désir des personnes accueillies en ESMS. Il sera aussi l'occasion d'ouvrir un espace de réflexion éthique et d'apporter

des réponses concernant la gestion de situations complexes. Il s'attardera notamment sur la gestion des comportements inadaptés ou sur les relations sexuelles entre des résidents dont la recherche de la notion de consentement est altérée en raison de troubles cognitifs importants.

## Objectifs

- › **Appréhender** les différents concepts autour de la sexualité et identifier la particularité de la vie affective et sexuelle en fonction des caractéristiques des personnes accueillies
- › **Être en mesure de gérer** les situations complexes ou problématiques en lien avec les comportements sexuels des personnes accueillies
- › **Développer** une démarche d'amélioration de la prise en compte de la vie affective et sexuelle des personnes accueillies
- › **Pouvoir se positionner** face aux familles et les accompagner dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leur proche

## Programme

### JOUR 1

#### Les diverses composantes de l'intimité et de la sexualité

- › La dimension biopsychosociale de l'individu à travers la sexualité
- › Les aspects biologiques et psychologiques de la sexualité
- › La notion de norme sociale de la sexualité

#### La vie affective et sexuelle des personnes âgées et des personnes en situation de handicap

- › Les conséquences physiologiques et psychologiques du vieillissement et sur la sexualité
- › Les conséquences des divers types de handicap sur la vie sexuelle et affective des personnes
- › Les représentations sociales de la sexualité des personnes âgées

et en situation de handicap : un tabou de notre société ?

#### Réflexion sur les éléments de gestion des situations complexes en lien avec les comportements sexuels des résidents

- › La réflexion éthique autour des relations intimes incluant des résidents avec troubles cognitifs : la recherche du consentement
- › La compréhension des conséquences possibles d'une frustration sexuelle
- › Savoir réagir aux attitudes sexuelles inadaptées (désinhibition, avances sexuelles, comportements sexuels compulsifs...)

### JOUR 2

#### Les facteurs d'amélioration de la prise en compte de la vie affective et sexuelle

#### des résidents en ESMS

- › Le droit des personnes accompagnées et le contexte légal du droit à la liberté
- › Le positionnement individuel et institutionnel à favoriser
- › L'importance du respect de l'intimité et de la vie privée des personnes accompagnées
- › La mise en œuvre d'une procédure d'évaluation de la notion de consentement chez les personnes atteintes de troubles cognitifs

#### Le positionnement face aux familles et l'accompagnement dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leur proche

- › Les conséquences des différentes formes de dynamiques familiales sur la relation avec les familles
- #### L'accompagnement et la posture professionnelle auprès des familles

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anfh.fr](mailto:c.leclercq@anfh.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anfh.fr](mailto:e.gille@anfh.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anfh.fr](mailto:v.skibinski@anfh.fr)



## AFC 4.13

### Public

ASH, Aide-soignant, AMP

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Durée

2 jours

### Cout pédagogique

250 € par agent pour  
un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

› **Financement** : plan  
de formation établissement

› **Validité du marché** :  
22/08/2026

› **Dates** : voir calendrier  
en annexe

# Soignants et travail de nuit en EHPAD

## Contexte

Dans les EHPAD, le travail de nuit nécessite une prise en charge spécifique adaptée aux besoins de chaque résident. Les équipes se trouvent confrontées aux troubles du sommeil, douleurs, angoisses, mais aussi à des situations d'urgence qui peuvent être plus difficiles à résoudre la nuit.

## Objectifs

- › **Connaitre** les spécificités du travail de nuit
- › **Savoir gérer** les incidences physiques, psychologiques et sociales pour le personnel soignant (travail sur les motivations et aptitudes)
- › **Savoir gérer** des situations stressantes la nuit (difficultés avec des résidents, problèmes matériels...)
- › **Acquérir** des outils pour prendre le relais (articulation du travail équipe de nuit/équipe de jour)
- › **Connaitre** les bases de la gestion de l'urgence la nuit, la conduite à tenir

## Programme

### JOUR 1

- › Le métier de soignant de nuit
- › Mieux appréhender les relations avec les résidents la nuit, leurs besoins et échanger sur les pratiques professionnelles la nuit
- › Les difficultés inhérentes au travail de nuit
- › S'exprimer sur le sentiment d'isolement que l'on peut vivre pour être acteur d'améliorations
- › Identifier et mettre en œuvre des logiques d'actions de prévention des risques professionnels
- › Qualité de vie au travail vie : équilibre vie professionnelle et vie privée
- › Valoriser les aspects positifs du travail de nuit
- › Prendre en charge du résident la nuit avec les difficultés que cela implique

### JOUR 2 :

- › Rechercher la complémentarité des équipes intervenant le jour et la nuit dans la perspective de la continuité des soins
- › Comprendre en quoi et pourquoi le travail de nuit est un travail spécifique : se positionner par rapport aux « travailleurs de jour »
- › Travailler sur la notion d'équipe
- › Élaborer son plan d'actions d'amélioration
- › Analyser et prendre en charge les situations dont la gestion est plus difficile la nuit

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)

Céline SALLÉ

› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

Estelle GILLE

› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ

› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

Violette SKIBINSKI

› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)





# Axe 5

**Logistique**  
**- Achat -**  
**Cybersécurité**



# AFC 5.01 Gestion des stocks

### Public

Agents logistiques en établissement de santé (magasiniers, gestionnaires de stocks, etc.), gestionnaires de stock en PUI, référents logistiques, etc.

### Organisé par

CKS Santé

### Durée

2 jours

### Cout pédagogique

228 € par agent pour un groupe de 10 agents

### Renseignements complémentaires

- › **Financement** : plan de formation établissement
- › **Validité du marché** : 01/08/2026
- › **Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.**

### Contacts

#### Nord – Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ  
› [c.leclercq@anhf.fr](mailto:c.leclercq@anhf.fr)  
Céline SALLÉ  
› [c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)  
Estelle GILLE  
› [e.gille@anhf.fr](mailto:e.gille@anhf.fr)

#### Picardie

Emmanuelle DUPÉ  
› [e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)  
Violette SKIBINSKI  
› [v.skibinski@anhf.fr](mailto:v.skibinski@anhf.fr)

### Contexte

La fonction logistique concentre de nombreux enjeux dans un établissement de santé :

- financiers ;
- organisationnels ;
- de développement durable.

Maîtriser les bonnes pratiques de la logistique et de la gestion des stocks permet de dégager rapidement des pistes d'efficacité.

Les deux journées de formation suivent la progression logique d'une démarche d'optimisation. La première journée sera consacrée à comprendre le périmètre de la logistique et d'identifier les zones de progrès dans chaque établissement. Tandis que la deuxième journée présentera les bonnes pratiques et les outils de la gestion d'un stock, en centrale et dans les services de soins.

La dernière demi-journée sera consacrée à l'élaboration du plan d'actions.

### Objectifs

- › **Comprendre** le périmètre de la logistique.
- › **Identifier** les zones de progrès dans son établissement.
- › **Maîtriser** les bonnes pratiques de gestion d'un stock central et du rangement.
- › **Structurer** les demandes d'approvisionnement.
- › **Initier** le plan d'actions logistique de son établissement.

### Programme

#### JOUR 1

##### Analyser l'organisation logistique de son établissement

- › Le périmètre de la fonction logistique.
- › Cartographie des flux logistiques en établissement.

##### Comprendre les indicateurs-clés de pilotage

- › Les indicateurs de pilotage.
- › Le suivi du taux de couverture.

##### Évaluer la performance logistique dans le contexte de son organisation

- › Évaluer la performance logistique en termes de qualité, coût, délai.
- › Les différentes techniques de réapprovisionnement des services de soins.

#### JOUR 2

##### Maîtriser les bonnes pratiques de gestion d'un stock central et du rangement

- › Les techniques de réapprovisionnement du stock : logique, MIN – MAX et stock de sécurité.
- › Les pratiques de rangement physique.
- › La réalisation des inventaires.

##### Structurer les demandes de réapprovisionnement

- › Structurer les demandes manuelles.
- › Structurer les demandes urgentes en vue de les limiter.

##### Initier le plan d'actions logistique de son établissement

- › Formalisation de son plan d'actions logistique à partir du kit DGOS.

**Le plan d'actions est pris en note par le formateur et remis aux stagiaires à l'issue de la formation, il constitue leur feuille de route des actions à mener.**



# Offre de formation DPCM 2025



## DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DÉDIÉ AU PERSONNEL MÉDICAL OU PARAMÉDICAL

Améliorer son français écrit et oral pour les médecins peu francophone / **AFR 1.15**..... 80

Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuel pour les médecins / **AFR 1.16**..... 81

### Parcours de formation pour les Managers Médicaux

Module 1 – Positionnement (en distanciel) / **AFR 3.16**..... 84

Module 2 – La gouvernance hospitalière / **AFR 3.17**..... 85

Module 3 – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe / **AFR 3.18**..... 86

Module 4 – Apprendre à anticiper et gérer les conflits / **AFR 3.19**..... 87

Module 5 – 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 (RPS) / **AFR 3.20**..... 88



## DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU OUVERTES AU PERSONNEL MÉDICAL OU PARAMÉDICAL

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants. / <b>AFR 4.01</b> .....	56
Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente / <b>AFR 1.01</b> .....	12
Développer la cohésion d'équipe au sein de son équipe / <b>AFR 1.02</b> .....	13
Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail / <b>AFR 1.03</b> .....	14
Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie / <b>AFR 4.04</b> .....	97
Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire / <b>AFR 4.03</b> .....	58
Gérer son stress par l'auto-hypnose / <b>AFR 1.07</b> .....	18
Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience ( DÉMÉTER) / <b>AFR 1.08</b> .....	19
Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience ( PLÉNITUDES) / <b>AFR 1.08</b> .....	20
Les synergies autour de la prise en soins en équipe psychiatrie / <b>AFR 1.12</b> .....	24
Mobiliser l'humour en situation professionnelle – ANAIS Formation / <b>AFR 4.04</b> .....	60
Mobiliser l'humour en situation professionnelle – NONAKA CONSEIL / <b>AFR 4.04</b> .....	59
Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie / <b>AFR 4.08</b> .....	65
Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS / <b>AFR 4.07</b> .....	64
Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique / <b>AFR 4.06</b> .....	62
Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes / <b>AFR 5.03</b> .....	74
Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales / <b>AFR 4.09</b> .....	66
Se préparer à la retraite / <b>AFR 1.11</b> .....	23
Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents-jeunes patients / <b>AFR 4.10</b> .....	67
Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles du spectre de l'autisme en établissement / <b>AFR 4.11</b> .....	69
Violences sexistes et sexuelles : comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes (Module 1) / <b>AFR 1.13</b> .....	25

## Demande d'inscription 2025

Complétez une fiche par action de formation  
et envoyez-la à la délégation territoriale.

Anfh Picardie  
ZAC Vallée des vignes - Immeuble Le Pomerol  
15 avenue d'Italie - 80090 Amiens

► Timéa PETTIROSSI - t.pettirossi@anfh.fr

### ÉTABLISSEMENT

.....

### CODE DE LA FICHE

.....

### INTITULÉ DE LA FORMATION

.....

### N° DE GROUPE - DATES DE FORMATION

.....

### LIEU DE FORMATION

.....

### COMMENTAIRES - PRÉCISIONS

.....

.....

.....

.....

.....

### DATE, SIGNATURE DU DIRECTEUR ET CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT :

### CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

.....

1

Nom : .....

Prénom : .....

Mail\* : .....

Métier : .....

Service : .....

2

Nom : .....

Prénom : .....

Mail\* : .....

Métier : .....

Service : .....

3

om : .....

Prénom : .....

Mail\* : .....

Métier : .....

Service : .....

Vous pouvez retrouver l'ensemble de nos formations sur la plaquette  
PAR 2025

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

\* L'adresse e-mail des participants nous permettra d'échanger avec eux,  
le cas échéant, avant le début de la formation.

## Demande d'inscription 2025

Complétez une fiche par action de formation  
et envoyez-la à la délégation territoriale.

Anfh Nord – Pas-de-Calais  
Immeuble Le Nouveau Siècle  
2 place Pierre Mendès France – 59 000 Lille

> [formation.nordpasdecals@anfh.fr](mailto:formation.nordpasdecals@anfh.fr)

### ÉTABLISSEMENT

.....

### CONTACT DU GESTIONNAIRE FORMATION

Nom / Prénom : .....

Tél. : .....

Mail : .....

### CODE FORMATION / PAGE

.....

### INTITULÉ DE LA FORMATION

.....

### DATES DE FORMATION

.....

### DEMANDE D'INTRA

OUI

Nombre de groupes : .....

### COMMENTAIRES - PRÉCISIONS

.....

.....

.....

.....

DATE, SIGNATURE DU DIRECTEUR ET CACHET  
DE L'ÉTABLISSEMENT :

### CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

.....

#### 1

Nom de jeune fille : .....

Nom marital : .....

Prénom : .....

Mail\* : .....

Métier : .....

Service : .....

Personnel médical :  oui  non

#### 2

Nom de jeune fille : .....

Nom marital : .....

Prénom : .....

Mail\* : .....

Métier : .....

Service : .....

Personnel médical :  oui  non

#### 3

Nom de jeune fille : .....

Nom marital : .....

Prénom : .....

Mail\* : .....

Métier : .....

Service : .....

Personnel médical :  oui  non

Vous pouvez retrouver l'ensemble de nos formations sur la plaquette  
PAR 2025

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

\* L'adresse e-mail des participants nous permettra d'échanger avec eux,  
le cas échéant, avant le début de la formation.

**ANFH**

—

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
01 44 75 68 00  
[www.ANFH.fr](http://www.ANFH.fr)

—

 @ANFH\_

 ANFH

 @anfh-opca

 @ANFHfilm