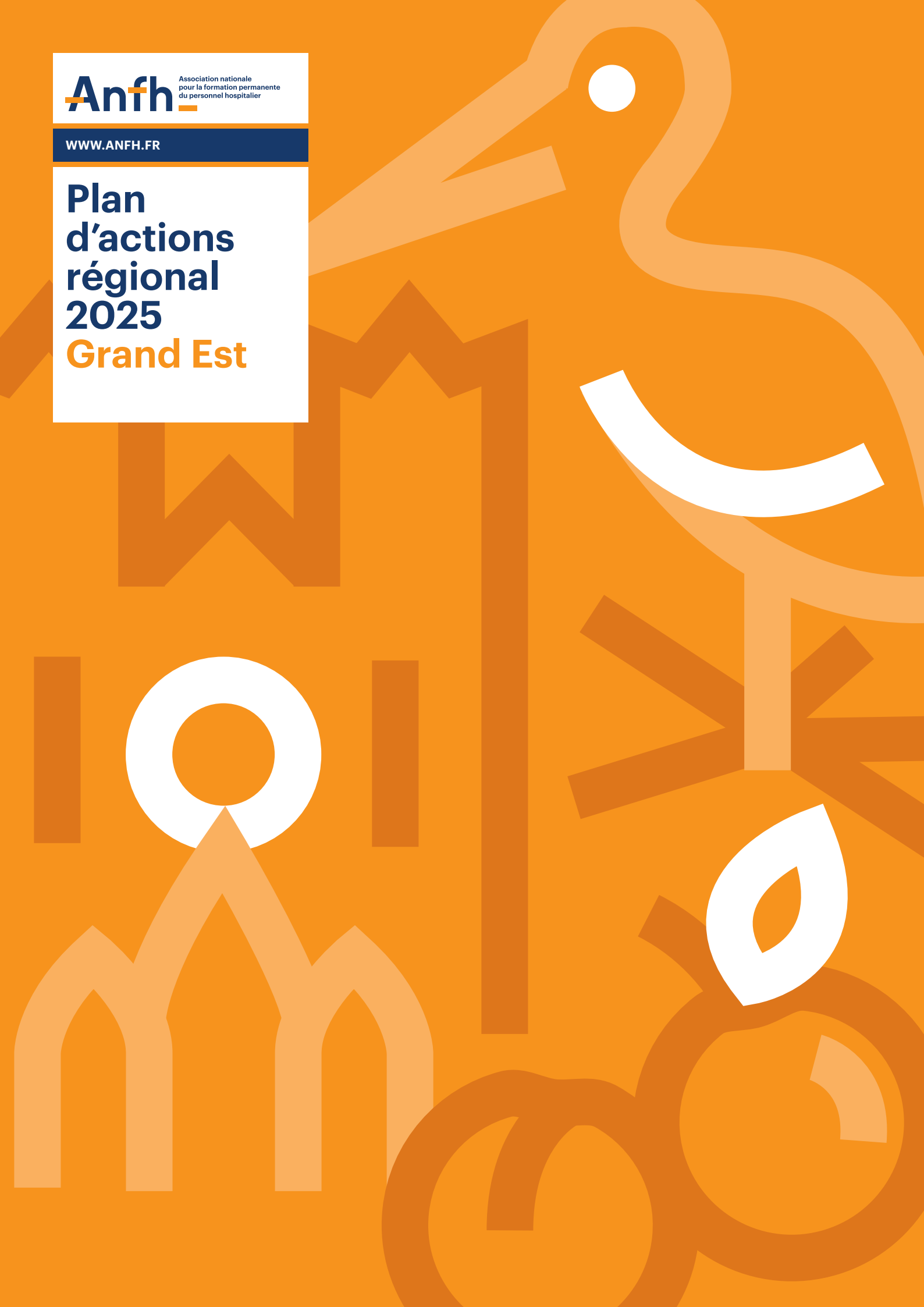


**Plan  
d'actions  
régional  
2025**  
**Grand Est**





Flashez ce QRcode  
pour accéder à  
la version digitale

# Éditorial

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

Soucieux de proposer une offre de formation répondant aux enjeux auxquels les établissements sont confrontés, les équipes et les membres des instances de l'Anfh Grand Est ont souhaité faire évoluer la structuration du Plan d'Actions Régional 2025 afin de gagner en lisibilité et en agilité.

**En 2025, l'Anfh Grand Est vous propose une offre de formation régionale composée de 60 thématiques choisies par les membres des instances territoriales et régionales.**

Cette nouvelle structuration se traduit notamment par :

- > un recentrage de l'offre de formation autour d'une cinquantaine de thématiques tout public et d'une dizaine de thématiques destinées aux personnels médicaux spécifiquement. Ces actions sont répertoriées en 8 axes et portent sur des thématiques variées couvrant l'intégralité des secteurs (sanitaire, social et médico-social).
- > une modalité unique de financement pour l'intégralité des actions de formations proposées à savoir, l'intégralité des coûts pédagogiques et des frais de repas pris en charge sur des fonds mutualisés Anfh.

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

À travers cette offre de formation 2025, l'Anfh Grand Est a pour ambition de renforcer l'accompagnement de l'ensemble des établissements en leur proposant des solutions adaptées et innovantes. Elle a également à cœur de favoriser le travail en réseau et en proximité afin de répondre aux spécificités des territoires et aux problématiques rencontrées par les établissements.

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

Président du CRSG Grand Est  
**MARC MOUGEOLLE**

# Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'Anfh	p. 07
Projet stratégique 2025 – 2028	p. 09
Financements Anfh	p. 10
Les chiffres-clés	p. 11
Les services destinés aux établissements	p. 12
Des équipes à votre service	p. 14
Carte des établissements adhérents	p. 16
Modalités d'inscription et conditions de prise en charge	p. 18
LA ForMuLE Anfh	p. 21
La plateforme e-formations de l'Anfh	p. 22
Laïcité	p. 23
Exemples de parcours de formation destinés aux professionnels	p. 24

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

> Gestion et conduite de projets	28
> Design thinking	29
> Assistant médico-administratif : évolution des missions et des compétences	30
> Le travail de nuit	31
> Les fondamentaux du développement durable et de la RSE	32
> Travailler avec l'intelligence artificielle	33
> Pilotage financier des instituts de formation des paramédicaux	34

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

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

## 03 Encadrement et management des équipes p. 43

> Le management hospitalier	44
> Mobiliser et motiver les équipes	45
> Formation des maîtres d'apprentissage : Module de base	46
> Formation des maîtres d'apprentissage : Module d'accompagnement à la certification	47
> Manager une petite équipe	48

# Sommaire

<b>04</b>	<b>Accompagnement et prise en charge en services de soins</b>	<b>p. 49</b>
	> Se former pour collaborer avec les patients partenaires, en secteur sanitaire et médico-social .....	50
	> Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs, en secteur psychiatrique .....	51
	> Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.....	52
	> Accompagner les professionnels face à la mort d'un patient, d'un usager.....	53
	> Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale .....	54
	> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire.....	55
	> Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie .....	56
	> Prise en charge de la douleur : Module de sensibilisation .....	57
	> Prise en charge de la douleur : Module de perfectionnement .....	58
<b>05</b>	<b>Accompagnement et prise en charge des publics accueillis</b>	<b>p. 59</b>
	> Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter des publics enfants et adolescents .....	60
	> Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter des publics adultes .....	61
	> Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence.....	62
	> Prévention et gestion des fugues des personnes âgées.....	63
	> Prévenir les violences conjugales et/ou intra familiales .....	64
	> L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge .....	65
	> Soutien à la parentalité .....	66
<b>06</b>	<b>Accompagnement et prise en charge du grand âge et du handicap</b>	<b>p. 67</b>
	> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social .....	68
	> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD .....	69
	> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode du simulateur de vieillissement .....	70
	> Prise en charge des troubles de la déglutition .....	71
	> Les troubles du spectre autistique .....	72
	> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle .....	73
	> Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs .....	74
<b>07</b>	<b>Droit, éthique et gestion des risques</b>	<b>p. 75</b>
	> Les droits des patients et des résidents .....	76
	> Éthique et décision dans le soin .....	77
	> Identitovigilance.....	78
	> Prévention des erreurs médicamenteuses.....	79
	> Hygiène et HACCP en restauration collective.....	80
	> Nettoyage et hygiène en institution .....	81
	> Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la fonction publique hospitalière .....	82
	> Place et rôle des représentants des usagers dans les services de soin .....	83

# Sommaire

<b>08</b>	<b>Formations à destination des personnels médicaux</b>	<b>p. 85</b>
>	Parcours manager médical : Module 1 - Positionnement .....	<b>88</b>
>	Parcours manager médical : Module 2 - La gouvernance hospitalière.....	<b>89</b>
>	Parcours manager médical : Module 3 - Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe.....	<b>90</b>
>	Parcours manager médical : Module 4 - Apprendre à anticiper et gérer les conflits .....	<b>91</b>
>	Parcours manager médical : Module 5 - Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux .....	<b>92</b>
>	Parcours manager médical : Module 6 - Module à coconstruire en lien avec le groupe .....	<b>93</b>
>	Formation au français à destination des médecins peu francophones .....	<b>94</b>
>	Entretien professionnel annuel des médecins .....	<b>95</b>
>	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose - Module Diagnostic.....	<b>96</b>
>	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose - Module prise en charge.....	<b>97</b>
>	Médecin-manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ? .....	<b>98</b>
>	Médecin-manager : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ? .....	<b>99</b>
	<b>Fiche d'inscription</b> .....	<b>100</b>
	<b>Calendrier des AFR</b> .....	<b>102</b>
	<b>Index des formations</b> .....	<b>106</b>
	<b>Comment accéder aux délégations territoriales</b> .....	<b>108</b>

D'un coup d'œil

# Présentation générale de l'Anfh

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

Sa raison d'être est de collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'Association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.



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

## La structure repose sur trois valeurs fondatrices



### PARITARISME

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



### PROXIMITÉ

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



### SOLIDARITÉ

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

# La plateforme e-formations (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

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





# Projet stratégique 2025 – 2028

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

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

## **Nouveau projet stratégique 2025-2028 : l'ambition de faire vivre un modèle singulier**

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

# Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

## 2,1%

### Plan de formation

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

## 0,2%

### CFP – BC – VAE

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

## 0,6%

### FMEP

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

## 4,8%

### ESAT

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

## 0,75 / 0,5%

### DPC médical

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

### Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

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

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

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégations sont les suivantes :

- > appui aux politiques GPMC des établissements ;
- > élaboration ou renouvellement de cartographies métiers ;
- > soutien financier au développement des Études promotionnelles ;
- > soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- > appui aux politiques handicap des établissements ;
- > soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou Qualité de vie au travail (QVT) ;
- > professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- > soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique ;
- > dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- > soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EHPAD ;
- > appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- > soutien aux mobilités inter fonctions publiques ;
- > dispositifs de simulation en santé ;
- > etc.

# Les chiffres-clés



**196**

Établissements adhérents  
à l'Anfh Grand Est

## Adhérents

**98%**

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



**53,9%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**100 283 K€**

collectés en 2023

Répartition :

**101 710** départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**256** dossiers CFP en cours de  
financement (dossiers classiques)\*

**101** dossiers VAE en cours  
de financement\*

**301** Bilans de compétences financés\*

**2 193** Études promotionnelles financées

**70 230 K€** 2,1% – plan de formation

**20 498 K€** 0,6% – fonds de  
mutualisation pour les Études  
promotionnelles

**6 833 K€** 0,2% – CFP/BC/VAE

**66 K€** 4,8% – ESAT

**2 656 K€** 0,5% ou 0,75% – DPC médical

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

# Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

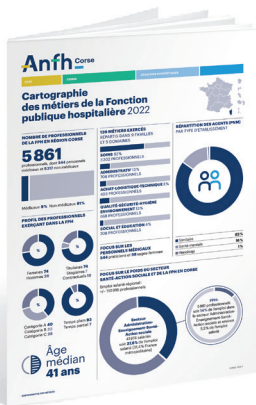
Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetée par l'Anfh et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

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

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



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

### Les cartographies des métiers

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

### Qualité des actions de formation

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

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

### L'animation des réseaux professionnels

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

### Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

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

— Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur [anfh.fr](http://anfh.fr)

### Informers les agents et les établissements

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

### Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

> Etc.

### La plateforme « e- formations »

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

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

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

## Présentation

# Des équipes à votre service

## ANFH GRAND EST

---

### Délégué régional

---

**Jean GOURNAY**

- > j.gournay@anhf.fr
- > 03 26 87 78 21

## DÉLÉGATION ALSACE

---

### Déléguée territoriale

---

**Anne SIGRIST**

- > a.sigris@anhf.fr
- > 03 88 21 47 01

### Assistante

---

**Danièle MAURICE**

- > d.maurice@anhf.fr
- > 03 88 21 47 03

### Conseillère en formation

---

**Marion HILBIG**

- > m.hilbig@anhf.fr
- > 03 88 21 47 03

### Conseillère en dispositifs individuels

---

**Aurélie GONZALEZ**

- > a.gonzalez@anhf.fr
- > 03 88 21 47 05

### Conseillères en gestion de fonds

---

**Kadidja BEN YAHIA**

- > k.benyahia@anhf.fr
- > 03 88 21 47 07

### Laetitia ENSMINGER

- > l.ensminger@anhf.fr
- > 03 88 21 47 09

**Anne LEBORGNE**

- > a.leborgne@anhf.fr
- > 03 88 21 47 04

**Christelle MICHEL**

- > c.michel@anhf.fr
- > 03 88 21 47 02

**Sarah ZWITZER**

- > s.zwitzer@anhf.fr
- > 03 88 21 47 06

## DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE

---

### Délégué territorial

---

**Jean GOURNAY**

- > j.gournay@anhf.fr
- > 03 26 87 78 21

### Assistante

---

**Blandine BOURGUIGNON**

- > b.bourguignon@anhf.fr
- > 03 26 87 78 26

### Conseillères en formation

---

**Aube GROSSET**

- > a.grosset@anhf.fr
- > 03 26 87 78 28

**Sylvie LAMBEAUX**

- > s.lambeaux@anhf.fr
- > 03 26 87 78 22

---

### Conseillère en dispositifs individuels

---

**Laurie GUERINI**  
> l.guerini@anhf.fr  
> 03 26 87 78 23

### Conseillères en gestion de fonds

---

**Amandine BENBOURNANE**  
> a.benbournane@anhf.fr  
> 03 52 15 21 91

**Jessica CARVALHO**  
> j.carvalho@anhf.fr  
> 03 26 87 78 24

**Céline LEFEVRE**  
> c.lefevre@anhf.fr  
> 03 26 87 78 25

**Mélanie VANNET**  
> m.vannet@anhf.fr  
> 03 26 87 78 20

## DÉLÉGATION LORRAINE

---

### Délégué territorial

---

**Charles RÆSCH**  
> c.roesch@anhf.fr  
> 03 83 15 17 30

### Assistante

---

**Marie-Christine ANTOINE**  
> mc.antoine@anhf.fr  
> 03 83 15 17 34

### Conseillère en formation

---

**Marlène SAC**  
> m.sac@anhf.fr  
> 03 83 15 17 36

### Conseillère en dispositifs individuels

---

**Hélène FAURE**  
> h.faure@anhf.fr  
> 03 83 15 17 31

### Conseiller(e)s en gestion de fonds

---

**Caroline BRZEZINSKI**  
> c.brzezinski@anhf.fr  
> 03 83 15 17 32

**Clémentine COLLIN-MOUGENOT**  
> c.collinmougenot@anhf.fr  
> 03 83 15 17 35

**Lucie HEIDERICH**  
> l.heiderich@anhf.fr  
> 03 83 15 64 30

**Émilie MAROCCO**  
> e.marocco@anhf.fr  
> 03 83 15 64 31

**Johan MARTIN**  
> j.martin@anhf.fr  
> 03 83 15 17 37

**Anna POCHIT**  
> a.pochit@anhf.fr  
> 03 83 15 17 33

## Présentation

# Carte des établissements adhérents

### Légende

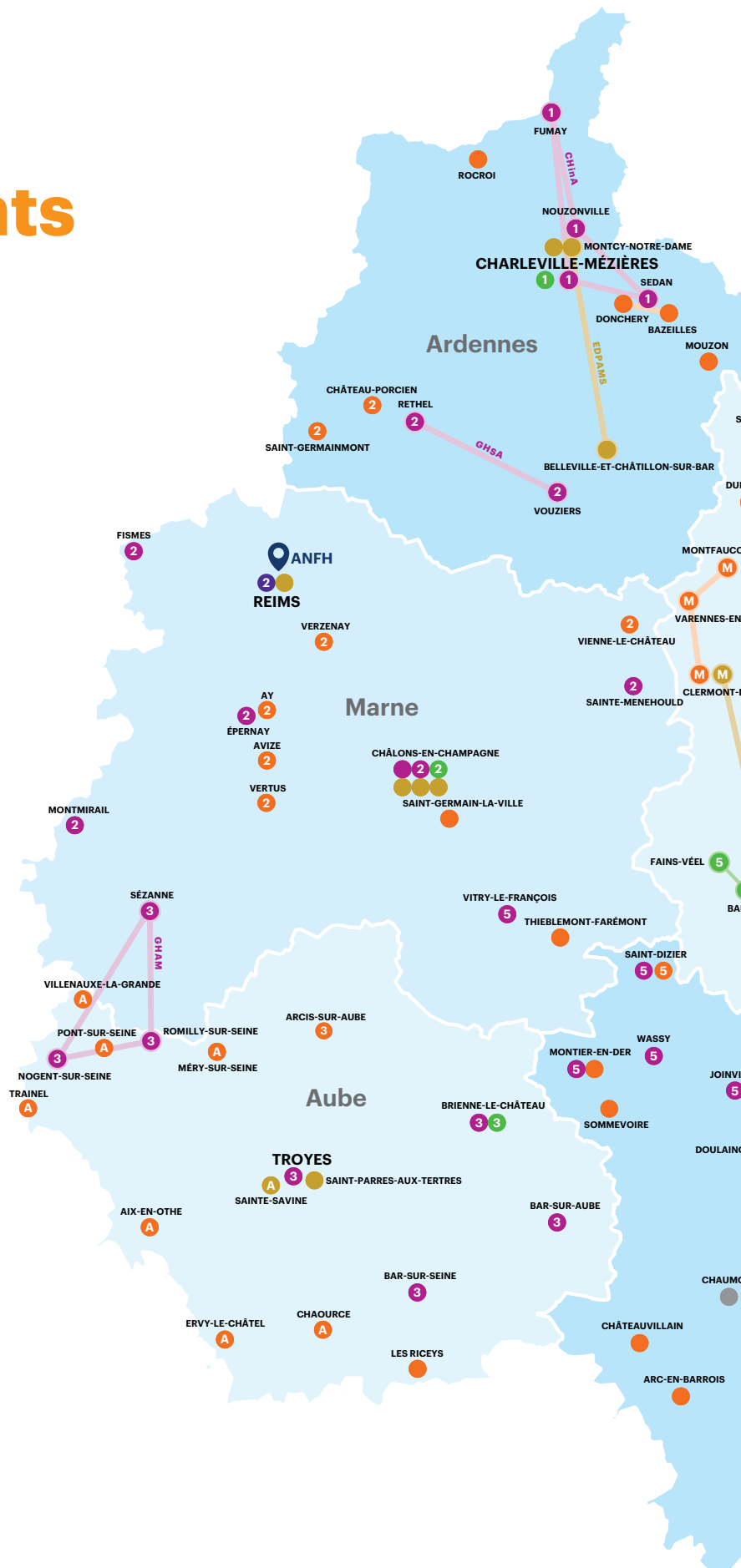
- CHRU/CHR
- CH, GCS, GIP
- CHS, EPSM
- EHPAD
- Handicap, enfance, famille
- Adhérents Anfh Bourgogne/Franche-Comté
- Non adhérents
- Délégations territoriales Anfh
- Liens établissements

### Liste des GHT

- > **GHT 1 Nord-Ardenne**:  
Centre Hospitalier Intercommunal nord Ardenne (CHInA)
- > **GHT 2 Groupement Hospitalier Universitaire de Champagne**:  
CHU Reims
- > **GHT 3 de l'Aube et du Sézannais**:  
CH Troyes
- > **GHT 5 Cœur Grand Est**:  
CH Verdun Saint-Mihiel
- > **GHT 6 Lorraine-Nord**:  
CHR Metz-Thionville
- > **GHT 7 Sud-Lorraine**:  
CHRU Nancy
- > **GHT 8 Vosges**:  
CH Épinal
- > **GHT 9 Moselle-Est**:  
CH de Sarreguemines
- > **GHT 10 Basse-Alsace Sud-Moselle**:  
Hôpitaux universitaires de Strasbourg
- > **GHT 11 Centre-Alsace**:  
Hôpitaux civils de Colmar
- > **GHT 12 de Haute-Alsace**:  
Groupe hospitalier de Mulhouse

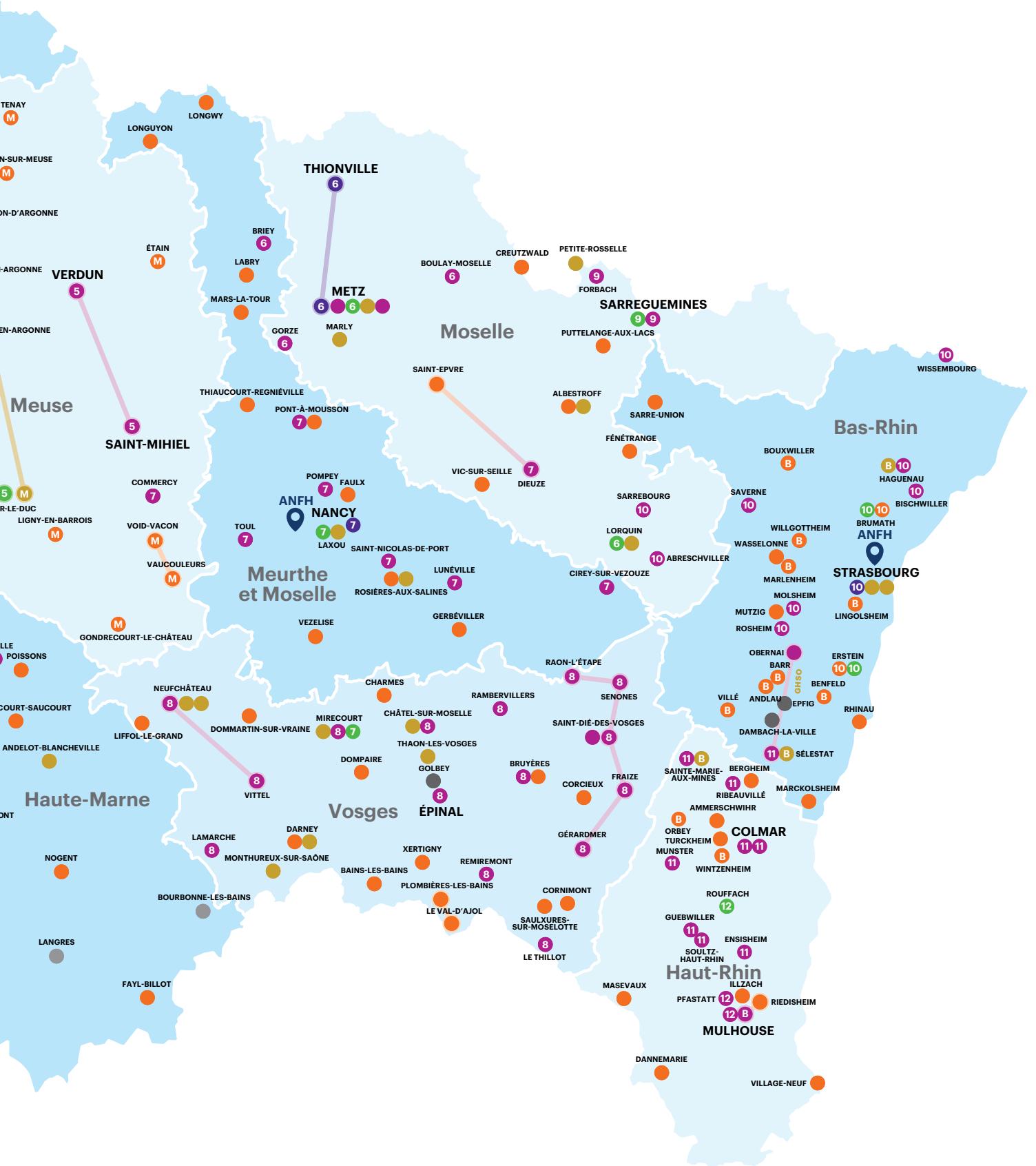
### Liste des GCSMS

- A** GCSMS Aube
- B** GCSMS Alsace
- M** GCSMS Meuse



Scannez ce QR Code pour retrouver la carte interactive sur le PAR numérique





# Modalités d'inscription et conditions de prise en charge

L'Anfh Grand-Est a souhaité la mise en place d'un Plan d'actions régional 2025 avec **60 thèmes de formation** déployés sous forme d'Actions de Formation Régionales (AFR) sur l'ensemble de la région Grand Est.

### Retrouvez le PAR sur Internet

Vous trouverez ce Plan d'actions régional Grand Est 2025, ainsi que les fiches détaillées des thèmes de formation, sur le site Internet de l'Anfh par le biais des espaces territoriaux : <http://www.anfh.fr>

### Les Actions de formation régionales (AFR)

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

### Modalités d'inscription

Le retour de la fiche d'inscription à votre délégation territoriale, par e-mail ou courrier, dûment complétée doit se faire sous les conditions suivantes :

- > Avant le mois de **novembre 2024** pour les formations organisées lors du premier semestre de l'année 2024 ;
- > Avant le mois de **juin 2025** pour les formations du second semestre de l'année 2025 ;
- > L'établissement devra confirmer l'inscription nominative **au minimum deux mois** avant le début de la formation ;
- > **Lieu et calendrier** : voir en annexe à partir de la page 100, les **tableaux de planification**. Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégation territoriale.

### Désistement tardif

Sera considéré comme désistement tardif, la non-participation d'un agent inscrit qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation. Il convient à l'établissement de procéder à sa substitution et de communiquer le nom et le grade du remplaçant au minimum trois semaines avant le début de la formation. Dans le cas où le remplacement ne peut être assuré, l'Anfh pourra proposer la place devenue vacante à un autre établissement.

### Modalités d'inscription pour le personnel médical

L'établissement doit être adhérent au titre du DPCM.

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



Nouveauté



Accessible  
aux médecins

## Conditions de prise en charge

	Frais d'enseignement	Frais de restauration	Frais de déplacement, d'hébergement, et de traitement	À votre écoute
<b>Actions de formation régionales (AFR)</b>	Fonds régionaux mutualisés	Fonds régionaux mutualisés <i>(si déjeuner pris avec le groupe selon la modalité proposée par l'Anfh)</i>	Plan de formation des établissements	<p><b>Délégation Alsace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Marion HILBIG m.hilbig@anfh.fr   03 88 21 47 03</li> <li>&gt; Danièle MAURICE d.maurice@anfh.fr   03 88 21 47 00</li> </ul> <p><b>Délégation Champagne-Ardenne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Sylvie LAMBEAUX s.lambeaux@anfh.fr   03 26 87 78 22</li> <li>&gt; Blandine BOURGUIGNON b.bourguignon@anfh.fr   03 26 87 78 26</li> </ul> <p><b>Délégation Lorraine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Marie-Christine ANTOINE mc.antoine@anfh.fr   03 83 15 17 34</li> <li>&gt; Marlène SAC m.sac@anfh.fr   03 83 15 17 36</li> </ul>
<b>Formations pluri-professionnelles ouvertes au personnel médical</b>	Plans de DPCM des établissements adhérents au titre du DPC	Plans de DPCM des établissements adhérents au titre du DPC	Plans de DPCM des établissements adhérents au titre du DPC	
<b>Formations dédiées exclusivement au personnel médical</b>	Fonds nationaux (sous réserve de l'enveloppe disponible)	Fonds nationaux (sous réserve de l'enveloppe disponible)	Plans de DPCM des établissements adhérents au titre du DPC	
<b>Dispositifs d'appui</b>	Financements sur les fonds régionaux mutualisés ou le Plan de formation des établissements.			<p><b>Délégation Alsace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Marion HILBIG m.hilbig@anfh.fr   03 88 21 47 03</li> </ul> <p><b>Délégation Champagne-Ardenne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aube GROSSET a.grosset@anfh.fr   03 26 87 78 28</li> </ul> <p><b>Délégation Lorraine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Marlène SAC m.sac@anfh.fr   03 83 15 17 36</li> </ul>
<b>LA ForMuLE Anfh</b>	Autres formations Anfh disponibles sur LA ForMuLE non identifiées dans l'offre régionale. Plan de formation des établissements.			

# Un baromètre social gratuit à disposition des établissements adhérents

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

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



# LA ForMuLE Anfh

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

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

---

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

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

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

---

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

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

---

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

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

# La plateforme e-formations de l'Anfh



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

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

### Les trois types de catalogues Contenus en libre accès (sans compte)

- Ne nécessitent pas qu'un compte utilisateur ait été créé à l'apprenant au préalable.
- Accessibles depuis la page d'accueil de la plateforme.
- Contenus disponibles sur la thématique Covid-19.
- Teasers et courtes vidéos thématiques.

- > 27 contenus disponibles sur la thématique Covid-19.

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

- Contenus auxquels l'apprenant s'inscrit par lui-même (pas de suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- Nécessitent qu'un compte utilisateur ait été créé à l'apprenant au préalable et que celui-ci se connecte à l'intérieur de la plateforme.
- Accessibles depuis l'onglet « Catalogue » du tableau de bord de l'apprenant.

- > Découverte des instances.
- > e-Multi+ : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».
- > RGPD : acquérir les bons réflexes.
- > Se préparer à son entretien professionnel.
- > Sensibilisation au télétravail.

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

- Contenus auxquels l'apprenant est inscrit par son établissement (suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- Nécessitent qu'un compte utilisateur ait été créé à l'apprenant au préalable et que celui-ci se connecte à la plateforme.
- Accessibles depuis l'onglet « Mes parcours » du tableau de bord de l'apprenant.

- > Égalité professionnelle femmes/hommes.
- > La laïcité au quotidien.
- > La laïcité ma responsabilité.
- > Les fondamentaux de la laïcité.
- > Qualité de vie au travail (QVT).
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- > Éthique 2.0.
- > Série H.
- > Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.
- > L'Entretien périnatal précoce – Actualisation des connaissances.
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie.
- > Mission zéro risque.
- > Soins sans consentement.
- > Troubles du comportement de la personne âgée.



### Teaser

- > [www.youtube.com/watch?v=f8auKWutxTO](https://www.youtube.com/watch?v=f8auKWutxTO)

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

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

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

### « La laïcité au quotidien »

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

—  
**Durée:** 30 minutes  
**Public:** Tout agent de la FPH

### « La laïcité ma responsabilité »

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

—  
**Durée:** 15 minutes  
**Public:** Directeurs d'établissement, personnels encadrants, chefs de services.

### « Les fondamentaux de la laïcité »

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

—  
**Public:** Tout agent de la FPH  
**Durée:** 2h15

# Exemples de parcours de formation destinés aux professionnels

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

Le parcours de formation est un support utile pour permettre d'aider un agent à concrétiser son projet professionnel, répondre au besoin de professionnalisation d'une équipe en lien avec le projet d'établissement, etc. Voici quatre exemples de parcours de formation, élaborés à partir du Plan d'actions régional 2025, en lien avec le Répertoire des Métiers de la Fonction publique hospitalière. Votre délégation territoriale se tient à votre disposition pour vous aider à positionner les professionnels de votre établissement sur l'offre de formation proposée.

Code métier	Public cible	Thèmes de formation	Où trouver l'action
<b>40L20</b>	<b>Secrétaire médicale</b>	Agent médico-administratif : évolution des missions et des compétences	<a href="#">AFR 1.03 p.30</a>
		Travailler avec l'intelligence artificielle	<a href="#">AFR 1.06 p.33</a>
		Organiser son travail pour gérer son temps	<a href="#">AFR 2.03 p.38</a>
		Gestion des incivilités, de l'agressivité et de la violence	<a href="#">AFR 2.06 p.41</a>
		Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants	<a href="#">AFR 4.03 p.52</a>
<b>10F10</b>	<b>Éducateur spécialisé</b>	Les fondamentaux du développement durable et de la RSE	<a href="#">AFR 1.05 p.32</a>
		Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe	<a href="#">AFR 2.02 p.37</a>
		Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent	<a href="#">La ForMuLE Code prestation 2022-574</a>
		Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence	<a href="#">AFR 5.03 p.62</a>
		L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge	<a href="#">AFR 5.06 p.65</a>
		Soutien à la parentalité	<a href="#">AFR 5.07 p.66</a>



Code métier	Public cible	Thèmes de formation	Où trouver l'action
<b>05R10</b>	<b>Aide-Soignant</b>	Le travail de nuit	<a href="#">AFR 1.04 p.31</a>
		Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	<a href="#">AFR 2.01 p.36</a>
		Accompagner les professionnels face à la mort d'un patient, d'un usager	<a href="#">AFR 4.04 p.52</a>
		Prévention des fugues des personnes âgées	<a href="#">AFR 5.04 p.63</a>
		Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement	<a href="#">AFR 6.03 p.70</a>
		Les droits des patients et des résidents	<a href="#">AFR 7.01 p.76</a>
<b>45F40</b>	<b>Chargé du développement des RH</b>	Gestion et conduite de projets	<a href="#">AFR 1.01 p.28</a>
		Design thinking	<a href="#">AFR 1.02 p.29</a>
		Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	<a href="#">AFR 2.05 p.40</a>
		Formation des maîtres d'apprentissage : module de base	<a href="#">AFR 3.03 p.46</a>
		Formation des maîtres d'apprentissage : module de certification	<a href="#">AFR 3.04 p.47</a>
		Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de protection fonctionnelle dans la FPH	<a href="#">AFR 7.07 p.82</a>
<b>Praticiens hospitaliers</b>		Accompagner les professionnels face à la mort d'un patient, d'un usager	<a href="#">AFR 4.04 p.53</a>
		Formation au français pour les médecins peu francophones	<a href="#">AFR 8.07 p.94</a>
		Entretien professionnel annuel des médecins	<a href="#">AFR 8.08 p.95</a>
		Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriome : module 1 – diagnostic	<a href="#">AFR 8.09 p.96</a>
		Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriome : module 2 – prise en charge	<a href="#">AFR 8.10 p.97</a>

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

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

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

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

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



1

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



## AFR 1.01

## Gestion et conduite de projets

### Public

Praticiens hospitaliers ;  
Tout public

### Animé par

Grieps

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

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

### Contact des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

### Contexte

Les professionnels de santé sont de plus en plus amenés à contribuer au déploiement de projets au sein de leur établissement.

Courte, dynamique et opérationnelle, cette formation s'adresse à ceux qui souhaitent acquérir les fondamentaux de la gestion de projet.

Elle permet à tout professionnel d'acquérir la démarche méthodologique et les outils nécessaires au lancement, à la gestion et au suivi d'un projet.

### Programme

#### JOUR 1

##### Maîtriser la méthodologie de projet

- > Les différentes phases d'un projet.
- > La démarche projet.
- > Définition et le choix des objectifs.
- > Fiche projet, fiche de lancement.

##### Savoir organiser un projet

- > Les phases et enjeux d'un projet.
- > La prévision de la charge de travail et planification.
- > Le calcul des risques en amont.

##### Utiliser des outils de planification et de suivi de projet

- > Principes d'élaboration d'un diagramme (Pert, de Gantt, etc.)

##### Utilisation d'un logiciel de gestion de projet

- > Élaboration du budget prévisionnel.

### Objectifs

- > Intégrer les bases de la démarche projet.
- > Connaître les principes d'élaboration d'un projet.
- > Se familiariser avec les outils d'organisation et techniques de suivi de projet.
- > Bâtir un plan d'action adapté : préciser les livrables et les indicateurs de résultat.

#### JOUR 2

##### Appliquer les méthodes de conduite de projet dans son milieu de travail

- > La construction d'un plan d'action.
- > Les tableaux de bord.
- > Le choix d'indicateurs de performance et de résultat.
- > Les réunions de suivi, le reporting.
- > L'évaluation du projet.

##### Présenter son projet et communiquer

- > L'élaboration d'un plan de communication.
- > La présentation de son projet.

##### Manager l'équipe projet

- > Travailler en équipe projet.
- > Le leadership dans le cadre d'un projet.
- > La motivation d'équipe.

## AFR 1.02 Design Thinking

**Public**

Management

**Animé par**

À déterminer

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

La Fonction publique hospitalière est confrontée à des défis majeurs, parmi lesquels l'amélioration continue de la qualité des soins, l'optimisation des processus administratifs et la nécessité d'innover pour répondre aux attentes croissantes des patients et du personnel. Dans ce cadre, il devient essentiel d'adopter des approches novatrices et centrées sur l'utilisateur pour résoudre les problématiques complexes et améliorer les services.

Le Design Thinking, méthodologie d'innovation collaborative, se présente comme un levier puissant pour répondre à ces enjeux. En mettant l'accent sur l'empathie, la créativité et l'expérimentation, cette approche permet de co-construire des solutions adaptées aux besoins réels des usagers et des professionnels de santé. Cette initiative s'inscrit dans une volonté plus large de promouvoir une culture d'innovation au sein de la Fonction publique hospitalière, en intégrant des méthodes agiles et participatives dans les pratiques quotidiennes.

**Objectifs indicatifs**

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

---

**Programme**

À déterminer.

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

Marion HILBIG

&gt; 03 88 21 47 03

&gt; m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

&gt; 03 26 87 78 26

&gt; a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

&gt; 03 83 15 17 34

&gt; mc.antoine@anfh.fr

### AFR 1.03

#### Public

Assistant médico-administratif ou faisant-fonction

#### Animé par

Formavenir  
Performances

#### Durée

4 jours

#### Modalité pédagogique

Présentiel

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Assistant médico-administratif (AMA) : missions et compétences

#### Contexte

Dans un contexte en perpétuel mutation tant au niveau interne qu'externe à l'établissement, les assistants médico-administratifs (AMA) et plus largement les personnels administratifs faisant fonction d'AMA, voient leurs métiers et missions évoluer. Pour mener à bien leur missions les AMA doivent, en plus de la maîtrise des compétences métier, développer des compétences spécifiques liées à l'évolution de la relation avec l'usager/patient/résident, l'utilisation de nouvelles technologies (dossier médical informatisé, transmission informatique des résultats, compte-rendu, système de reconnaissance vocale, etc.), la relation avec les médecins et le N+1, l'évolution de l'organisation (fonctionnement en plateau, champ d'intervention avec plusieurs disciplines, etc.). Toutes ces évolutions mettent en évidence le besoin de replacer le rôle et les fonctions des AMA dans la relation patient, médecin, équipe et hiérarchie.

#### Objectifs

- > Connaître l'organisation du système de santé et hospitalière.
- > Connaître les droits du patient en lien avec la fonction d'AMA.
- > Connaître les évolutions législatives touchant la gestion du dossier patient.
- > Se positionner dans l'organisation de l'établissement.
- > Savoir utiliser les outils liés à la valorisation de l'activité médicale.
- > Développer son mode d'accueil du public.
- > Rappeler les techniques fondamentales pour une communication efficace.
- > Maîtriser l'accueil et la communication téléphonique.
- > Gérer des situations d'agressivité et de conflits.
- > Savoir mieux gérer ses émotions en situation difficile.
- > Développer la communication interprofessionnelle.
- > Comprendre l'importance d'un langage commun entre professionnels.
- > Prévenir les risques liés aux Troubles Musculo Squelettique.

#### Programme

##### JOURS 1 ET 2

- > Le cadre juridique.
- > Le cadre spécifique de la fonction de l'AMA.
- > Le cadre législatif et réglementaire.
- > Les enjeux de la bonne tenue et de l'accès au dossier patient.
- > Le secret médical et la notion de responsabilité.
- > La gestion du dossier et partage d'informations.
- > L'organisation régionale des soins.
- > Statut juridique des établissements de santé.
- > Le PMSI, exception au secret médical.
- > Les actes et consultations externes (ACE).

> La valorisation des séjours d'hospitalisation : une succession de maillons compose la chaîne médico tarifaire.

##### JOURS 3 ET 4

- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical.
- > Les principes de base de la communication interpersonnelle.
- > 5 règles de base pour une communication efficace.
- > La reformulation.
- > Les spécificités de l'accueil téléphonique.
- > Connaître et mieux comprendre les phénomènes d'agressivité et de violence et

en appréhender les spécificités.

- > Clés de réponses immédiates.
- > La gestion personnelle des conflits et des émotions.
- > Augmenter le niveau attentionnel.
- > La communication interpersonnelle.
- > Les qualités pour bien communiquer.
- > Les compétences relationnelles requises.
- > Enjeux du langage commun.
- > Travail bureautique et risques professionnels.
- > Mieux organiser le poste de travail.

#### Contacts des délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## AFR 1.04 Le travail de nuit

**Public**

Personnel travaillant  
la nuit

**Animé par**

Déméter Santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

**Contexte**

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

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

- > Les spécificités du travail de nuit.
- > Les enjeux et les difficultés liés au travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière :
  - les contraintes physiques et psychologiques liées au travail de nuit ;
  - les avantages et inconvénients du travail de nuit ;
  - les notions de chronobiologie.
- > Les responsabilités des personnels de nuit, leurs devoirs et leurs obligations.
- > Les soins, les accompagnements :
  - les besoins des patients / résidents / usagers ;
  - la relation d'aide.
- > Les transmissions :
  - les principes de base des transmissions entre les équipes de jour et de nuit ;
  - les supports institutionnels ;
  - les techniques de communication efficaces pour transmettre des informations.
- > Le personnel de nuit et la vie institutionnelle.

**JOUR 2**

- > L'organisation du travail de nuit :
  - la question centrale de la bien-être ;
  - gestion du temps et la priorisation.
- > La sécurité du personnel et des patients / résidents / usagers :
  - les exigences ;
  - les protocoles procédures indispensables.
- > L'Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## Axe 1

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

### AFR 1.05

#### Public

Tout public

#### Animé par

À déterminer

#### Durée

2 jours

#### Modalités pédagogiques

Présentiel

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Les fondamentaux du développement durable et de la RSE

#### Contexte

Comment économiser l'énergie ? Comment utiliser au mieux nos ressources et limiter les déchets générés par les activités humaines ? Face aux défis environnementaux, on assiste actuellement à une accélération de la prise de conscience citoyenne. Acteurs essentiels du développement durable de leurs territoires, les établissements sanitaires et médico-sociaux sont en première ligne pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités.

L'Anfh propose une action afin de sensibiliser tous les professionnels et d'élargir leur champ de connaissances sur le sujet.

#### Objectifs indicatifs

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

#### Programme indicatif

##### Les fondations du développement durable

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

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

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

#### Contacts des délégations

##### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

##### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> b.bourguignon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoinne@anfh.fr





## AFR 1.06

### Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

### Pré-requis

Le public cible doit disposer d'une connaissance et d'une pratique courante des outils numériques avec ou sans expertise

### Animé par

À déterminer

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anhf.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anhf.fr

## Travailler avec l'intelligence artificielle

### Contexte

L'Intelligence Artificielle est un champ en informatique qui a pour but de créer des systèmes capables d'effectuer des tâches qui requièrent normalement l'intelligence humaine. En ce sens, l'IA peut très probablement se substituer à l'Homme dans la réalisation d'un certain nombre de tâches, et notamment les plus répétitives ou à faible valeur ajoutée. De ce fait, l'IA aura très certainement un impact sur l'évolution des métiers à l'hôpital et générera légitimement des craintes. Cependant, en restant vigilant et en s'adaptant aux changements, il est possible de tirer profit de l'IA pour s'organiser autrement et libérer du temps pour les tâches à forte valeur ajoutée ou plus complexes, et s'aider de l'IA pour les autres. À l'hôpital et notamment pour les personnels réalisant des activités administratives, de nombreuses tâches sont répétitives voire fastidieuses. Persuadée que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier, l'Anfh souhaite les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes.

### Objectif indicatif

Sensibiliser les professionnels hospitaliers à l'utilisation de l'IA pour la réalisation de tâches administratives.

### Programme indicatif

- > Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle, les trois typologies (étroite, polyvalente, générale) pour dépasser les représentations.
- > Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA (recours à des ressources multiples, faculté d'apprentissage, limites, etc.).
- > Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH.
- > Acquérir des connaissances réglementaires, découvrir des exemples de chartes de bonnes conduites.
- > Disposer d'une cartographie de solutions existantes utiles à l'hôpital par typologies de tâches (gestion du temps de travail, communication, sécurité informatique, gestion de flux, contrôle de gestion, formation, auto-formation, etc.) et par filières (RH, finances, administratives et bureautiques, logistique et technique, secrétariat, etc.).

## AFR 1.07

**Public**

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

**Animé par**

À déterminer

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Pilotage financier des instituts de formation des paramédicaux

**Contexte**

Le Ségur de la Santé, le rôle des Régions, les politiques de mutualisation des GHT impactent directement le financement des instituts de formation des paramédicaux.

L'universitarisation des formations ou l'apprentissage nécessitent une adaptation permanente.

Dans ce contexte, quels tableaux de bord et quels indicateurs mettre en place pour être efficace au quotidien ?

Quels indicateurs institutionnels seront les plus utiles pour suivre son budget ?

**Objectifs indicatifs**

- > Appréhender le cadre général de financement des Instituts de formation de paramédicaux.
- > Maîtriser le pilotage financier des Instituts de formation des paramédicaux.
- > Mettre en place les indicateurs de suivi adéquats dans les Instituts formation.

---

**Programme**

À déterminer.

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03.26.87.78.26

> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



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

### AFR 2.01

#### Public

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

#### Animé par

Formavenir  
Performances ou OBEA  
ou Synergies DFC

#### Durée

3 jours

#### Modalités pédagogiques

Présentiel

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

#### Contacts des délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> b.bourguignon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoin@anfh.fr

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

#### Contexte

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

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

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

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

#### Objectif

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

#### Programme

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

# AFR 2.02

### Public

Tout public

### Animé par

OBEA

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

# Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe

### Contexte

Aujourd'hui, le contexte du travail est de plus en plus exigeant et les situations de plus en plus complexes ce qui peut générer quelques tensions relationnelles au sein des équipes.

Dans un tel contexte, établir des relations positives et bienveillantes au sein de l'équipe permet de pouvoir travailler dans un environnement plus apaisé avec ses collaborateurs.

Aussi, afin d'améliorer la qualité des relations professionnelles au sein des équipes, d'impulser un environnement de travail ou la communication bienveillante serait valorisée, où les tensions seraient canalisées, ou la dynamique de travail serait à nouveau stimulante, etc., l'Anfh souhaite proposer à ses adhérents une formation sur « la communication bienveillante et assertive en équipe ».

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

##### Les mécanismes de la relation à soi et à l'autre :

- > partir à la rencontre de soi et se plonger dans l'univers de l'autre ;
- > les fondements des relations interpersonnelles ;
- > la place des émotions dans la relation.

##### Les leviers et freins à une communication bienveillante :

- > rappel des fondements en matière de communication ;
- > développer une communication positive au sein du collectif de travail : savoir être et savoir faire dans la communication et dans la relation.

#### JOUR 2

##### L'assertivité dans les relations professionnelles :

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

##### Mettre en place des relations efficaces et bienveillantes avec ses collègues :

- > clarifier la notion de bienveillance ;
- > développer des relations positives et constructives ;
- > favoriser des relations harmonieuses et bienveillantes.

##### Mieux communiquer dans les situations sous tension :

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

# AFR 2.03

# Organiser son travail pour gérer son temps

### Public

Tout public

### Animé par

Allience

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

### Contexte

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

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

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

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

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

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

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

##### 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.
- > 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'action 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.

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 2.04

### Public

Tout public, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels qui travaillent ensemble dans une même équipe ou même structure

### Animé par

À déterminer

### Durée

3 jours

### Modalités pédagogiques

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anhf.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anhf.fr

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

### Contexte

Aujourd'hui dans les établissements sanitaires, médico sociaux et sociaux, le travail en équipe intergénérationnelle est souvent source de difficultés voire de conflits. Deux et parfois trois générations doivent travailler ensemble alors même que le sens au travail et les attentes sont différents. Dans un contexte de recrutement ardu, des discordes naissent souvent à la suite de demandes de la part de la nouvelle génération (salaire, choix des congés, jours travaillés, horaires de travail en 12h plébiscité par les plus jeunes, etc.) souvent difficilement comprises par les professionnels en poste et acceptées par des « encadrants » de peur de ne pas arriver à recruter, etc. Ces situations génèrent alors des conflits au sein des équipes, etc.

Par cette formation, l'Anfh ne veut surtout pas stigmatiser telles ou telles générations mais tenter de favoriser « le bien travailler ensemble ». Pour ce faire, il semble important d'éclairer les acteurs sur les perceptions de tous. Il s'agirait donc de mettre en valeur les aspirations de chacun, les points communs et de permettre une complémentarité des connaissances, des compétences.

### Objectif indicatif

Renforcer la collaboration au sein des équipes intergénérationnelles.

### Programme indicatif

- > Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences inter générationnelles sur le rapport au travail (son sens et sa place), l'articulation vie personnelle/professionnelle afin de mieux comprendre l'ensemble des membres d'une équipe.
- > Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes.
- > Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers (organisation, communication, etc.) transférables dans une équipe.

## AFR 2.05

**Public**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant fonction) quelle que soit la filière ; référents et gestionnaires « temps de travail » au sein des directions des ressources humaines et des directions des soins, responsables d'équipe

**Animé par**

À déterminer

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

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

**Contexte**

L'organisation du travail à l'hôpital constitue un enjeu primordial, au regard de l'obligation de continuité d'activité, de la synchronisation des temps soignants et de l'évolution des aspirations en termes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Alors que le cadre réglementaire en matière de temps de travail offre une certaine souplesse aux établissements publics de santé, sa maîtrise partielle par les acteurs de terrain ne permet pas de s'appuyer pleinement dessus pour répondre aux contraintes rencontrées dans l'organisation du travail à l'hôpital, aux aspirations exprimées par les professionnels et, plus largement, aux enjeux de qualité de vie au travail. La création d'un axe de compétence dédié à l'organisation du temps de travail et la construction des cycles de travail s'inscrit dans la continuité de ces travaux. La formation doit ainsi favoriser l'appropriation de bonnes pratiques de gestion du temps de travail par les acteurs de terrain, en rappelant son cadre réglementaire et en approfondissant ses modalités d'application concrètes.

**Objectif indicatif**

Acquérir le cadre réglementaire et des méthodes relatives au temps de travail et à l'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière ainsi que la connaissance d'outils numériques pour élaborer les plannings d'un service.

**Programme indicatif**

- > Maîtriser la réglementation relative au temps de travail et aux règles d'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > Disposer d'une méthodologie pour savoir élaborer les cycles de travail, en favorisant une approche participative de son équipe.
- > Connaître un panel de solutions RH numériques liées au temps de travail utiles à l'hôpital, indiquant leurs principales caractéristiques. Et ainsi disposer des éléments de connaissance nécessaires à l'utilisation de la/les solution(s) en usage dans son établissement.
- > Accompagner le changement au sein d'une organisation de travail.



## AFR 2.06

**Public**

Tout public

**Animé par**

À déterminer

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

Possibilité de réalisation en e-learning par le biais de la **plateforme e-formations de l'Anfh** (<http://e-formations.anfh.fr>)

«Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur : tous mobilisés !»

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

## Gestion des incivilités, de l'agressivité et de la violence

**Contexte**

Comment gérer les incivilités et y répondre sans générer de conflits ? Agressivité, insultes, agressions verbales à l'égard d'autres personnes sont des incivilités auxquelles les professionnels de santé peuvent être confrontés tous les jours.

Apprendre à y faire face avec professionnalisme, repérer les signes d'agressivité et savoir comment les atténuer ou les prévenir seront les objectifs de cette formation.

**Objectifs indicatifs**

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

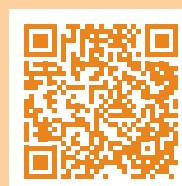
**Programme**

À déterminer.

# L'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement sur la **Qualité de vie au travail (QVT)**

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer.

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



# 3.

## **Encadrement et management des équipes**



## AFR 3.01 Le management hospitalier

### Public

Ensemble des professionnels en situation d'encadrement de la FPH : directeurs, encadrants médicaux, paramédicaux, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques

### Animé par

À déterminer

### Durée

5 jours

### Modalité pédagogique

Blended learning (format mixte en présentiel et à distance)

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

### Contexte

La stratégie de transformation du système de santé, actée dans ma Santé 2022, vise notamment à faire du management un sujet prioritaire et de professionnalisation, tant il impacte le fonctionnement du collectif de soin et plus largement du collectif hospitalier, et donc la qualité des soins.

Aussi, désormais, tous les managers, c'est-à-dire les professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, devront maîtriser une série de compétences clés du management.

### Objectifs indicatifs

- > Professionnaliser la fonction de management pour toute personne en charge d'une équipe.
- > Intégrer cette montée en compétences collective et transversale dans le Projet social de l'établissement, pour en montrer la dimension stratégique.
- > Permettre une harmonisation des pratiques de pilotage et d'animation des équipes ; ce faisant, reconnaître au travail en équipe sa valeur essentielle, particulièrement dans les pratiques de soins.

### Programme indicatif

#### Module 1

##### Positionnement individuel

Réalisé à distance.

#### Module 2

##### Connaître l'environnement hospitalier

- > Présentation de la charte managériale de l'établissement.
- > Organisation interne de l'établissement (instances, etc.).
- > Dialogue social et dialogue avec les usagers.
- > Ressources et circuits à disposition des managers.

#### Module 3

##### Fédérer, motiver, déléguer

- > Fédérer son équipe et obtenir l'adhésion.
- > Fédérer et organiser la parole au sein de l'équipe (organiser et conduire une réunion, distribuer la parole, assurer une présentation, etc.).
- > Savoir déléguer.
- > Savoir évaluer.

#### Module 4

##### Prendre soin du collectif et gérer les relations interpersonnelles, veiller à la QVT

- > Soutenir un collaborateur en difficulté, prévention des risques psychosociaux et de l'épuisement professionnel.
- > Prévenir et gérer le conflit.

#### Module 5

##### Accompagner le changement, gérer les projets

- > Prendre en compte le facteur humain pour réussir le changement.
- > Acquérir les fondamentaux de la gestion de projet.
- > Connaître les outils et méthodes de son établissement.

### AFR 3.02

#### Public

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

#### Animé par

À déterminer

#### Durée

2 jours

#### Modalité pédagogique

Présentiel

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

> Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Mobiliser et motiver les équipes

#### Contexte

Aujourd'hui plus que jamais, l'animation et la mobilisation de l'équipe occupent une place centrale dans le processus de management. Les managers doivent pouvoir faciliter les relations, mettre en place une communication efficace et positive, donner des signes de reconnaissance, rassurer face aux changements, utiliser les complémentarités existantes au sein des membres de leurs équipes, etc. pour, au final, participer positivement aux évolutions et transformations à opérer, et conditionner leur succès.

#### Objectifs indicatifs

- > Renforcer et adapter le management pour amplifier les motivations et traiter les cas de démotivation.
- > Développer dynamisme et cohésion d'équipe tout en allant vers le bien-être et l'autonomie.
- > Utiliser les techniques et méthodes de délégation permettant de responsabiliser les membres de l'équipe.
- > Animer l'équipe par la confiance, la relation constructive et la reconnaissance.
- > S'appuyer sur les complémentarités au sein de l'équipe pour travailler ensemble efficacement.
- > Définir leur « plan d'actions de progression » personnalisé pour poursuivre leur évolution.

#### Programme indicatif

##### JOUR 1

#### Dynamisation d'équipe : les enjeux de la posture du manager et de la relation managériale

- > La posture du manager.
- > La relation managériale.
- > Les leviers de motivation à mobiliser par le manager.
- > Identifier les variables des outils de motivation à utiliser et leur impact sur l'équipe.
- > Savoir utiliser le dialogue pour mieux mobiliser et rester à l'écoute de son équipe.

##### JOUR 2

#### Travailler ensemble : prendre appui sur les forces collectives et les complémentarités de l'équipe

- > Organiser les activités au sein de l'équipe et le « travailler ensemble ».
- > Instaurer un dialogue constructif.
- > Déléguer et responsabiliser pour impliquer.

#### S'adapter au changement pour pouvoir accompagner les changements permanents

- > Préparer le changement.
- > Identifier les impacts liés aux différents changements.
- > Accompagner le changement.
- > Gérer les impacts liés aux différents changements.
- > Rassurer face aux changements permanents du secteur.

- > Développer une posture de manager « bienveillant » pour préserver la Qualité de vie au travail dans ces situations de changements/transformation des organisations.

#### Contacts des délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

**AFR 3.03****Public****Animé par**Cadres en Mission  
Formation**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**Présentiel ou blended  
learning**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)**Formation des maîtres  
d'apprentissage : module de base****Contexte**

Exercer le rôle de maître d'apprentissage demeure une mission essentielle qui ne s'improvise pas. Il s'agit en effet de partager ses savoir-faire, d'accompagner la montée en compétences au plus près des besoins de terrain, d'aider l'apprenti à s'intégrer dans l'établissement. Pour accompagner son apprenti le mieux possible, le maître d'apprentissage doit prendre conscience de ses propres savoirs et savoir-faire, mettre des mots sur son expérience, bien communiquer, accompagner, etc. La présente formation cible en conséquence l'ensemble des compétences nécessaires au plein exercice de cette fonction, et intègre, pour les maîtres d'apprentissage qui le souhaitent, une préparation et un accompagnement individualisé à la certification.

**Objectifs**

- > Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant.
- > Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- > Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

**Programme****JOUR 1****Accueillir et faciliter  
l'intégration de l'apprenti/  
alternant**

- > Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise.
- > Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise.
- > Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai.

**Accompagner le  
développement des  
apprentissage et  
l'autonomie professionnelle**

- > Suivre le parcours avec le centre de formation.
- > Organiser le parcours au sein de l'entreprise.
- > Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage.

**JOUR 2****Participer à la transmission  
des savoir-faire et  
à l'évaluation des  
apprentissage**

- > S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage.
- > Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages.
- > Évaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.
- > Élaborer son plan d'actions individualisé.

**Contacts des délégations****Alsace**Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr**Champagne-Ardenne**Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr**Lorraine**Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoin@anfh.fr

## AFR 3.04

**Public**

Tuteur / maître  
d'apprentissage dans  
la FPH

**Animé par**

Cadres en mission  
formation

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel ou blended  
learning

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Formation des maîtres d'apprentissage : module d'accompagnement à la certification

**Contexte**

Exercer le rôle de maître d'apprentissage demeure une mission essentielle qui ne s'improvise pas. Il s'agit en effet de partager ses savoir-faire, d'accompagner la montée en compétences au plus près des besoins de terrain, d'aider l'apprenti à s'intégrer dans l'établissement. Pour accompagner son apprenti le mieux possible, le maître d'apprentissage doit prendre conscience de ses propres savoirs et savoir-faire, mettre des mots sur son expérience, bien communiquer, accompagner, etc. La présente formation cible en conséquence l'ensemble des compétences nécessaires au plein exercice de cette fonction, et intègre, pour les maîtres d'apprentissage qui le souhaitent, une préparation et un accompagnement individualisé à la certification.

**Objectifs**

Préparer le dossier formalisé servant à la session d'examen.

**Programme****JOUR 1**

- > Décliner les objectifs et les enjeux de la certification.
- > Préparer les dossiers formalisés en vue de la certification.

**INTERSESSION****JOUR 2**

- > Cibler les difficultés rencontrées et approfondir les points clés en fonction des demandes et besoins des participants.
- > Se préparer à la présentation orale de son dossier.

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anhf.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anhf.fr

### AFR 3.05

### Manager une petite équipe

#### Public

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

#### Animé par

Capitan ou Inforelec

#### Durée

2 jours

#### Modalité pédagogique

Présentiel

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

#### Contexte

Les agents hospitaliers encadrant une petite équipe, souvent issus de la promotion interne et/ou sans formation au management, rencontrent des difficultés pour se positionner en tant que manager et encadrer leur équipe dans de bonnes conditions.

Cette action a pour objectif de les accompagner face aux difficultés qu'ils rencontrent, de les outiller et de les faire progresser dans leurs pratiques de management.

#### Objectifs

Développer, renforcer ses compétences managériales pour encadrer une petite équipe.

#### Programme

##### Identifier les compétences et attitudes clés pour manager une petite équipe

- > Analyser ses propres pratiques et identifier les axes d'amélioration.
- > Réaliser le diagnostic de fonctionnement de son équipe.
- > Gérer les situations quotidiennes et adapter son management aux caractéristiques de l'équipe.
- > Adopter un positionnement adapté.
- > Encourager, motiver, féliciter ou recadrer un collaborateur.
- > Mener différents types d'entretien et animer une réunion d'équipe efficace.
- > Identifier et activer les leviers motivationnels à disposition.
- > Repérer et participer au développement du potentiel de ses collaborateurs.

#### Contacts des délégations

##### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

##### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> b.bourguignon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr



4



**Accompagne-  
ment et prise  
en charge  
en services  
de soins**

## AFR 4.01

**Public**

Professionnels de santé  
des établissements  
sanitaires et médico-  
sociaux

**Animé par**

SAVOIRS PATIENTS

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Se former pour collaborer avec les patients partenaires en secteur sanitaire et médico-social

**Contexte**

Les lois des dernières décennies n'ont cessé de renforcer la place du patient dans le parcours de soins (charte du patient hospitalisé, droits des malades, accès à l'information médicale, représentation des usagers dans les instances, etc.). La notion de patient partenaire apparaît alors, mais de quoi s'agit-il ? Comment associer ces patients partenaires dans le respect du cadre réglementaire, du point de vue éthique, dans l'organisation des soins ? Il va s'agir d'éclairer les professionnels de santé sur la place des patients partenaires et sur l'opportunité d'une collaboration pour améliorer la qualité des soins.

**Objectifs**

- > Définir la notion de patient partenaire et les différentes désignations (patient expert, pair-aidant, patient formateur, etc.).
- > Appréhender le cadre réglementaire lié à la collaboration avec les patients partenaires.
- > Identifier les champs d'actions possibles des patients partenaires : éducation thérapeutique du patient, amélioration de la prise en charge, information, prévention, formation, recherche, etc.
- > Repérer les situations dans lesquelles la collaboration avec le patient partenaire est pertinente.
- > Définir comment et à quelles étapes du parcours impliquer le patient partenaire.
- > Adapter sa posture pour développer une approche collaborative professionnel de santé-soigné.

**Programme****Animation de la formation  
par un binôme  
Professionnel de santé****Module 1****Les fondements, enjeux  
et acteurs du partenariat  
en santé**

> Fondements du partenariat, connaissance des différents acteurs, de leurs rôles et missions.

**Module 2****Le cadre réglementaire**

> La démocratie sanitaire, l'inscription du partenariat dans le cadre de la démocratie en santé.

**Module 3****Les rôles – missions des  
acteurs du partenariat et  
les compétences associées**

> Rôles et missions, charte de déontologie et d'éthique, référentiels de compétences.

**Module 4****La complémentarité des  
savoirs expérientiels de  
chacun impliqués dans  
le partenariat**

> Les savoirs expérientiels, les situations partenariales, l'auto-évaluation de ses pratiques.

**Module 5****L'implication des patients  
partenaires dans les  
parcours de soins**

> Le concept de parcours, la place des patients partenaires dans les parcours.

**Module 6****La pratique collaborative  
dans le partenariat en santé**

> Les conditions favorables : communication, posture adaptée au partenariat.

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoinne@anfh.fr

## AFR 4.02

**Public**

Professionnels des établissements publics de santé mentale

**Animé par**

SAVOIRS PATIENTS  
Animation de la formation par un binôme Professionnel de santé – Patient partenaire en santé mentale expert du partenariat en santé

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

# Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs, en secteur psychiatrique

**Contexte**

Les lois des dernières décennies n’ont cessé de renforcer la place du patient dans le parcours de soins (charte du patient hospitalisé, droits des malades, accès à l’information médicale, représentation des usagers dans les instances, etc.). Depuis plusieurs années, le concept du rétablissement s’impose peu à peu dans les soins en santé mentale. Parallèlement, l’intérêt porté aux savoirs expérientiels s’est affirmé. La notion de patient partenaire apparaît alors, mais de quoi s’agit-il ? Comment associer ces patients partenaires dans le respect du cadre réglementaire, du point de vue éthique, dans l’organisation des soins en psychiatrie ? Il va s’agir d’éclairer les professionnels de santé sur la place des patients partenaires et sur l’opportunité d’une collaboration pour améliorer la qualité des soins.

**Objectifs**

- > Améliorer la qualité et la sécurité des soins en développant la collaboration avec les patients partenaires en santé mentale.
- > Adapter sa posture pour développer une approche collaborative.
- > Travailler dans le cadre réglementaire, déontologique et intégrer sa pratique dans une réflexion éthique.
- > Savoir identifier et reconnaître des futurs pairs-aidants de par leurs savoirs expérientiels.
- > Clarifier les rôles et responsabilités.
- > Communiquer de façon efficace et en manifestant des comportements adaptés.
- > Intégrer les pairs-aidants dans les équipes.

**Programme**

**Les fondements du partenariat et les valeurs humanistes du soin**

**Les lois, pratiques et recommandations sur les travailleurs pairs en santé mentale**

**Les pairs-aidants en santé mentale**

**Identification de savoirs expérientiels en santé mentale**

**Pouvoir d’agir / empowerment : contribuer à son développement ?**

**Rôles et responsabilités des collaborateurs**

**Le bon savoir au bon moment**

**Charte de déontologie et d’éthique**

**Référentiels de compétences**

**Les postures et attitudes thérapeutiques**

**La communication adaptée pour tous**

**L’accompagnement au changement**

**Travail en équipe**

**Indicateurs d’efficacité d’équipe**

**Démarche d’amélioration continue**

**Contacts des délégations**

**Alsace**

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 4.03

### Public

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

### Animé par

Antidote Expertise  
ou Elide ou Formavenir  
Performances

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

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

### Contexte

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

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

### Objectifs

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

### Programme

- > Appréhender la réglementation relative au droit à l'information et à la personne de confiance.
- > Acquérir les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse (ex. : écoute, empathie, bienveillance, autonomisation, etc.).

### Connaître et utiliser :

- > Les modes de communication (verbale, non-verbale) et leur impact dans la relation de soin et d'accompagnement.
- > Les bases de la communication non violente, de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la notion de « présence thérapeutique ».

### Décoder les attentes et les besoins des différents usagers à chacune des phases clés de la relation (le premier contact, les soins quotidiens, la sortie)

- > Repérer et évaluer les mécanismes de défense et les sources de tensions dans les interactions professionnels usagers. Recenser les situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Adapter sa communication aux conditions matérielles et techniques de l'interaction, notamment physiques (bureau, chambre individuelle/collective, salle dédiée aux familles, etc.) ou distancielles (entretiens

téléphoniques, télé médecine, etc.).

- > Inscrire son activité dans une cohérence d'équipe : intégrer le rôle complémentaire de chacun (médicaux et non médicaux), l'importance du partage et de la traçabilité des informations patients. Dédier du temps d'échanges en amont et en aval de situations sensibles afin d'adopter un discours cohérent avec les usagers.



## AFR 4.04

### Public

Personnel soignant ;  
Praticiens hospitaliers

### Animé par

EFORS

### Durée

3 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

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

# 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. C'est le propos de cette formation.

### 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**

**Les mécanismes de défense**

**Le concept de souffrance du soignant**

**Les différentes méthodes de coping**

**Les différents facteurs de la souffrance**

**Les différentes méthodes de prévention de la souffrance**

**Le syndrome d'épuisement du professionnel et la description du SEPS**

**Le travail en équipe**

**Les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues**

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> b.bourguignon@anhf.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anhf.fr

## AFR 4.05

Annonce et accompagnement  
d'une mauvaise nouvelle médicale**Public**

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

**Animé par**

À déterminer

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

**Contexte**

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

Les modalités de l'annonce sont différentes selon :

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

**Objectif indicatif**

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

**Programme indicatif**

- > Maîtriser les dimensions éthique, déontologique et juridique associées à l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale. Considérer la singularité du patient, respecter son autonomie. Créer une relation humaine et soutenante.
- > Reconnaître le rôle complémentaire de chacune des personnes intervenant dans le parcours de soin à des moments clés (ex. annonce initiale du diagnostic, moments de rupture du parcours de soin, phases d'incertitude).
- > Préparer pour contribuer en équipe à l'annonce et prévoir l'accompagnement : connaître le dossier patient dont les résultats des réunions de concertation pluridisciplinaire (RCP), prévoir les conditions de l'entretien : personnes présentes, anticipation des questions du patient et/ou de

la famille et des proches, information à l'équipe (en amont puis aval de l'entretien d'annonce).

**Réaliser un entretien d'annonce**

- > Adopter une attitude adaptée au patient/proche du patient.
- > Appréhender les écueils et les risques évitables : reconnaissance et gestion de ses émotions, de ses représentations et de ses freins.
- > Apprécier les mécanismes de défense et les résistances mobilisés par soi-même et les membres de l'équipe soignante.
- > S'assurer qu'une personne de confiance a été désignée.
- > Organiser de façon optimale les conditions de l'annonce et son déroulement.

**À la suite de l'annonce, au décours de l'accompagnement**

- > S'assurer que le patient et le(s) proche(s) ont compris la situation médicale.
- > Prendre en compte les choix et attentes du patient dans l'élaboration du plan personnalisé de soins et son ajustement.
- > Savoir expliquer et inciter le patient à rédiger ses directives anticipées.

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoin@anfh.fr

## Axe 4

## Accompagnement et prise en charge en services de soins

### AFR 4.06

#### Public

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

#### Pré requis

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

#### Animé par

Anaxis Santé ou Infor santé

#### Durée

2 jours

#### Modalité pédagogique

Présentiel

#### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

#### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

#### Contacts des délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

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

#### Contexte

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

La SNPS est déclinée au niveau territorial par les agences régionales de santé (ARS), en application de l'instruction n° DGS/SP4/2022/171 du 6 juillet 2022 actualisant l'instruction n° DGS/SP4/2019/190 du 10 septembre 2019.

Le déploiement des formations en prévention du suicide constitue un des axes de cette SNPS. Il s'agit de structurer le repérage des personnes à risque pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin.

#### Objectifs

Évaluer et orienter les personnes présentant des risques suicidaires.

#### Programme

Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge

Orienter vers les ressources adaptées (SAMU, CMP, psychologue ou psychiatre de ville, etc.), éviter un risque de rupture de prise en charge

Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu

Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs, être invité à contribuer aux actions de supervision et d'animation du réseau des formations en prévention du suicide

Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication

Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire





## AFR 4.07

### Public

Tout professionnel exerçant en secteurs psychiatrique / gériatrie psychiatrique

### Animé par

Grieps ou Infor Santé

### Durée

3 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

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

### Contexte

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

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

##### Cadre juridique : au travers d'un jeu pédagogique

##### La crise :

- > Concepts et représentations.
- > Analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence.
- > Les signes précurseurs.
- > L'analyse des événements *a posteriori* : en équipe et au niveau institutionnel.

#### JOUR 2

##### Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence.

##### La communication avec le patient en psychiatrie : un des outils de la prévention et de la compréhension réciproque.

#### L'isolement et la contention.

##### Les bonnes pratiques :

- > Les fonctions de l'isolement et de la contention.
- > Soigner, même avec la contention.
- > Arbre décisionnel – prise de décision de déclenchement de la procédure.
- > Mise en œuvre.
- > Suivi.

#### INTERSESSION

**Option 1 :** Présenter une des actions concrètes mises en place en faveur du moindre recours à l'isolement ou à la contention.

**Option 2 :** Étude de cas réel.

#### JOUR 3

##### Réflexion d'équipe

- > Les incontournables du travail en équipe dans ce contexte.
- > L'importance de chaque membre de l'équipe dans les situations difficiles.
- > Les outils de la réflexion d'équipe.



## AFR 4.08

**Public**

AS, Ashq faisant fonction  
d'AS, Ashq

**Animé par**

Altaforma ou Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Prise en charge de la douleur : sensibilisation

**Contexte**

Prévention, pertinence et qualité des soins, place des usagers. Voici les 3 points essentiels de la prise en charge de la douleur. Il est alors important que chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire ait une place et un rôle à tenir quant à la prévention, au repérage, à l'évaluation, à la transmission et au traitement de la douleur, d'autant que les résidents ont parfois des difficultés à exprimer celle-ci.

La formation de l'ensemble des professionnels de santé est alors une nécessité et contribue à la mise en œuvre de soins personnalisés de qualité garantis par un travail d'équipe cohérent et concert.

**Objectifs**

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

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

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

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

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

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## AFR 4.09

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

Cadre de santé, IDE, AS

**Animé par**Altaforma ou Formavenir  
Performances**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

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

Prévention, pertinence et qualité des soins, place des usagers. Voici les 3 points essentiels de la prise en charge de la douleur. Il est alors important que chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire ait une place et un rôle à tenir quant à la prévention, au repérage, à l'évaluation, à la transmission et au traitement de la douleur, d'autant que les résidents ont parfois des difficultés à exprimer celle-ci.

La formation de l'ensemble des professionnels de santé est alors une nécessité et contribue à la mise en œuvre de soins personnalisés de qualité garantis par un travail d'équipe cohérent et concert.

**Objectifs**

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

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

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

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

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

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoin@anfh.fr

5



**Accompagne-  
ment et prise  
en charge  
des publics  
accueillis**

## AFR 5.01

**Public**

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

**Animé par**

Infor Santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

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

**Contexte**

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

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

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

**JOUR 2**

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

## AFR 5.02

### Public

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

### Animé par

Infor Santé

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

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

### Contexte

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

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

- > État des lieux et définitions.
- > La clinique du traumatisme.
- > Les différents types de stress post-traumatique.
- > Les réactions possibles face à un événement traumatique.
- > Facteurs de risque de développer un psycho traumatisme / facteurs de protection.
- > Le repérage des signes d'un psychotraumatisme.
- > Dépister : les outils.
- > Évaluer les impacts du psychotraumatisme.

#### JOUR 2

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

### AFR 5.03

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

#### Public

Éducateurs et chefs de service confrontés à ces problématiques.

**Animé par**  
TRANSFAIRE

**Durée**  
2 jours

**Modalité pédagogique**  
Présentiel

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

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

#### Contexte

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

#### Objectifs

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

#### Programme

Les questionnements et les attentes des participants

Faire état de leurs connaissances.

Les enjeux au niveau du développement psychoaffectif et sexuel des enfants et adolescents.

Le lexique à connaître.

Différencier identité de genre, expression de genre et orientation sexuelle.

Les aspects sociétaux et éthiques.

Organisation du réseau de prise en charge des enfants et adolescents trans en France.

Évaluation et accompagnement des adolescents et de la famille.

Place du professionnel : postures et mécanismes de défense.

Outils et accompagnement des adolescents :  
– cadre législatif et sexualité chez les mineurs ;  
– outils pratiques

#### Contacts des délégations

##### Alsace

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

##### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

##### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoin@anfh.fr

## AFR 5.04

**Public**

Professionnels des secteurs social, médico-social, psychiatrique

**Animé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

## Prévention et gestion des fugues des personnes âgées

**Contexte**

La fugue d'usagers, de patients, de résidents, peut survenir et générer une mise en danger. Les professionnels du secteur social, médico-social ou encore psychiatrique, qui seront confrontés à une fugue, auront besoin d'outils pour y faire face et de savoir mobiliser les acteurs internes ou externes aux établissements. Cette formation vise à permettre aux professionnels d'éclaircir le contexte juridique de la fugue et d'apporter aux professionnels des éléments de définition, d'analyse et de gestion de la fugue pour leur permettre de mieux appréhender cet évènement indésirable et tenter de le prévenir.

**Objectifs**

- > Définir la notion de fugue.
- > Repérer et analyser les signes précurseurs de la fugue, prévenir la fugue.
- > Appréhender le contexte juridique de la fugue d'une personne majeure.
- > Appréhender le contexte juridique de la fugue d'une personne mineure.
- > Gérer la fugue : rôles et responsabilités des différents acteurs.
- > Gérer le retour de fugue et les écueils à éviter.

**Programme****JOUR 1**

- > Comprendre la notion de fugue et différenciation avec l'errance.
- > Appréhender la notion de fugue et ses implications en fonction du secteur d'activité des professionnels.
- > Appréhender le contexte juridique de la fugue d'une personne majeure et d'une personne mineure.
- > Identifier, reconnaître les facteurs de risque de fugues, les motivations.
- > Repérer les signes précurseurs de la fugue pour savoir la prévenir.

**JOUR 2**

- > Savoir mettre en place et maintenir les actions de prévention des fugues.
- > Savoir gérer une situation de fugue de manière pluridisciplinaire.
- > Maîtriser les enjeux liés à la sécurité de la personne et les démarches administratives à engager.
- > Appréhender la gestion de retour de fugue : les modalités d'action, la posture professionnelle des différents acteurs concernés par l'accompagnement.

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 5.05

### Public

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

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

### Animé par

À déterminer

### Durée

3 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoin@anfh.fr

## Prévenir les violences conjugales et/ou intra-familiales

### Contexte

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

### Objectifs indicatifs

- > Mettre en œuvre et/ou contribuer dans une approche pluridisciplinaire au repérage et à la prise en charge des personnes victimes de violences conjugales ou familiales.
- > Connaître le cadre juridique mobilisable en cas des violences conjugales et familiales.
- > Identifier les répercussions sur la santé sur le plan physique, psychologique pour la victime et son entourage.
- > Repérer les signes et les comportements permettant de suspecter l'existence de violences et les analyser avec des outils d'évaluation spécifiques.
- > Établir une communication adaptée avec la victime afin de favoriser une relation de confiance et la verbalisation des faits subis.
- > Adapter sa posture professionnelle en fonction des différentes situations.
- > Participer à l'élaboration ou au déploiement d'un plan d'action applicable dans son établissement.

---

### Programme

À déterminer.



## AFR 5.06

**Public**

Professionnels travaillant auprès d'adolescents

**Animé par**

Anaxis santé

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 6 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

**Contexte**

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

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

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

**JOUR 2**

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

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## AFR 5.07 Soutien à la parentalité

**Public**

Tout professionnel travaillant avec les parents

**Animé par**

À déterminer

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Les structures accueillant les enfants jouent un rôle crucial dans l'accompagnement des familles, particulièrement dans le cadre de l'éveil, de l'éducation et du soutien à la parentalité. Les agents de cette fonction, qu'ils soient professionnels de santé, travailleurs sociaux ou personnels administratifs, sont souvent en contact avec des parents et leurs enfants, confrontés à diverses problématiques familiales.

Dans ce contexte, il est essentiel de renforcer les compétences des agents pour qu'ils puissent adopter une posture coopérative avec les parents, leur offrir un soutien efficace, analyser les situations familiales avec discernement et orienter les familles vers les dispositifs et partenaires adéquats.

**Objectifs indicatifs**

- > Développer une posture coopérative avec les parents dans l'éveil, l'éducation.
- > Soutenir les parents dans leurs statut, fonction et rôle.
- > Analyser et évaluer les situations familiales.
- > Orienter vers les partenaires et les dispositifs appropriés.

---

**Programme**

À déterminer.

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03.26.87.78.26

> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr

6



**Accompagne-  
ment et prise  
en charge  
du grand âge  
et du handicap**



## AFR 6.01

### Public

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

### Animé par

Irap santé

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique :

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

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

### Contexte

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

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

- > Analyser les pratiques professionnelles et clarifier l'enjeu de la situation. Mise en évidence des questionnements et difficultés rencontrées par les stagiaires.
- > Environnement et contexte des professionnels.
- > Présentation des cas concrets recueillis par les stagiaires et analyse des pratiques professionnelles.
- > Clarification du contexte législatif.
- > Connaître les étapes et les éléments de construction du projet de vie individualisé et identifier les outils disponibles et les acteurs à associer.

- > Identifier les 4 étapes incontournables de la démarche : connaître le résident ; co-construire son projet ; le mettre en œuvre, co-évaluer. Pour chaque étape : quoi (les sous étapes clés), quand (cela se passe-t-il), comment (la sous étape est-elle réalisée), qui (est impliqué) en utilisant quels outils (documents).
- > Faire le point sur les outils / ressources à disposition dans mon établissement. Situer l'importance des référents dans le projet de vie individualisé.

#### JOUR 2

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

## AFR 6.02

**Public**

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

**Animé par**

IDEAGE ou AFAR

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

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

**Contexte**

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

mettre en œuvre, comme l'indique également la HAS, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

**Définir la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.**

**Cerner l'approche relationnelle à favoriser**

- > Définition et classification des démences.
- > Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
- > Les 7 stades d'évolution de la maladie d'Alzheimer.
- > Les grands principes de prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse.
- > Le rôle et l'adaptation de sa posture professionnelle.
- > Les grands principes d'une communication adaptée.
- > La technique de la validation de Naomi Feil.

**JOUR 2**

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

- > Les différents troubles psycho-comportementaux
- > Les principes de la démarche de prise en soins de ces troubles : le repérage, l'évaluation et l'analyse.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux perturbateurs.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux silencieux.

**JOUR 3**

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

- > Évaluation des connaissances acquises et analyse des pratiques sous forme d'un retour d'expériences.
- > Les animations flash, la poupée d'empathie...
- > Les ressources extérieures (UCC, UHR, etc.).
- > L'élaboration d'un plan d'action personnel / institutionnel.



## AFR 6.03

### Public

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

### Animé par

Altaforma ou IFCOPS

### Durée

1 jour

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique :

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

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

### Contexte

Malgré une réelle volonté d'accompagner la personne âgée en institution et le souhait de comprendre ce qu'elle peut ressentir, il n'est pas toujours aisé, pour les agents en contact avec elle, d'identifier concrètement toutes les conséquences liées au vieillissement et encore moins de « se mettre à la place de ».

Certains a priori peuvent exister concernant les déficits sensoriels, la fatigabilité, les difficultés ressenties, etc., amenant des réactions telles que « il entend bien quand il veut » ou encore « il voit bien quand ça l'arrange ». Ces situations peuvent engendrer des prises en charge inadaptées pour ce type de public.

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

### 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

- > Définition 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, etc.
- > 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 bienveillantes.

## AFR 6.04

**Public**

Soignants intervenant  
auprès de la personne  
âgées

**Animé par**

IDEAGE Formation

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

Prise en charge des troubles  
de la déglutition**Contexte**

Les troubles de la déglutition, courants chez les personnes âgées, peuvent entraîner des complications graves comme les fausses routes, les pneumopathies d'inhalation ou encore la dénutrition. Afin de maintenir la qualité de vie des personnes âgées, il est essentiel au sein des établissements sanitaires et médico-sociaux et notamment des EHPAD de mettre en œuvre une démarche de gestion et de prévention de ces troubles.

Cette formation doit permettre aux participants d'être en mesure de mieux appréhender la gestion des troubles de la déglutition au sein de leur établissement aussi bien au niveau du dépistage de la dysphagie qu'au niveau des éléments clés de sa prise en charge.

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

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

Le mécanisme de la déglutition :

- > l'anatomie de la déglutition ;
- > la physiologie de la déglutition ;
- > les conséquences du vieillissement normal sur la déglutition.

Les troubles de la déglutition et leurs conséquences notamment chez la personne âgée :

- > présentation clinique ;
- > les principales causes de dysphagie chez la personne âgée ;
- > les conséquences possibles des troubles de la déglutition notamment chez la personne âgée.

**JOUR 2**

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

Le principe de dépistage de la dysphagie :

- > l'importance d'un travail d'équipe pluridisciplinaire et le rôle de chaque professionnel ;
- > le repérage des premiers signes de dysphagie ;
- > l'importance de l'observation et de la transmission des informations ;
- > les principes d'évaluation des troubles de la déglutition.

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

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

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

- > les premières conduites à tenir ;
- > les positions à favoriser ;
- > les différentes méthodes en fonction de la situation.

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## **AFR 6.05 Les troubles du spectre autistique**

**Public**

Tout agent travaillant avec des personnes ayant un TSA

**Animé par**

ESEIS

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

**Contexte**

Le trouble du spectre de l'autisme (TSA) est un trouble neurodéveloppemental qui se manifeste généralement lors de la petite enfance et qui se caractérise entre autres par une affectation des relations sociales, de la communication et par des altérations du comportement.

Les professionnels des établissements de la Fonction publique hospitalière peuvent parfois être démunis lorsqu'ils sont amenés à accueillir, prendre en charge et accompagner des personnes présentant un TSA. Dans une perspective d'améliorer la prise en charge et l'accompagnement des personnes avec TSA par ces professionnels, l'Anfh propose, à la demande de ses établissements adhérents, une formation dédiée à cette thématique.

**Objectifs**

- > Repérer les spécificités des personnes avec un TSA.
- > Mobiliser les stratégies développementales et comportementales permettant de travailler avec une personne avec TSA, selon les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS.
- > Construire une démarche d'accompagnement au plus près des besoins de la personne avec TSA.
- > Développer la socialisation des personnes avec TSA.
- > Communiquer et coopérer avec des partenaires dans le cadre d'un projet individualisé.

**Programme**

- > Les données actuelles de la recherche.
- > Sémiologie de l'autisme (cohérence centrale, théorie de l'esprit, cécité contextuelle, fonctionnement perceptif et troubles des fonctions exécutives).
- > Les spécificités de fonctionnement :
  - dans les relations sociales (imitation et attention conjointe, réciprocité sociale, isolement social, interactions bizarres ou passives, altération du contact oculaire, habiletés sociales) ;
  - en communication (utilisation pragmatique du langage, l'implicite des codes sociaux, difficultés de moduler le volume, etc.) ;
  - dans le registre émotionnel et socio-affectif (difficultés d'expression des émotions, de reconnaissance de celles-ci) ;
- > Troubles du traitement de l'information sensorielle
- > Démarche d'accompagnement et une pédagogie différente
- > Les principes d'accompagnement issues des approches validées par la HAS :
  - la gestion et la prévention des comportements problématiques ;
  - le diagnostic ;
  - l'évaluation fonctionnelle formelle/informelle.
- > Présentation des évaluations fonctionnelles : EFI – Vineland – Comvoor-Profil sensoriel.
- > Élaboration d'un accompagnement adapté aux besoins des personnes.
- > Animer des ateliers d'habiletés sociales (apprentissage des émotions, création de scénario social).
- > Le réseau ressource TSA : comment l'identifier ?
- > Importance de la cohérence des parties prenantes du projet d'accompagnement.
- > Communiquer le sens et le contenu de la démarche à ses collègues ou à des partenaires.
- > Définir un plan d'action à mener au retour de son poste de travail.

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 6.06

**Public**

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

**Animé par**

Altaforma

**Durée**

4 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anhf.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> a.bourguignon@anhf.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anhf.fr

## Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle

**Contexte**

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

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

**Objectifs**

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

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

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

**Connaître les différentes approches et pratiques**

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

**Temps d'intersession****Découvrir et expérimenter les techniques de stimulation sensorielle adaptées au besoin du public accueilli**

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

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

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



## AFR 6.07

### Public

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

### Animé par

À déterminer

### Durée

3 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique :

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

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

### Contexte

La difficulté du proche aidant à se reconnaître en tant qu'aidant représente le premier et l'un des principaux freins pour qu'il accède à ses droits. Accroître le repérage des proches aidants constitue ainsi un levier essentiel pour permettre à l'aidant de se reconnaître en tant qu'aidant, l'orienter le cas échéant, et favoriser l'accès à ses droits.

Afin que les proches aidants soient mieux accompagnés et orientés, il est important que les professionnels qui interviennent auprès de la personne qu'ils aident, ou qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours, soient sensibilisés au rôle que les proches aidants jouent, soient formés au repérage de ces proches aidants et puissent répondre à leurs interrogations et les orienter en fonction des besoins qu'ils les auront aidés à exprimer.

À l'issue de cette formation, il est attendu une amélioration des connaissances des professionnels, relatives aux besoins des proches aidants permettant ainsi une amélioration du soutien, de la qualité de l'accompagnement et de l'attention portées aux proches aidants. Une réponse précoce aux besoins de l'aidant est un facteur important pour prévenir les risques sanitaires auxquels ils sont surexposés.

### Objectif indicatif

- > Identifier et accompagner les proches aidants de personnes âgées, personnes malades et personnes handicapées.
- > Initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs.

### Programme indicatif

#### Connaissance des publics

- > Identifier le proche aidant : reconnaissance de sa place et de son rôle notamment la complémentarité avec les professionnels, l'aider à se reconnaître en tant que proche aidant, identifier ses besoins et attentes.
- > Connaître la réglementation juridique relative aux droits de la personne de confiance, des proches aidants et les différences légales et réglementaires entre ces deux qualités.
- > Repérer et évaluer les facteurs de risques en portant une attention spécifique à certains publics : femmes aidantes, jeunes aidants, parents avec enfants à charge et aidant une personne âgée,

proches aidants hospitalisés, etc.

- > Prévenir/ évaluer l'intensité des signes d'épuisement de l'aidant, et les risques encourus par le proche aidant ou le proche aidé (particulièrement la maltraitance).
- > Être sensibilisé aux signaux d'alerte des proches, contribuer à la prévention en particulier sanitaire (santé physique, mentale et négligence de soins).

#### Communication

- > Développer ses compétences relationnelles, se positionner dans une juste proximité : reconnaître les compétences des proches aidants, développer une capacité

d'écoute des proches aidants, établir un lien de confiance. Savoir réagir au refus du proche aidant.

- > Intégrer les proches aidants dans les moments clés, notamment : l'accueil et la sortie d'hospitalisation ou d'établissement médico-social de la personne aidée par exemple.
- > Accepter l'expertise du proche aidant tout en ne le considérant pas comme un partenaire de soin. Ne pas réduire la personne au rôle d'aidant.

#### Réseau territorial

- > Connaître et orienter vers les dispositifs et ressources territoriales.

# 7.

## **Droit, éthique et gestion des risques**

## AFR 7.01

**Public**

Tout professionnel  
travaillant en EHPAD

**Animé par**

Antidote Expertise

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh (crédits  
régionaux)

## Les droits des patients et des résidents

**Contexte**

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

**Objectifs**

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

**Programme**

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

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

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

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

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

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

- > Des situations paradoxales de conflit de droits et de valeurs.
- > Le devoir de surveillance et l'obligation de sécurité et de protection.
- > Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.
- > Les entraves aux libertés individuelles en établissement sanitaire et médico-social.
- > Les moyens de la restriction de liberté et leur encadrement.

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

- > La problématique de la vie privée.
- > L'intimité et le maintien des liens affectifs, familiaux et sociaux et leurs limites.
- > Liberté d'expression et d'opinion face à la laïcité et la neutralité à observer.
- > Respect du secret et le partage d'informations entre professionnels.
- > Le droit à l'image et risques des NTIC et des réseaux sociaux.

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr

## AFR 7.02

**Public**

Personnel soignant

**Animé par**

Antidote Expertise

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

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

## Éthique et décision dans le soin

**Contexte**

La réflexion éthique sur les pratiques professionnelles individuelles et collectives d'accompagnement et de soin permet de ne pas perdre de vue le sens de l'action, de rester motivé et impliqué ainsi que de mieux vivre les changements qu'impliquent la démarche d'amélioration continue de la qualité d'accompagnement des usagers. Les professionnels sont demandeurs de repères, de références et de l'acquisition d'une démarche éthique leur permettant de prévenir le risque juridique de leur pratique tout en réaffirmant leurs engagements et en défendant les valeurs humanistes du soin et de l'accompagnement.

**Objectifs**

- > Étayer les différents concepts que sont la morale, la déontologie, l'éthique, l'éthique appliquée, la responsabilité, les valeurs.
- > Avoir une approche légale de l'éthique, du droit des patients et de l'exercice professionnel qui en découle.
- > Savoir mettre en place une démarche pour une décision éthique : l'inventaire, la délibération interdisciplinaire, la décision.
- > Savoir reconnaître un problème éthique.
- > Déterminer la place du patient, de sa famille, du soignant dans la décision dans le soin.
- > Aborder le sujet de la bioéthique : législation, enjeux, définition.
- > Apprendre à gérer une situation conflictuelle dans laquelle se pose le problème de la décision éthique.
- > Connaître et participer à un comité d'éthique.

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

- > Concepts et grands principes mobilisés autour de l'éthique dans le soin.
- > Les enjeux de l'éthique dans les pratiques professionnelles et la décision dans le soin.

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

- > Évolution croisée de l'éthique et des droits des patients/résidents.
- > Décision dans un contexte complexe de conflits de droits et de valeurs.
- > Les composantes d'un dilemme éthique.

**Développer une approche juridico-éthique autour du droit des patients, de l'exercice professionnel et des aspects de bioéthique.****Déterminer la place du patient, de sa famille et des soignants dans la décision dans le soin**

- > Panorama des droits des patients/résidents :
  - information et consentement/assentiment ;
  - place et rôles spécifiques de la personne de confiance, des représentants légaux, mais également des autres tiers non professionnels ;
  - le partage d'informations entre professionnels ; le secret et son partage au sein et hors de l'équipe de soins ;
  - la question de la vie humaine.
- > La personnalisation de la prise en charge :
  - qualité de vie et fin de vie ;
  - la conciliation de la liberté d'aller et venir et de la sécurité, des intérêts individuels et des intérêts collectifs.

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

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

**Mettre en œuvre une démarche pour une décision éthique**

- > Délibérer en équipe et acter la décision

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 7.03 Identitovigilance

### Public

Praticiens hospitaliers ;  
Tout professionnel  
concerné par  
l'identitovigilance

### Animé par

ETHICARE

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique :

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

### Contexte

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

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

##### Introduction à l'identitovigilance

- > Définitions et objectifs.
- > Notions de base.
- > Identification du patient.

##### Cadre réglementaire

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

##### Le processus d'identitovigilance

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

#### JOUR 2

##### Identification, prévention et gestion des risques d'erreurs

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

##### Politique d'identitovigilance

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

##### Boite à outils et plan d'amélioration des pratiques

- > Analyse des écarts.
- > Pistes d'amélioration.



## AFR 7.04

### Public

Praticiens hospitaliers ;  
Tout professionnel  
soignant

### Animé par

Formavenir  
Performances

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique :

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

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON  
> 03 26 87 78 26  
> a.bourguignon@anhf.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anhf.fr

## Prévention des erreurs médicamenteuses

### Contexte

Selon l'HAS « L'erreur médicamenteuse est l'omission ou la réalisation non intentionnelle d'un acte relatif à un médicament, qui peut être à l'origine d'un risque ou d'un événement indésirable pour le patient. Or 40 % des événements indésirables graves survenant dans les établissements de santé sont liés au médicament, et 52 % sont évitables. »

La prévention des erreurs médicamenteuses évitables est une priorité de santé publique et la gestion des risques du circuit du médicament repose sur une politique de formation forte des professionnels et de communication auprès de chaque acteur intervenant dans le processus.

### Objectifs

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

### Programme

- > Rappels, des grandes étapes et les définitions concernant le circuit du médicament.
- > Actualités réglementaires sur la sécurisation du circuit du médicament.
- > Principales recommandations de bonnes pratiques.
- > Évaluations internes, externes, audits, certification et DPC.
- > Le programme de lutte contre l'iatrogénie médicamenteuse.
- > Erreur médicamenteuse : comprendre la construction d'un accident évitable.
- > La pharmacovigilance : de quoi s'agit-il ?
- > Atelier : jeu immersif La chambre des erreurs (Outil IATROMED 360°)
- > Les règles de bonnes pratiques de : prescription, présentation, conditionnement, stockage, distribution, administration.
- > Traçabilité de la délivrance et tenue du dossier médical.
- > Interface ville-hôpital : l'entrée et la sortie du patient.
- > Moyens de prévention de l'iatrogénie médicamenteuse.
- > Les 10 groupes de médicaments à inscrire dans le programme de lutte contre l'iatrogénie médicamenteuse.
- > Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.
- > Présentation d'une analyse de cas afin de traiter de l'information d'aide à l'administration.
- > Pérenniser la démarche en l'intégrant dans un processus continu.

## AFR 7.05

**Public**

Personnel en charge  
de la restauration

**Animé par**

Altaforma

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

## Hygiène et HACCP en restauration collective

**Contexte**

Dangers chimiques, risques microbiologiques, allergènes, corps étrangers... La sécurité des aliments reste une préoccupation importante pour les établissements de santé. De plus, les différentes crises alimentaires ont conforté l'idée de sécuriser la chaîne alimentaire mais aussi de comprendre les enjeux et les risques liés à l'alimentation.

**Objectifs**

- > Appréhender la législation encadrant la méthode HACCP.
- > Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire.
- > Actualiser les connaissances sur les bonnes pratiques en hygiène alimentaire.
- > Appliquer la méthode HACCP en restauration.
- > Définir les axes d'amélioration du système HACCP.

**Programme****Appréhender la législation encadrant la méthode HACCP**

- > La réglementation.
- > Évolution de la réglementation.

**Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire / Actualiser les connaissances sur les bonnes pratiques en hygiène alimentaire**

- > Le monde microbien.
- > Les analyses alimentaires.
- > Les grands principes de l'hygiène.

**Appliquer les méthodes HACCP en restauration / Définir les axes d'amélioration du système HACCP**

- > La méthode HACCP.
- > La Traçabilité.
- > La TIAC.
- > Conduite à tenir en cas particuliers.

**Identifier et appliquer son PMS (HACCP + BPH)**

- > Le PMS.

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

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON

> 03 26 87 78 26

> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 7.06

**Public**

Ashq et tout  
professionnel en charge  
de l'entretien des locaux

**Animé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**

Financé sur fonds  
mutualisés Anfh  
(crédits régionaux)

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

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

**Champagne-Ardenne**

Blandine BOURGUIGNON  
> 03.26.87.78.26  
> b.bourguignon@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## Nettoyage et hygiène des locaux en institution

**Contexte**

L'entretien des locaux a pour objectif de maintenir la propreté et l'hygiène dans les établissements pour les patients/résidents, les visiteurs et les professionnels. Il participe à la qualité de l'accueil et des soins dispensés et concourt à l'image que renvoie l'établissement à l'extérieur. Il joue également un rôle important dans la lutte contre le risque infectieux. Cette formation se veut très pratique, concrétisée par beaucoup de mise en situation professionnelles et des exercices.

**Objectifs**

- > Connaître l'application des techniques et des règles d'hygiène dans le nettoyage.
- > Avoir les outils et protocoles pour lutter contre les risques infectieux.
- > Repérer, lors du nettoyage, le niveau de risque infectieux et mettre en œuvre les moyens appropriés.
- > Maîtriser l'utilisation du matériel et des produits d'entretien.

**Programme****JOUR 1**

- > Quelques notions de microbiologie.
- > Cadre réglementaire relatif à l'hygiène et l'entretien des locaux.
- > Faire le bilan de l'existant.
- > Connaître les précautions standard en termes d'hygiène et bien les appliquer.
- > Les principes de base du bionettoyage et de la lutte contre le risque infectieux.
- > Précautions en période d'épidémie voire de pandémie.
- > Outils et techniques de nettoyage utilisés en institution.

**JOUR 2**

- > Protocoles et plans de nettoyage et désinfection : chambres, sanitaires, etc.
- > Traçabilité et contrôle des prestations effectuées.
- > Savoir gérer des situations inhabituelles.
- > Gestion des déchets selon les bonnes pratiques professionnelles et le respect de l'environnement.
- > Règles de sécurité, ergonomie au travail et prévention des risques professionnels.

## AFR 7.07

### Public

L'ensemble des professionnels exerçant des fonctions d'encadrement et les agents des services (RH, juridique, etc.) chargés de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux de la FPH ainsi que les représentants du personnel

### Animé par

À déterminer

### Durée

1 jour

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financé sur fonds mutualisés Anfh (crédits régionaux)

### Contacts des délégations

#### Alsace

Marion HILBIG

> 03 88 21 47 03

> m.hilbig@anfh.fr

#### Champagne-Ardenne

Blandine BOURGUIGNON

> 03.26.87.78.26

> b.bourguignon@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE

> 03 83 15 17 34

> mc.antoin@anfh.fr

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

### Contexte

Les violences, quelle que soit leur origine, commises à l'encontre des professionnels et personnels de santé causent une dégradation de la qualité de la vie au travail nuisant par voie de conséquence à la qualité des soins due à nos concitoyens. La sécurité des agents publics est à l'intersection d'un double enjeu : celui de la santé de l'ensemble des personnels des établissements publics de santé des secteurs sanitaires, sociaux et médico sociaux, sans distinction de statut et de métier et celui de l'attractivité du secteur et des métiers. Le ministère du travail, de la santé et des solidarités publiera prochainement une instruction sur la protection fonctionnelle dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière.

Les enjeux sont ainsi de permettre à tous les acteurs des ressources humaines de mieux maîtriser les conditions d'octroi et de mise en œuvre de ce dispositif. Le gouvernement en a rappelé l'importance en novembre 2020, en particulier la responsabilité des managers, quel que soit le niveau hiérarchique où ils se situent, de la mettre en œuvre pour soutenir leurs agents et renforcer leur protection y compris à titre de prévention.

### Objectif indicatif

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

### Programme indicatif

- > Connaître les droits et obligations des agents et des employeurs face aux situations de violence dans le contexte professionnel.
- > Maîtriser la réglementation relative à la protection fonctionnelle, son champ d'application et ses conditions d'octroi.
- > Appréhender l'organisation et les compétences des juridictions administratives et judiciaires, de la procédure civile et pénale, identifier les compétences des différents intervenants : avocats, tribunaux, police-gendarmerie, assurances.
- > Savoir adapter les actions à mettre en œuvre au regard d'une situation donnée (agression, harcèlement, menace, etc.).
- > Distinguer les étapes de la procédure de mobilisation de la protection fonctionnelle, discerner les principaux éléments de vigilance notamment pour rédiger la convention d'honoraire.
- > Communiquer auprès des agents sur leurs droits en matière de protection fonctionnelle et savoir accompagner les victimes en adoptant une posture bienveillante et soutenante, contribuer à l'élaboration de ressources (livret, vademecum, fiche réflexe, etc.) à destination des équipes.

## AFR 7.08

**Public**

Personnel soignant

**Animé par**

À déterminer

**Durée**

3 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

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

## Place et rôle des représentants des usagers dans les services de soin

**Contexte**

La place et le rôle des représentants des usagers dans les unités de soin constituent un enjeu majeur pour la qualité et la sécurité des soins au sein des établissements de santé.

Les représentants des usagers jouent un rôle crucial dans la défense des droits des patients. Leur présence et leur action visent à renforcer la transparence et la confiance entre les patients, les familles et les professionnels de santé.

Dans ce contexte, il est essentiel que les agents de la Fonction publique hospitalière soient formés et informés sur les missions et les responsabilités des représentants des usagers. Cette formation permettra aux agents de mieux comprendre le rôle de ces représentants et de savoir comment collaborer efficacement avec eux, tout en assurant une communication claire et précise auprès des patients et de leurs familles.

**Objectif indicatif**

Connaître les missions des représentants des usagers et savoir informer les patients et les familles.

---

**Programme**

À déterminer.

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

Marion HILBIG

&gt; 03 88 21 47 03

&gt; m.hilbig@anhf.fr

**Champagne-Ardenne**

v

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

&gt; 03 83 15 17 34

&gt; mc.antoine@anhf.fr



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

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

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



# 8 ●

## **Formations à destination des personnels médicaux**

# Formations pluri-professionnelles ouvertes au personnel médical

**Accessibles aux professionnels médicaux des établissements adhérents au DPC médical et financées au titre des Plans de DPCM.**

Retrouvez les programmes de ces formations aux pages indiquées.

<b>AFR 1.01</b>	Gestion et conduite de projets .....	<b>p. 28</b>
<b>AFR 1.06</b>	Travailler avec l'intelligence artificielle .....	<b>p. 33</b>
<b>AFR 2.04</b>	Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? .....	<b>p. 39</b>
<b>AFR 3.01</b>	Le management hospitalier .....	<b>p. 44</b>
<b>AFR 4.03</b>	Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants .....	<b>p. 52</b>
<b>AFR 4.04</b>	Accompagner les professionnels face à la mort d'un patient, d'un usager .....	<b>p. 53</b>
<b>AFR 4.07</b>	Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie .....	<b>p. 56</b>
<b>AFR 5.05</b>	Prévenir les violences conjugales et/ou intra familiales .....	<b>p. 64</b>
<b>AFR 6.01</b>	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social .....	<b>p. 68</b>
<b>AFR 6.03</b>	Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement .....	<b>p. 70</b>
<b>AFR 6.07</b>	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs .....	<b>p. 74</b>
<b>AFC 7.03</b>	Identitovigilance .....	<b>p. 78</b>
<b>AFR 7.04</b>	Prévention des erreurs médicamenteuses .....	<b>p. 79</b>

# Formations dédiées exclusivement au personnel médical

**Accessibles aux professionnels médicaux des établissements adhérents au DPC Médical et financées au titre des fonds nationaux dans la limite de l'enveloppe disponible.**

Retrouvez les programmes de ces formations ci-après.

## **Parcours Manager médical**

- > Module 1 : Positionnement.
- > Module 2 : La gouvernance hospitalière.
- > Module 3 : Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe.
- > Module 4 : Apprendre à anticiper et à gérer les conflits.
- > Module 5 : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux.
- > Module 6 : À coconstruire en lien avec le groupe.

## **Formation au français à destination des médecins peu francophones**

### **Entretien professionnel annuel des médecins**

### **Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose**

- > Module Diagnostic
- > Module Prise en charge

### **Médecin-manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?**

### **Médecin-manager : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?**



## AFR 8.01

### Public

Praticiens Hospitaliers

### Animé par

CHU de Bordeaux /  
IMS Académie

### Durée

30 heures

### Modalité pédagogique

> 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.

### Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## Parcours manager médical : 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.
- > Échanger sur les attentes du médecin manager.
- > Définir le parcours le plus adapté.

### Programme

#### 1<sup>er</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 prévu par module. 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 (45 min 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

À 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.





## AFR 8.02

**Public**

Praticiens Hospitaliers

**Animé par**CHU de Bordeaux /  
IMS Académie**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh  
au titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)**Contacts des délégations****Alsace**Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr**Champagne-Ardenne**Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr**Lorraine**Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## Parcours manager médical : 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.



## AFR 8.03

**Public**

Praticiens Hospitaliers

**Animé par**CHU de Bordeaux /  
IMS Académie**Durée**

4 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh  
au titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)

# Parcours manager médical : Module 3 – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective

**Contexte**

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

Marion HILBIG

&gt; 03 88 21 47 03

&gt; m.hilbig@anfh.fr

**Champagne-Ardenne**

Sylvie LAMBEAUX

&gt; 03 26 87 78 22

&gt; s.lambeaux@anfh.fr

**Lorraine**

Marie-Christine ANTOINE

&gt; 03 83 15 17 34

&gt; mc.antoin@anfh.fr



## AFR 8.04

**Public**

Praticiens Hospitaliers

**Animé par**CHU de Bordeaux /  
IMS Académie**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh  
au titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)

## Parcours manager médical : Module 4 – Apprendre à anticiper et gérer les conflits

**Contexte**

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les deux journées offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel. Il s'agit d'apprendre à prévenir, mais aussi désamorcer les situations 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 des délégations****Alsace**Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr**Champagne-Ardenne**Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr**Lorraine**Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 8.05

**Public**

Praticiens Hospitaliers

**Animé par**CHU de Bordeaux /  
IMS Académie**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh au  
titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)**Contacts des délégations****Alsace**Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr**Champagne-Ardenne**Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr**Lorraine**Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## Parcours manager médical: Module 5 – Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux

**Contexte**

Ce module sensibilise et outille les participants sur le plan de la santé au travail, thème de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leurs responsabilités que du point de vue de leurs propres risques psychosociaux. La notion de bientraitance sera largement abordée à l'égard de ses collaborateurs et de soi-même. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins.

**Objectifs****Développer et mettre en œuvre la qualité de vie et conditions de travail**

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

**La bientraitance managériale**

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

**Programme****JOUR 1****Identifier les leviers de cohésion d'équipe : les bonnes pratiques**

- > Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs.

**Définition des RPS et de la QVCT**

- > Mécanismes stress psychologique.
- > Outils de mesure.
- > Pratiques managériales et prévention.

**JOUR 2****Construire au quotidien un environnement bienveillant**

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

**Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale**

- > Bientraitance en situation de changement.

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

- > Concept d'assertivité

**Mettre en place une communication efficiente**

- > Objectifs et résultats.



## AFR 8.06

**Public**

Praticiens Hospitaliers

**Animé par**CHU de Bordeaux /  
IMS Académie**Durée**

2 jours

**Modalité pédagogique**

Présentiel

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique**Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh au  
titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)

## Parcours manager médical : Module 6 (optionnel) – Thème à définir et coconstruire avec le groupe

**Contexte**

Ce module sensibilise et outille les participants sur le plan de la santé au travail, thème de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leur responsabilité que du point de vue de leurs propres risques psychosociaux. La notion de bientraitance sera largement abordée à l'égard de ses collaborateurs et de soi-même. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins.

**Objectifs**

Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents.

Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes.

Un sujet proposé par le prestataire :

- > Gestion des conflits niveau 2
- > Gestion du temps
- > Co-développement
- > Mener des entretiens
- > Travailler en équipe

Un besoin identifié lors du positionnement des médecins.

**Programme**

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

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

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

**Contacts des délégations****Alsace**Marion HILBIG  
> 03 88 21 47 03  
> m.hilbig@anfh.fr**Champagne-Ardenne**Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr**Lorraine**Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr



## AFR 8.07

### Public

Tout médecin, exerçant en établissement relevant de la Fonction publique hospitalière, souhaitant améliorer son français écrit et oral

### Animé par

LINGUAPHONE

### Durée

130 heures

### Modalité pédagogique

Au format Blended Learning, le parcours alternera temps de formation synchrones, asynchrones, ateliers de social learning et entretiens individualisés.

### Nombre de participants

De 8 à 12 participants par groupe

### Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## Formation au français pour les médecins peu francophones : Niveau CECRL A2 à B1 ou B1 à B2 – Parcours certifiant

### Contexte

L'objectif général du dispositif de formation est de faciliter la compréhension et la communication entre personnel médical, personnel soignant et non soignant, patients et familles des patients, pour une amélioration de la prise en charge en établissement.

La formation est proposée exclusivement en distanciel pour s'adapter aux contraintes des praticiens hospitaliers.

130 heures maximum réparties comme suit :

- > 64 heures de classe virtuelle (2 x 1h par semaine – créneaux déterminés en début de parcours en concertation avec les participants) ;
- > 32 heures de parcours digital en autonomie (1h minimum par semaine) ;
- > 16 heures max. d'entretiens individualisés (séances de 30 min. en visio) ;
- > 16 heures max. d'ateliers de social learning (séances de 30 min. en classe virtuelle) ;

> 2 heures pour le passage de la certification (soumis à l'assiduité des participants).

Le parcours se déroulera sur une période indicative de 8 à 10 mois.

### Objectifs

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

- > dialoguer en français dans votre quotidien en établissement ;
- > vous intégrer dans votre milieu professionnel ;
- > lire et comprendre un article médical en français ;
- > poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français ;
- > assurer des transmissions écrites en français ;
- > intervenir dans une réunion professionnelle en français ;
- > certifier votre niveau de français.

### Programme

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

- > L'accueil permanent.
- > L'orientation et le renseignement des patients.
- > Le corps.
- > Le vocabulaire médical de base.
- > Le questionnement.

#### 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.

#### 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.

#### 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.
- > L'oncologie.

#### Assurer des transmissions écrites en français

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

#### Intervenir dans une réunion professionnelle en français

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

#### Être préparé pour la certification

## AFR 8.08 Entretien professionnel annuel des médecins

### Public

Chefs de service, chefs de pôle, présidents CME, CMG, praticiens responsables de structures internes, praticiens exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

### Animé par

Formation partenaires ou Formavenir  
Performances ou Grieps

### Durée

1 jour

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

### Contexte

Le statut unique de praticien hospitalier (décret n°2022-134 du 5 février 2022) prévoit un renforcement de l'accompagnement des praticiens tout au long de leur carrière. Dans ce contexte, ils bénéficient d'un entretien professionnel annuel à compter de l'année 2022.

Il s'agit d'un moment d'échanges entre pairs visant à accompagner le praticien au sein de son environnement de travail.

Son objectif est de faire un point d'étape sur les missions et les souhaits du praticien en articulation avec le projet de service et de l'équipe comme d'aborder son épanouissement professionnel et sa qualité de vie au travail.

### Objectifs

#### Objectif opérationnel

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

#### Objectifs pédagogiques

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

### Programme

#### La dimension stratégique de l'entretien professionnel

- > L'évaluation des résultats.
- > La rédaction de la synthèse.
- > Le cadre légal et réglementaire.
- > La GPMC : un outil institutionnel.
- > Les enjeux de la GPMC.
- > D'une logique métier à une logique compétence.
- > Les acteurs de la GPMC.

#### S'initier aux outils de la GPMC

- > Le langage de la GPMC.
- > La définition, les enjeux et finalités.
- > Zoom sur l'entretien annuel.

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

- > Les écarts entre besoins et ressources.
- > Propositions d'action.

#### Conduire un entretien professionnel

- > Les différents outils de l'entretien.
- > La mise en œuvre des méthodes, outils et supports.

- > L'évaluation des résultats.
- > La rédaction de la synthèse.

#### Maîtriser les techniques de communication

- > Les 3 étapes clés de la communication lors de l'entretien.
- > Les points de vigilance.
- > Les bonnes pratiques de communication pour conduire l'entretien.
- > Le conflit ou le désaccord : désamorçage, recentrage et prise de recul.

L'animation de cette formation sera placée sous le postulat de la co-construction avec les participants à partir de situations réelles de travail, à l'appui de média pédagogiques interactifs et variés :

- > mini-diagnostic ;
- > mind-mapping ;
- > jeux pédagogiques de réflexion et de simulation ;
- > liberating structures.





## AFR 8.09

### Public

Professionnels médicaux : médecins urgentistes et les internistes, gynécologues médicaux, gynécologues obstétriciens, urologues, chirurgiens digestifs, radiologues, médecins de la douleur et de la fertilité, sage-femmes

### Animé par

À déterminer

### Durée

1 jour

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

# Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose : Module 1 – Diagnostic

### Contexte

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorrhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires (dysurie), digestifs (dyschésie), notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. À cela s'ajoute un retard diagnostique quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif.

En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022. Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023 – 2027).

### Objectif indicatif

Améliorer les pratiques professionnelles du diagnostic de l'endométriose.

### Programme indicatif

- > Identifier les symptômes évocateurs et les signes cliniques de l'endométriose.
- > Connaître les filières endométriose dans leurs missions et leur offre de soins graduée pour soutenir les parcours de diagnostic et de soins et permettre un juste adressage des patientes au sein des filières régionales.
- > Assurer l'analyse des résultats de questionnaires de diagnostic ou auto-diagnostic.
- > Orienter vers un professionnel pour réaliser les examens de première intention selon les recommandations de la HAS.
- > Prescrire pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de second recours notamment la réalisation notamment la réalisation et l'analyse des examens d'imagerie et d'exploration.
- > Évaluer le retentissement (somatique/fonctionnel, psychologique, professionnel, etc.) et plus particulièrement de la douleur sur la qualité de vie.





## AFR 8.10

### Public

Professionnels médicaux assurant une prise en charge de femmes souffrant d'endométriose : gynécologues médicaux, gynécologues obstétriciens, urologues, chirurgiens digestifs, radiologues, médecins de la douleur et de la fertilité

### Animé par

À déterminer

### Durée

1 jour

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

Le module 1 n'est pas un pré-requis au module 2

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

# Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose : Module 2 – Prise en charge

### Contexte

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorrhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires (dysurie), digestifs (dyschésie), notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. À cela s'ajoute un retard diagnostique quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif.

En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022. Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023–2027).

### Objectif indicatif

Améliorer la prise en charge des différentes dimensions de l'endométriose.

### Programme indicatif

#### Prendre en charge, orienter et suivre

> Connaître et identifier les niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> recours), orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages.

#### Établir une stratégie thérapeutique globale adaptée au niveau de la maladie, en lien avec la patiente et fondée sur les recommandations

> Contribuer aux Réunion de Concertation Pluridisciplinaires de territoire.  
> Établir et mettre en œuvre un parcours de soins adapté en coordonnant des prises en charge y compris le parcours ville-hôpital, la prise en charge en milieu scolaire, professionnel...

> En accompagnement médicale : respecter les orientations HAS dans la prescription du traitement hormonal.

#### Savoir communiquer sur les droits et orienter vers des structures et des interlocuteurs favorisant la qualité de vie

> Informer notamment sur les droits (Affectation Longue Durée, etc.).  
> Assurer l'accompagnement et l'éducation de la patiente y compris dans le cadre du déploiement et de promotion d'actions d'Éducation Thérapeutique du Patient en s'attachant à la gestion de la douleur et à la prise en compte des différents milieux de vie (professionnelle, scolaire, affective, sexuelle, etc.).

> Identifier les ressources territoriales de soutien et d'éducation des patientes, orienter vers l'établissement d'un soutien psychologique et au besoin vers des options thérapeutiques non médicamenteuses (acupuncture, ostéopathie) qui peuvent être proposées aux patientes en complément de la prise en charge médicamenteuse selon les recommandations de la HAS.  
> Mettre en relation les patientes avec les actions associatives.



## AFR 8.11

### Public

Praticiens hospitaliers

### Animé par

Adopale/Oresys ou  
Antidote Expertise ou  
Formavenir  
Performances

### Durée

2 jours

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 10 participants

### Coût pédagogique

Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh au  
titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

# Médecin-manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?

### Contexte

Imaginez un hôpital où chaque interaction est empreinte de confiance et de respect mutuel, même en période de tension.

Notre formation donne au médecin, chef d'orchestre de son service, les clés pour instaurer les fondements nécessaires à la motivation de chacun, à l'implication collective et solidaire et donc à la performance de l'équipe.

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

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

#### JOUR 2

- > Théorie du storytelling (posture « Leader » du manager).
- > Mise en pratique 1 : Narration factuelle vs Storytelling.
- > Mise en pratique 2 : Quelles situations sont propices au storytelling ?
- > Cocréation de la cascade managériale des acteurs, outil d'animation du quotidien d'un service/pôle.
- > Simulation d'animation d'une réunion d'équipe régulière.
- > Ouverture sur la résolution de problèmes et la dynamique d'amélioration continue.
- > Comment s'exprime la posture « Coach » du manager : écoute active, empathie, questionnement, pièges à éviter.
- > Ouverture sur les ressources mobilisables au sein de l'établissement.



## AFR 8.12

### Public

Praticiens hospitaliers

### Animé par

Adopale/Oresys ou  
Antidote Expertise ou  
Formavenir  
Performances

### Durée

1 jour

### Modalité pédagogique

Présentiel

### Nombre de participants

De 8 à 10 participants

### Coût pédagogique

Financement sur les  
fonds mutualisés  
nationaux de l'Anfh au  
titre du DPCM  
(sous réserve de  
l'enveloppe disponible)

### Contacts des délégations

#### Alsace

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

#### Champagne-Ardenne

Sylvie LAMBEAUX  
> 03 26 87 78 22  
> s.lambeaux@anfh.fr

#### Lorraine

Marie-Christine ANTOINE  
> 03 83 15 17 34  
> mc.antoine@anfh.fr

## Médecin-manager : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?

### Contexte

Les hôpitaux sont des environnements propices aux tensions : gestion des urgences, aléas, ressources limitées, etc. Le médecin a ainsi un rôle crucial à jouer dans la prévention et gestion des conflits. De la reconnaissance des signaux précurseurs à la gestion des émotions, nous fournirons l'ensemble des clés pour gérer ces situations.

### Objectifs

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

### Programme

#### MATINÉE

- > Brainstorming sur les situations de crise rencontrées à l'hôpital.
- > Tour de table : Quels facteurs précurseurs connaissez-vous ?
- > Les facteurs types déclencheurs de conflits.
- > La spirale du conflit.
- > Les différents types de conflits.
- > Atelier participatif : lien avec la pyramide de Dilts.
- > Postures face au conflit de Thomas Kilmann.
- > Mise en pratique : identifier les postures face au conflit dans des saynètes.
- > Présentation des émotions principales liées au conflit.

#### APRÈS-MIDI

- > Outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit.
- > Mise en situation : variations du para-et du non verbal dans une scène.
- > Principes de l'assertivité.
- > Principe de la communication non violente.
- > Les dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital.

## Planification PAR 2025

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code		Thèmes 2025		Dates Alsace			
		Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
<b>AFR 1.01</b>	Gestion et conduite de projets	2021-431	Grieps	24 et 25 mars	29 et 30 septembre		
<b>AFR 1.02</b>	Design thinking						
<b>AFR 1.03</b>	Assistant médico-administratif : évolution des missions et des compétences	2022-467	Formavenir Performances	28, 29 avril et 5, 6 mai	15, 16 mai et 26, 27 mai		
<b>AFR 1.04</b>	Le travail de nuit	2022-557	Déméter Santé	20 et 21 janvier	26 et 27 mai		
<b>AFR 1.05</b>	Les fondamentaux du développement durable et de la RSE						
<b>AFR 1.06</b>	Travailler avec l'intelligence artificielle						
<b>AFR 1.07</b>	Pilotage financier des instituts de formation des paramédicaux						
<b>AFR 2.01</b>	Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	2023-96 ou 2023-99 ou 2023-102	Formavenir Performances ou OBEA ou Synergies DFC	31 mars, 1 <sup>er</sup> avril et 28, 29 avril	13, 14 mai et 5, 6 juin	22, 23 septembre et 13, 14 octobre	
<b>AFR 2.02</b>	Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe		OBEA	2 et 3 avril	19 et 20 mai	18 et 19 mai au sein de l'EHPAD de Turckheim	10 et 11 décembre
<b>AFR 2.03</b>	Organiser son travail pour gérer son temps	2022-558	Allience	16 janvier et 6 février	6 mai et 27 mai	23 septembre et 14 octobre	
<b>AFR 2.04</b>	Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?						
<b>AFR 2.05</b>	Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail						
<b>AFR 2.06</b>	Gestion des incivilités, de l'agressivité et de la violence						
<b>AFR 3.01</b>	Le management hospitalier						
<b>AFR 3.02</b>	Mobiliser et motiver les équipes						
<b>AFR 3.03</b>	Formation des maîtres d'apprentissage : Module de base	2022-1323	Cadres en Mission Formation	4 et 5 février			
<b>AFR 3.04</b>	Formation des maîtres d'apprentissage : Module d'accompagnement à la certification	2022-1325	Cadres en Mission Formation	25 septembre et 16 octobre			
<b>AFR 3.05</b>	Manager une petite équipe	2021-195 ou 2021-196	Capitan ou Inforelec	22 et 23 janvier	2 et 3 avril	7 et 8 octobre	
<b>AFR 4.01</b>	Se former pour collaborer avec les patients partenaires, en secteur sanitaire et médico-social		SAVOIRS PATIENTS				
<b>AFR 4.02</b>	Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs, en secteur psychiatrique	2022-1168	SAVOIRS PATIENTS				
<b>AFR 4.03</b>	Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants	2023-149 ou 2023-147 ou 2023-147	ELIDE ou Antidote Expertise ou Formavenir Performances	17, 18 et 19 mars	2, 3 et 4 juin	15, 16 et 17 septembre	3, 4 et 5 novembre
<b>AFR 4.04</b>	Accompagner les professionnels face à la mort des patients, des usagers	2023-505	EFORS	8,9 et 20 janvier	26,27 février et 13 mars	15,16 septembre et 6 octobre	

## Planification PAR 2025

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Dates Champagne-Ardenne				Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
02 et 03 juin	30 juin et 1 <sup>er</sup> juillet	29 et 30 septembre	24 et 25 novembre	26 et 27 mai	13 et 14 octobre		
27, 28 février et 3, 4 avril	11, 12 décembre et 18, 19 décembre			17, 18 mars et 31 mars, 1 <sup>er</sup> avril	17, 18 novembre et 8, 9 décembre		
24 et 25 avril	22 et 23 mai	8 et 9 septembre	16 et 17 octobre	3 et 4 février	13 et 14 mars	3 et 4 novembre	
3, 4 mars et 24, 25 mars				4, 5 septembre et 2, 3 octobre			
24 et 25 avril	5 et 6 juin	25 et 26 septembre	2 et 3 octobre	26 et 27 mai	19 et 20 juin	24 et 25 novembre	
7 et 28 février	19 septembre et 10 octobre			28 janvier et 25 février	26 septembre et 17 octobre		
				6 et 7 mars	18 et 19 septembre		
				4 et 5 décembre			
10 et 11 mars	18 et 19 septembre			27 et 28 février	23 et 24 septembre		
				10, 11 et 12 mars			
				21, 22 et 23 mai	8, 9 et 10 octobre		
3, 4 et 5 février	12, 13 et 14 mai			10, 11 et 12 mars	19, 20 et 21 mai	22, 23 et 24 septembre	
6, 7 et 21 mars	29, 30 septembre et 17 octobre			3, 4 mars et 31 mars	3, 4 et 30 avril	20, 21 novembre et 12 décembre	

## Planification PAR 2025

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Thèmes 2025	Dates Alsace					
		Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
<b>AFR 4.05</b>	Annnonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale						
<b>AFR 4.06</b>	Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	2023-85 ou 2023-88	Anaxis Santé ou Infor Santé	12 et 13 mai	10 et 11 juin	3 et 4 novembre	
<b>AFR 4.07</b>	Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	2022-303 ou 2022-301	Grieps ou Infor Santé	5, 6 et 7 mai	15, 16 et 17 septembre		
<b>AFR 4.08</b>	Prise en charge de la douleur : sensibilisation	2023-365 ou 2023-369	Altaforma ou Formavenir Performances	24 et 25 février	2 et 3 juin	1 <sup>er</sup> et 2 décembre	
<b>AFR 4.09</b>	Prise en charge de la douleur : perfectionnement	2023-367 ou 2023-371	Altaforma ou Formavenir Performances		17 et 18 juin	18 et 19 novembre	
<b>AFR 5.01</b>	Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter des publics enfants et adolescents	2023-476	Infor Santé	20 et 21 janvier	22 et 23 janvier		
<b>AFR 5.02</b>	Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter des publics adultes	2023-477	Infor Santé	8 et 9 septembre	10 et 11 septembre		
<b>AFR 5.03</b>	Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence		Transfaire	12 et 13 mars	2 et 3 avril	11 et 12 juin	
<b>AFR 5.04</b>	Prévention et gestion des fugues		Formavenir Performances	11 et 12 juin	8 et 9 septembre		
<b>AFR 5.05</b>	Prévenir les violences conjugales et/ou intra familiales	2023-24	Transfaire	5, 6 février et 20 mars	1 <sup>er</sup> , 2 octobre et 3 novembre		
<b>AFR 5.06</b>	L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge	2022-556	Anaxis santé	8 et 9 janvier	8 et 9 octobre		
<b>AFR 5.07</b>	Soutien à la parentalité						
<b>AFR 6.01</b>	Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	2022-608	Irap Santé	3 et 4 mars	13 et 14 octobre		
<b>AFR 6.02</b>	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD	2022-536 ou 2022-533	AFAR ou IDEAGE Formation	27, 28 janvier et 27 février	22, 23 mai et 6 juin au sein de l'EHPAD de BERGHEIM	18, 19 septembre et 3 octobre au CH de ROUFFACH	4, 5 novembre et 27 novembre
<b>AFR 6.03</b>	Mieux comprendre la personne âgée par la méthode du simulateur de vieillissement	2022-452	Altaforma	25 février	22 mai	11 septembre	2 octobre
<b>AFR 6.04</b>	Prise en charge des troubles de la déglutition	2023-356	IDEAGE Formation	3 et 4 juin	9 et 10 octobre au sein de l'EHPAD de TURCKHEIM	8 et 9 décembre	
<b>AFR 6.05</b>	Les troubles du spectre autistique	2023-543	ESEIS	19 et 20 mai	16 et 17 juin		
<b>AFR 6.06</b>	Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle	2022-565	Altaforma	15, 16 mai et 12, 13 juin	17, 18 novembre et 24, 25 novembre		
<b>AFR 6.07</b>	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs						
<b>AFR 7.01</b>	Les droits des patients et des résidents	2023-352	Antidote Expertise	3 et 4 février	6 et 7 octobre		
<b>AFR 7.02</b>	Ethique et décision dans le soin		Antidote Expertise	12, 13 et 14 mars au CH de ROUFFACH	12, 13 et 14 mai	7, 8 et 9 octobre	
<b>AFR 7.03</b>	Identitovigilance	2022-555	Ethicare	27 et 28 janvier	17 et 18 septembre		
<b>AFR 7.04</b>	Prévention des erreurs médicamenteuses	2023-496	Formavenir Performances	3 et 4 mars	19 et 20 mai	22 et 23 septembre	
<b>AFR 7.05</b>	Hygiène et HACCP en restauration collective	2022-563	Altaforma	21 et 22 janvier	11 et 12 mars	18 et 19 septembre	25 et 26 novembre

## Planification PAR 2025

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Dates Champagne Ardenne				Dates Lorraine			
Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
10 et 11 mars	22 et 23 septembre			6 et 7 octobre			
26, 27 et 28 mars				2, 3 septembre et 5 novembre			
6 et 7 mars	11 et 12 septembre	4 et 5 décembre		27 et 28 mars	8 et 9 septembre		
24 et 25 avril	27 et 28 novembre			27 et 28 février	2 et 3 octobre		
				27 et 28 janvier	3 et 4 mars CPN LAXOU	18 et 19 septembre	
				29 et 30 janvier			
15 et 16 mai				6 et 7 février			
19 et 20 juin	11 et 12 septembre			9 et 10 juin			
12, 13 juin et 4 juillet				6, 7 mars et 4 avril	11, 12 septembre et 17 octobre		
				24 et 25 février	15 et 16 septembre		
20 et 21 janvier	8 et 9 septembre	9, 10 et 30 septembre		17 et 18 mars	15 et 16 septembre		
4, 5 et 18 mars	6, 7 mai et 3 juin			30, 31 janvier et 27 février EHPAD de Charmes	13, 14 et 31 mars	11, 12 et 29 septembre	4, 5 et 15 décembre
24 janvier	28 mars	6 juin	7 novembre	31 janvier CH Commercy	17 mars CH Pont-à-Mousson	23 mai	21 novembre
				5 et 6 juin	9 et 10 octobre		
				2 et 3 juin			
12, 13 mai et 16, 17 juin				6, 7 février et 20 et 21 mars	3, 4 mars et 24, 25 mars	13, 14, 15 et 16 octobre	13, 14 novembre et 27, 28 novembre CH Pont-à-Mousson
27 et 28 janvier	15 et 16 mai	15 et 16 septembre	1 <sup>er</sup> et 2 décembre	5 et 6 février	22 et 23 avril	3 et 4 novembre	
22, 23 et 24 janvier	16, 17 et 18 juin	1 <sup>er</sup> , 2 et 3 octobre		26, 27 et 28 février	23, 24 et 25 avril	1, 2 et 3 octobre	
20 et 21 janvier	12 et 13 juin	13 et 14 octobre		6 et 7 octobre			
17 et 18 mars	16 et 17 juin	15 et 16 septembre	17 et 18 novembre	12 et 13 mai	29 et 30 septembre		
6 et 7 février	13 et 14 mars	9 et 10 octobre	27 et 28 novembre	4 et 5 février	27 et 28 novembre		

## Planification PAR 2025

# Calendrier des AFR

(Les lieux de formation vous seront communiqués ultérieurement.)

Code	Thèmes 2025	Dates Alsace					
		Référence LA ForMuLE (Code prestation)	Organisme	Date groupe 1	Date groupe 2	Date groupe 3	Date groupe 4
<b>AFR 7.06</b>	Nettoyage et hygiène en institution		Formavenir Performances	31 mars et 1 <sup>er</sup> avril	16 et 17 juin	1 <sup>er</sup> et 2 octobre	
<b>AFR 7.07</b>	Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la fonction publique hospitalière						
<b>AFR 7.08</b>	Place et rôle des Représentants des Usagers dans les services de soin						
<b>AFR 8.01</b>	Parcours manager médical : Module 1 - Positionnement	2023-390	CHU de Bordeaux / IMS Académie				
<b>AFR 8.02</b>	Parcours manager médical : Module 2 - La gouvernance hospitalière	2023-391	CHU de Bordeaux / IMS Académie				
<b>AFR 8.03</b>	Parcours manager médical : Module 3 - Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe	2023-392	CHU de Bordeaux / IMS Académie				
<b>AFR 8.04</b>	Parcours manager médical : Module 4 - Apprendre à anticiper et gérer les conflits	2023-393	CHU de Bordeaux / IMS Académie				
<b>AFR 8.05</b>	Parcours manager médical : Module 5 - Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux	2023-394	CHU de Bordeaux / IMS Académie				
<b>AFR 8.06</b>	Parcours manager médical : Module 6 - Module à coconstruire en lien avec le groupe et à valider avec le commanditaire	2023-395	CHU de Bordeaux / IMS Académie				
<b>AFR 8.07</b>	Formation au français à destination des médecins peu francophones	2023-55	LINGUAPHONE				
<b>AFR 8.08</b>	Entretien professionnel annuel des médecins		Formaction partenaires ou Formavenir Performances ou Grieps	2 juin			
<b>AFR 8.09</b>	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriome - Module Diagnostic						
<b>AFR 8.10</b>	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriome - Module prise en charge						
<b>AFR 8.11</b>	Médecin-manager : comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?		Adopale/ Oresys ou Antidote Expertise ou Formavenir Performances	14 et 15 mai			
<b>AFR 8.12</b>	Médecin-manager : comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?		Adopale/ Oresys ou Antidote Expertise ou Formavenir Performances	22 mai			





# Index des formations

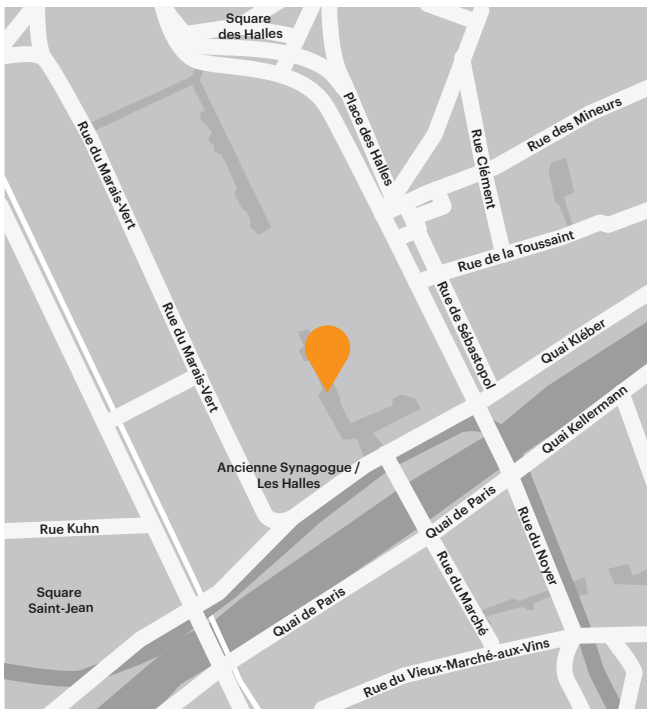
> Accompagner les professionnels face à la mort d'un patient, d'un usager - <b>AFR 4.04</b> .....	53
> Assistant Médico-Administratif : évolution des missions et des compétences - <b>AFR 1.03</b> .....	30
> Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants - <b>AFR 4.03</b> .....	52
> Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale - <b>AFR 4.05</b> .....	54
> Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? - <b>AFR 2.04</b> .....	39
> Communiquer avec bienveillance et assertivité en équipe - <b>AFR 2.02</b> .....	37
> Design thinking - <b>AFR 1.02</b> .....	29
> Développer le bien-être grâce à la stimulation sensorielle - <b>AFR 6.06</b> .....	73
> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - <b>AFR 2.01</b> .....	36
> Entretien professionnel annuel des médecins - <b>AFR 8.08</b> .....	95
> Ethique et décision dans le soin - <b>AFR 7.02</b> .....	77
> Evaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - <b>AFR 4.06</b> .....	55
> Formation au français à destination des médecins peu francophones - <b>AFR 8.07</b> .....	94
> Formation des maîtres d'apprentissage : Module d'Accompagnement à la certification - <b>AFR 3.04</b> .....	47
> Formation des maîtres d'apprentissage : Module de base - <b>AFR 3.03</b> .....	46
> Gestion des incivilités, de l'agressivité et de la violence - <b>AFR 2.06</b> .....	41
> Gestion et conduite de projets - <b>AFR 1.01</b> .....	28
> Hygiène et HACCP en restauration collective - <b>AFR 7.05</b> .....	80
> Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs - <b>AFR 6.07</b> .....	74
> Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence - <b>AFR 5.03</b> .....	62
> Identitovigilance - <b>AFR 7.03</b> .....	78
> L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge - <b>AFR 5.06</b> .....	65
> Le management hospitalier - <b>AFR 3.01</b> .....	44
> Le travail de nuit - <b>AFR 1.04</b> .....	31
> Les droits des patients et des résidents - <b>AFR 7.01</b> .....	76
> Les fondamentaux du développement durable et de la RSE - <b>AFR 1.05</b> .....	32
> Les troubles du spectre autistique - <b>AFR 6.05</b> .....	72
> Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la fonction publique hospitalière - <b>AFR 7.07</b> .....	82
> Manager une petite équipe - <b>AFR 3.05</b> .....	48
> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social - <b>AFR 6.01</b> .....	68
> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode du simulateur de vieillissement - <b>AFR 6.03</b> .....	70
> Mobiliser et motiver les équipes - <b>AFR 3.02</b> .....	45

> Nettoyage et hygiène en institution - <b>AFR 7.06</b> .....	<b>81</b>
> Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail - <b>AFR 2.05</b> .....	<b>40</b>
> Organiser son travail pour gérer son temps - <b>AFR 2.03</b> .....	<b>38</b>
> Parcours manager médical : Module 1 - Positionnement - <b>AFR 8.01</b> .....	<b>88</b>
> Parcours manager médical : Module 2 - La gouvernance hospitalière - <b>AFR 8.02</b> .....	<b>89</b>
> Parcours manager médical : Module 3 - Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe - <b>AFR 8.03</b> .....	<b>90</b>
> Parcours manager médical : Module 4 - Apprendre à anticiper et gérer les conflits - <b>AFR 8.04</b> .....	<b>91</b>
> Parcours manager médical : Module 5 - Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux - <b>AFR 4.05</b> .....	<b>54</b>
> Parcours manager médical : Module 6 - Module à coconstruire en lien avec le groupe et à valider avec le commanditaire - <b>AFR 8.06</b> .....	<b>93</b>
> Pilotage financier des instituts de formation des paramédicaux - <b>AFR 1.07</b> .....	<b>34</b>
> Place et rôle des Représentants des Usagers dans les services de soin - <b>AFR 7.08</b> .....	<b>83</b>
> Prévenir les violences conjugales et/ou intra familiales - <b>AFR 5.05</b> .....	<b>64</b>
> Prévention des erreurs médicamenteuses - <b>AFR 7.04</b> .....	<b>79</b>
> Prévention et gestion des fugues des personnes âgées - <b>AFR 5.04</b> .....	<b>63</b>
> Prise en charge de la douleur : Module de perfectionnement destiné aux IDE, cadres et médecins - <b>AFR 4.09</b> .....	<b>58</b>
> Prise en charge de la douleur : Module de sensibilisation destiné aux ASH, AS et f/f AS - <b>AFR 4.08</b> .....	<b>57</b>
> Prise en charge des troubles de la déglutition - <b>AFR 6.04</b> .....	<b>71</b>
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD - <b>AFR 6.02</b> .....	<b>69</b>
> Réduire le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie - <b>AFR 4.07</b> .....	<b>56</b>
> Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose - Module Diagnostic - <b>AFR 8.09</b> .....	<b>96</b>
> Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose - Module prise en charge - <b>AFR 8.10</b> .....	<b>97</b>
> Se former pour collaborer avec les patients partenaires, en secteur sanitaire et médico-social - <b>AFR 4.01</b> .....	<b>50</b>
> Se former pour collaborer avec les patients partenaires, pairs-aidants ou médiateurs pairs, en secteur psychiatrique - <b>AFR 4.02</b> .....	<b>51</b>
> Soutien à la parentalité - <b>AFR 5.07</b> .....	<b>66</b>
> Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter des publics adultes - <b>AFR 5.02</b> .....	<b>61</b>
> Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter des publics enfants et adolescents - <b>AFR 5.01</b> .....	<b>60</b>
> Travailler avec l'IA - <b>AFR 1.06</b> .....	<b>33</b>
> Médecin-manager : Comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ? - <b>AFR 8.12</b> .....	<b>99</b>
> Médecin-manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ? - <b>AFR 8.11</b> .....	<b>98</b>

D'un coup d'œil

# Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Grand Est

## Délégation territoriale Alsace



Immeuble Le Sébastopol, 5<sup>e</sup> étage  
3, quai Kléber  
67000 Strasbourg  
Tél. : 03 88 21 47 00  
[alsace@anfh.fr](mailto:alsace@anfh.fr)

### Accès à Strasbourg par la route

- Sortie sur l'A4, en provenance de Paris: sortie n°51 « Centre-ville »; « Halles-gare ».
- En provenance de Colmar, sur l'A35, sortie n°2 « Place des Halles ».
- En provenance de Saverne, sur l'A351, sortie n°2 « Place des Halles ».
- En ville, par le boulevard du président Wilson, puis rue des Halles.

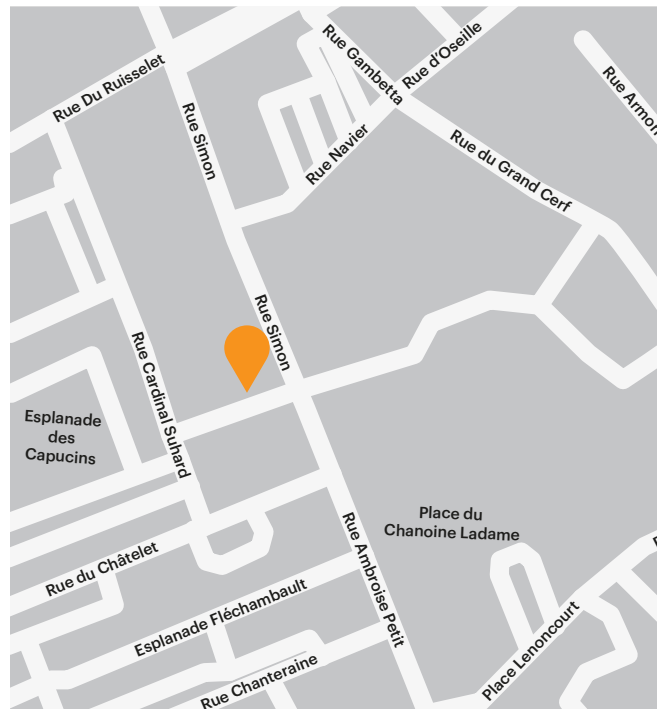
### Accès à la délégation Alsace par le tramway

Se rendre au sous-sol de la gare de Strasbourg et prendre:

- le tramway A: direction « Illkirch-Graffenstaden »;
- le tramway D: direction « Port du Rhin/Kehl ».

Arrêt « Ancienne Synagogue/Les Halles ».

## Délégation territoriale Champagne-Ardenne



20, rue Simon  
51723 Reims Cédex  
Tél. : 03 26 87 78 20  
[champagneardenne@anfh.fr](mailto:champagneardenne@anfh.fr)

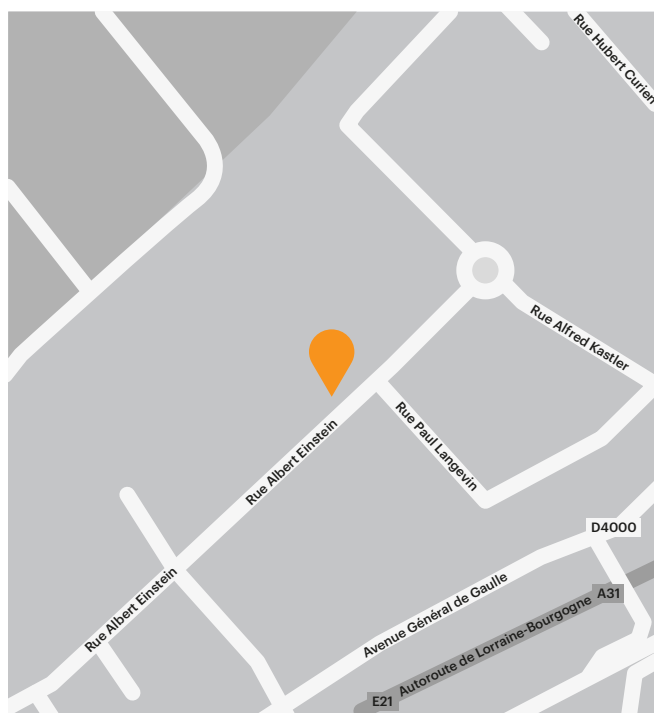
### Accès à Reims par la route

- À la croisée des autoroutes:
- A4 – E50 (Paris – Strasbourg).
  - A26 – E17 (Lille – Lyon).
  - A34 – E46 (Ardennes).

### Accès à la délégation Champagne-Ardenne par le bus

- Ligne 4 – Hôpital Debré/La Neuville mairie
- arrêt: Saint-Rémi.
- Ligne 6 – Gare centre/ZI Farman/Croix Blandin
- arrêt: Saint-Rémi.
- Ligne 9 – Saint-Brice-Courcelles – Victoire/Cormontreuil/Les Parques
- arrêt: Ruisselet.

## Délégation territoriale Lorraine



### Les jardins de Saint-Jacques

7, rue Albert Einstein

BP 31118

54320 Maxéville

Tél. : 03 83 15 17 36

lorraine@anhf.fr

### Accès à Nancy par la route

En venant de l'A31:

- > sortie d'autoroute n°19 Nancy – Laxou Champ-le-Bœuf;
- > direction Zénith – ZI Sain-Jacques II.

En venant de l'A33:

- > sortie Nancy – Gentilly;
- > Nancy – Laxou Gentilly;
- > direction Zénith – ZI Saint-Jacques II.

### Accès à la délégation Lorraine par le bus

Ligne 2 – depuis la gare, direction «Plateau de Haye»

- > arrêt «Saint-Jacques II».

Traverser la passerelle «Mickaël», longer la route près l'agence FedEx (5 minutes à pied).





