Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Plan d'actions régional 2027
Provence-Alpes-Côte d'Azur





Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

Éditorial

2027, une offre toujours enrichie et au plus près des territoires

L'année 2027 sera encore marquée par ces mutations profondes qui touchent tous les secteurs, du sanitaire, du médico-social mais aussi de l'enfance. Les enjeux sont multiples : attractivité des métiers, évolution des compétences, intégration du numérique, transition écologique, autant d'enjeux inscrits dans le projet stratégique de l'Anfh. Le contexte budgétaire difficile est une réalité mais la formation reste un levier fort pour accompagner les établissements et les agents dans ces transformations. L'investissement de vos établissements et de l'Anfh reste un atout essentiel pour la Fonction publique hospitalière et je tiens à remercier toutes celles et ceux qui contribuent, chaque jour, à faire vivre la formation dans les établissements.

Ce **Plan d'Actions Régional (PAR) 2027** est le fruit d'un travail collectif, nourri par les échanges avec les établissements, les représentants des personnels, les partenaires institutionnels et les équipes de l'Anfh PACA. Il traduit notre volonté commune de proposer une offre de formation cohérente, accessible et en phase avec les réalités du terrain.

L'offre s'enrichit d'année en année en intégrant des axes issus des nombreux projets portés par l'Anfh mais aussi des rencontres avec les professionnels de terrain.

La volonté est aussi de rapprocher la formation des agents pour en favoriser l'accès et un travail avec les territoires est engagé pour améliorer la mutualisation et ainsi l'accès à la formation pour les professionnels.

C'est dans cet esprit de service toujours amélioré que le PAR constitue un socle de l'offre Anfh et qu'il essaie de s'adapter en permanence aux évolutions et aux besoins.

Nous savons que derrière chaque action de formation, il y a des agents hospitaliers engagés, des projets de vie, des ambitions professionnelles mais aussi personnelles auxquelles les politiques de formation peuvent répondre c'est pourquoi nous continuerons de porter une attention particulière à l'équité d'accès, à la qualité des contenus et à l'accompagnement personnalisé.

2027 sera aussi l'année où chaque agent aura la possibilité d'accéder à l'« espace agent » et ainsi disposer de ressources. Cette évolution doit nous permettre d'encore améliorer le service et l'accès à la formation pour les professionnels.

La présentation de ce PAR vous permet de trouver l'offre régionale qui pourra éventuellement être confortée par des actions nationales ou des actions relevant de l'actualité.

Pour plus de renseignements sur les actions de formation proposées ou pour inscrire vos agents, vous pouvez contacter directement les conseillers formation référents de l'action. Ils ne manqueront pas de vous tenir informé dès la constitution des groupes. J'espère que ce nouveau plan d'actions régional vous permettra d'utiliser au mieux toutes les ressources que l'Anfh met à votre disposition. Audrey Mader, Margaux Capello, Baptiste Laurent et Sandrine Chevalier sont à votre écoute pour tous renseignements complémentaires.

Le Délégué régional
Marc DUMON

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial p. 03

Présentation générale de l'Anfh p. 07

Projet stratégique 2025–2028 p. 09

Les services destinés aux établissements adhérents p. 10

Une équipe à votre service p. 12

Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur ? p. 13

Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR) p. 14

Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel p. 16

01 Soin, relation et prise en charge des usagers p. 17

- Gérer la violence et l'agressivité aux urgences 18
- Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées 19
- Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie 20
- Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales 21
- Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge 22
- Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire 23
- Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient 24
- Premiers secours en santé mentale 25
- Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD 26
- Contribuer à la santé et à la protection des enfants 27
- Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires 28
- Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs 29
- Du domicile à l'institution : comment accompagner les résidents à ce changement de vie 30
- Les spécificités de la prise en charge à domicile 31
- Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire 32
- Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus 33
- Le travail de nuit 34
- Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience 35
- Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin 36
- Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche 37
- La communication non verbale et ses alternatives dans la relation usagers/professionnels 38
- Mobiliser l'humour en situation professionnelle 39
- Initiation à la langue des signes 40
- Accompagner les IDE nouvellement recruté.es en psychiatrie 41
- Certificat d'aptitudes aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG) 42
- Les actions à venir de l'axe 1 44

02 Management des équipes et organisation transverse p. 45

- Construire un parcours de DPC ... 46
- L'Analyse des pratiques professionnelles (APP) dans les établissements de la FPH ... 47
- Formation Conseil en évolution professionnelle (CEP) ... 48
- Travailler avec l'Intelligence artificielle (IA) ... 49
- Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière ... 50
- Formation des maîtres d'apprentissage ... 51
- Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail ... 52
- Management hospitalier Parcours Manager – Volet 1 ... 53
- Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble Parcours Manager – Volet 2 ... 54
- Management et pilotage d'un service ou d'un pôle hospitalier - 10 modules ... 55
- Gérer son stress et prévenir l'épuisement professionnel en établissement de santé ... 56
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH ... 57
- Certification HAS V2025 ... 58
- Manager en s'inspirant de la vision de l'orchestre ... 59
- Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans le secteur Sanitaire et Social – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM) ... 60
- Les actions à venir de l'axe 2 ... 62

03 Fonctions support p. 63

- Maîtriser les procédures des marchés publics ... 64
- Certificat acheteur leader ... 65
- Comptabilité et finances pour non financiers ... 66
- Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD ... 67
- Les incontournables de la chaîne Accueil - Facturation - Recouvrement des soins ... 68
- Formation d'adaptation à l'emploi - Adjoints des cadres hospitaliers (FAE ACH) ... 69
- Formation d'adaptation à l'emploi - Assistant Médico-Administratif (FAE AMA) ... 70
- Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier et Technicien supérieur hospitalier (FAE TH/TSH) ... 71
- Diplôme universitaire – Management du développement durable en santé (DU DD) ... 72
- Diplôme universitaire technicien d'information médicale (DU TIM) ... 73
- Les actions à venir de l'axe 3 ... 74

D'un coup d'œil

Sommaire

04 Actions à destination du personnel médical p. 75

- Mise en œuvre et conduite de l'entretien professionnel médical ... 76
- Vie professionnelle – Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé ... 77
- Accompagnement à la fin de carrière et préparation à la retraite des praticiens ... 78
- Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 / B1 à B2 ... 79
- Intelligence artificielle générative en santé ... 80
- Les actions à venir de l'axe 4 ... 82

05 Actions modulables, mutualisables et/ou sur-mesure p. 83

- Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux — ESAT ... 84
- Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC) ... 85
- Rédiger sans fautes et renforcer son expression (Projet Voltaire) ... 86
- Compétences Clés - Dispositif « 4C » ... 87
- Parcours d'accompagnement renforcé à la Validation des acquis d'expérience (VAE) ... 88
- Secondes parties de carrière : anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi ... 89
- Nouvelle évaluation et certification des ESSMS ... 90
- Qualité de la formation : prestations d'accompagnement à l'amélioration continue de la qualité des formations des adhérents Anfh ... 91
- RH/métiers & compétences – Accompagnement des établissements dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH ... 92
- Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière ... 93
- I.CARE : Intelligence collective et accompagnement des responsables et des équipes ... 94
- Les actions à venir de l'axe 5 ... 96

06 Ateliers en ligne et webinaires p. 97

- Actualités RH – Webinaires PNM et PM ... 98
- Atelier de prise en main – Plateforme LMS ... 99
- Atelier prise en main – La ForMuLe ... 100
- Les actions à venir de l'axe 6 ... 102

07 Digital learning Anfh p. 103

- e-formations.anfh.fr ... 104

Présentation générale de l'Anfh

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

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

La structure repose sur trois valeurs fondatrices

PARITARISME

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

PROXIMITÉ

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

SOLIDARITÉ

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

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Retrouvez la carte des établissements adhérents de votre région



Plus d'infos sur
https://etablissements-anfh.fr/paca

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.

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achat en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formations des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site anfh.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.
La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc.
Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme achats de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

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

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'Anfh.
Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

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

Un seul outil pour gérer les processus de formation

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







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

Les cartographies des métiers

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

Qualité des actions de formation

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

> poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;

> favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;

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

Information des adhérents *La Lettre de l'Anfh*

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

—

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

Informer les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

> Etc.

La plateforme e-Formations

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

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques. Les nouvelles catégories de la plateforme sont : RH-Encadrement et Management des équipes, Compétences clés- Savoirs de base, Environnement - RSE - Qualité, Fonctions supports, Prise en charge et qualité des soins.

—

Plus d'infos
> www.anfh.fr

Une équipe à votre service

Délégué régional

Marc DUMON
> m.dumon@anfh.fr
> 04 91 17 71 30

Assistante

Nathalie BEYLERIAN
> n.beylerian@anfh.fr
> 04 91 17 71 22

Conseillères dispositifs individuels

Dominique CHARBONNEL
> d.charbonnel@anfh.fr
> 04 91 17 71 34

Karine MARRO
> k.marro@anfh.fr
> 04 91 17 71 39

Conseillères en gestion de fonds

Sophie ASCIAK
> s.asciak@anfh.fr
> 04 91 17 71 23

Sophie BOLOGNINO
> s.bolognino@anfh.fr
> 04 91 17 71 36

Marie-Hélène BONNEFOND
> mh.bonnefond@anfh.fr
> 04 91 17 71 35

Caroline BOULLEN
> c.boullen@anfh.fr
> 04 91 17 71 27

Nathalie CHARPENTIER
> n.charpentier@anfh.fr
> 04 91 17 71 37

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Laure DUCROS
> l.ducros@anfh.fr
> 04 91 17 71 32

Isabelle KAZERIAN
> i.kazerian@anfh.fr
> 04 91 17 71 26

Sabine MERTZ
> s.mertz@anfh.fr
> 04 91 17 71 29

Hélène MINELLI
> h.minelli@anfh.fr
> 04 91 17 71 20

Marie-Pierre SIMONIAN
> mp.simonian@anfh.fr
> 04 91 17 71 21

Conseillères en formation

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Baptiste LAURENT
> b.laurent@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Audrey MADER
> a.mader@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Plan d'accès

Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

Adresse

2 rue Henri Barbusse
CS 20297 – 13232 Marseille CEDEX 1
Tél. : 04 91 17 71 30
provence@anfh.fr

Par les transports en commun

Tramway
Prendre la ligne T2 ou
T3 La Gaye/Arenc le silo –
Arenc le silo/Blancarde Foch.
Station : Belsunce Alcazar.

Métro
Prendre la ligne M1 – La Rose/
La Fourragère.
Stations : Colbert Hôtel de région
ou Vieux-Port.

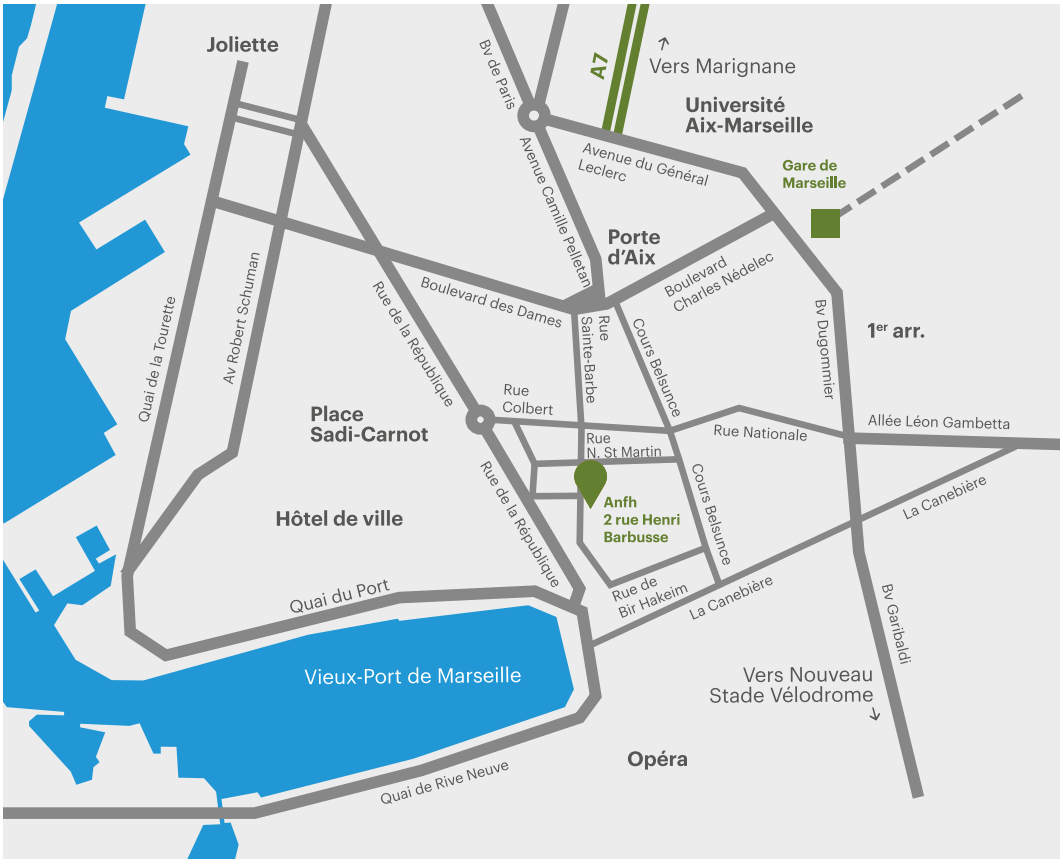
Par l'autoroute

Arrivée sur Marseille depuis l'A50
ou A7 – Parking Centre Bourse.

Les établissements qui le souhaitent (en raison d'un très grand nombre d'agents à former), ont la possibilité de passer commande, directement sur LA ForMuLE Anfh, de sessions à organiser en intra et/ou en inter (établissements/GHT).

L'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations inter sur les crédits nationaux ou régionaux.

N'hésitez pas à contacter le pôle Conseil Formation.



Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR)

L'Anfh établit les bons de commande et gère l'organisation des formations proposées dans le cadre du PAR 2027 au sein de la délégation. Les marchés proposés dans ce catalogue sont également ouverts aux établissements *via* l'outil LA ForMuLE.

Comment s'inscrire ?

Les demandes d'inscription doivent être saisies *via* des formulaires en lignes créés par la délégation Anfh PACA.
Pour avoir accès au fichier regroupant tous les liens d'inscription n'hésitez pas à contacter, par mail ou téléphone, la personne en charge de l'action de formation.
Après constitution des groupes, l'Anfh et/ou l'organisme de formation transmettra les convocations directement aux agents et/ou aux Services Formations (a minima un mois avant de le début de la session).
L'Anfh saisira ensuite les dossiers dans GESFORM ÉVOLUTION et fera les suivis post-formation. Les frais de déplacements (hors repas du midi) et les frais de traitements sont à la charge du plan de formation des établissements.
Pour les formations coordonnées délocalisées, les frais de déplacement resteront à la charge des plans de formation des établissements.
Pour rappel, les demandes de remboursements déplacement devront parvenir à l'Anfh au plus tard dans le mois qui suit la fin de la session.

> Nous vous rappelons qu'il est nécessaire de sensibiliser les agents à l'importance de maintenir leur inscription et de nous informer dans les meilleurs délais de toute annulation.

Quelles sont les modalités de financement ?

Rappel : les taux de remboursement applicables sont ceux de l'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006.

Les frais de restauration plafonnés à 20 €

> Repas de midi pris en charge directement par l'Anfh.

Les frais de déplacement

> Remboursés sur la base du tarif 2e classe SNCF sans justificatif à produire pour l'Anfh.
> La 1re classe est remboursée si moins onéreuse que la 2e classe avec justificatif.
> Le véhicule personnel peut être utilisé avec accord de la direction, avec production obligatoire des justificatifs (péages, parking, etc.) selon le barème défini dans les textes en vigueur.

Les frais d'hébergement
Le montant du remboursement maximum par l'Anfh (petit-déjeuner inclus) est de 120 € pour les grandes villes et 90 € pour les petites villes.
L'Anfh négocie des tarifs préférentiels auprès d'hôtels situés à proximité de la délégation. Cette liste est donnée à titre indicatif. Il n'y a aucune obligation à réserver auprès de ces établissements.
Les tarifs indiqués ne sont pas garantis.
Il convient de prendre contact directement avec les établissements de cette liste pour vérifier la disponibilité et le tarif.

Modalités et taxe de séjour pour les personnels médicaux des établissements adhérents au DPC et taxe de séjour

Les personnels médicaux peuvent accéder aux formations avec un financement Anfh sur la pédagogie et le repas du midi.
Les frais de déplacement restent sur le budget DPCM de l'établissement.
Pour rappel, ils ne seront pas prioritaires lors de la constitution des groupes de formation.

Liste des hôtels

Noms	Adresse	Téléphone	Tarifs
Hôtel Hermes**	2 rue Bonneterie F 13002 Marseille	04 96 11 63 63	De 70 € à 145 € + 12 € le petit déjeuner
Life Hôtel	35 quai des Belges 13001 Marseille	04 91 33 66 97	> Basse saison, à partir de 110 € petit déjeuner inclus > Haute saison, à partir de 125 € petit déjeuner inclus
Europe Hôtel **	12 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 65 64	> Basse saison 70 € + 10 € petit déjeuner > Haute saison 90 € + 10 € petit déjeuner
Staycity	11 rue Sainte-Barbe 13001 Marseille Sortie métro Colbert	Réservation : sales@staycity.com	À partir de 90 € + 8 € le petit déjeuner

Pour toutes les réservations, merci de préciser que vous venez pour une formation Anfh afin de bénéficier du tarif négocié.
Tous les hôtels sont situés à proximité de la délégation à moins de 8 mn de marche.

Dispositif

Accompagnement et formation centrés sur l'entretien professionnel

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, prévoit la suppression de la notation des agents de la Fonction publique hospitalière, à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire impacte considérablement les pratiques de l'évaluation, la gestion des RH et des carrières des agents.

C'est la raison pour laquelle l'Anfh a souhaité proposer aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation complet, composé d'événements, de formations en présentiel ou distanciel, ainsi que des outils de gestion et de communication.
Les établissements qui le souhaitent (en raison d'un très grand nombre d'agents à former), ont la possibilité de passer commande, directement sur LA ForMuLE Anfh, de sessions à organiser en intra.
L'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations sur les crédits nationaux ou régionaux.

Pour en savoir plus
Catalogue complet, exemple de guide de l'évaluateur, de l'évalué, affiches, motion-design, vidéo-témoignages, etc., consulter l'espace thématique « Entretien professionnel » : https://www.anfh.fr/thematiques/entretien-professionnel

POUR LES ÉVALUATEURS PNM

Deux modules e-learning

« Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière »

> Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
> Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
> Connaître les finalités de l'entretien pour l'établissement, le responsable hiérarchique et l'agent.

« La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter »

> Connaître les parties constitutives de l'entretien.
> Connaître les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
> Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation d'objectifs.
> Savoir construire une relation de confiance, pour un entretien professionnel constructif.

Cette formation, d'une durée théorique d'environ 35 minutes, est accessible sur la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : https://e-formations.anfh.fr

4 modules de formations opérationnelles de 3h30 (en présentiel ou distanciel), permettent aux évaluateurs de perfectionner leurs techniques sur :
> La conduite de l'entretien professionnel ;
> La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent ;
> La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel ;
> La préparation d'un entretien professionnel délicat.

D'autres programmes/contenus à la carte, peuvent être construits en sollicitant le marché « Accompagnement RH, métiers et compétences », avec les organismes retenus : Arthur-Hunt/Evocare, Capitan et KPMG/ACE-Santé.

POUR LES ÉVALUÉS PNM

Une application mobile-learning

« Se préparer à son entretien professionnel » d'environ 10 minutes, disponible sur smartphone, tablette ou ordinateur

> Sensibiliser les agents sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
> Sensibiliser les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.

Une formation de 2h (en présentiel ou distanciel) proposée par Arthur-Hunt/Evocare, Capitan et KPMG/ACE-Santé, permet aux évalués de se préparer à leur entretien professionnel.

Disponible en accès libre *via* App Store, Google play store (smartphone et tablette) et depuis la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : https://e-formations.anfh.fr

POUR LES ÉVALUATEURS PM

> Une formation opérationnelle d'une journée : AFN Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels.

> L'AFN fait suite au décret de 2022.

> 3 organismes attributaires du marché : Formaction Partenaire, Formavenir Performances et le GRIEPS.

> Formation à destination des chefs de service, chefs de pôle, praticiens responsables de structures internes, praticiens exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

1. Soin, relation et prise en charge des usagers

1.01

Gérer la violence et l'agressivité aux urgences

Public
Tous les professionnels de santé exerçant aux urgences

Organisé par
AFAR
SANTÉ ACADÉMIE

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Afin de garantir la qualité de l'accompagnement et des interventions en toute sécurité dans les services d'urgence, il importe que les professionnels soignants disposent de la compréhension des phénomènes d'agressivité et de violence ainsi que des outils théoriques et pratico-pratiques adéquats pour gérer ces situations de crises individuellement et collectivement car ils sont souvent démunis en termes de réponses.

Comprendre le comportement agressif, violent ou défensif, percevoir les prémices du déclenchement de manifestations de violence afin de les désamorcer et d'éviter une escalade, identifier les situations conflictuelles à risques, les facteurs déclenchants et les interactions personnelles ou professionnelles qui peuvent les potentialiser permettront aux professionnels de mettre en œuvre des actions de prévention, de communication

Objectifs

> Connaître le contexte national, le stress et les enjeux de la violence à l'hôpital et au SAU.
> Savoir maîtriser ses attitudes et sa propre agressivité.
> Comprendre les facteurs qui donnent naissance à la violence.
> Calmer l'agressivité de l'usager ou d'un membre de sa famille.
> S'entraîner à la désescalade face aux situations de violence, agressivité, impulsivité, irritabilité.
> S'entraîner à la désescalade face au refus de soins sans passer en force.
> S'entraîner à éviter la rupture du lien face à une demande exprimée avec agressivité.
> Développer des techniques collectives pour gérer les conflits et désamorcer la violence des usagers aux urgences.

1.02

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

Public
Tout professionnel de santé exerçant dans une structure accueillant des personnes âgées

Organisé par
ETHICARE/IDEAGE FORMATION

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Les services gériatriques sont confrontés à des comportements agressifs liés aux troubles cognitifs et à la vulnérabilité des patients âgés. Face à ces défis, il est essentiel de comprendre les facteurs sous-jacents et d'adopter des stratégies adaptées pour prévenir et gérer ces situations. Les récentes recommandations de la HAS et la loi du 2 mars 2022 renforcent l'importance de la formation des soignants, notamment pour prévenir les maltraitances et améliorer la qualité des soins. Cette formation vise à donner aux participants des clés pour sécuriser leur pratique et garantir une approche bientraitante.

Objectifs

> Poser un cadre de référence commun à partir de l'analyse des représentations.
> Décrire une situation et s'approprier des clés de lecture issues des connaissances sur les caractéristiques du vieillissement normal et pathologique et la notion de besoin.
> Identifier les facteurs favorisant l'émergence et la récurrence des actes d'agressivité et de violence.
> S'approprier les outils nécessaires pour désamorcer un comportement agressif.
> Adapter son comportement dans l'approche du résident et la réalisation des soins.
> Gérer les émotions générées par les comportements agressifs et violents.

1.03

Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie

Public
Tout professionnel de santé exerçant en psychiatrie

Organisé par
MOINE / AFAR

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

La gestion de la violence et de l'agressivité dans les établissements de santé est un enjeu majeur, particulièrement dans le secteur de la psychiatrie. Les agents travaillant dans ces structures sont en effet parmi les plus exposés aux comportements agressifs de la part des patients et de leurs proches, exacerbés par des situations de stress, de souffrance ou de désorientation.

Objectifs

> Comprendre et analyser les processus et facteurs d'agressivité/violence des patients atteints de troubles psychopathologiques et/ou psychiatriques.
> Savoir identifier les situations d'agressivité et de conflits.
> Développer des techniques individuelles et/ou collectives pour prévenir et gérer les situations conflictuelles et pour désamorcer la violence des patients en psychiatrie.
> Comprendre les émotions pour adopter une posture d'ouverture.
> Reconnaître sa propre agressivité en situation de travail (accompagnement ou soins).
> Identifier les conséquences de l'agressivité sur la relation entre soignants et soignés et sur leur santé.
> Prévenir et gérer le stress des soignants en psychiatrie provoqué par la violence.
> Développer des habiletés et des modes d'intervention pour assurer la sécurité des agents et celle des autres.

1.04

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

Public
Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.
La participation à cette formation de plusieurs agents d'une même équipe ou service serait favorable au développement des compétences pluridisciplinaires dans le repérage des victimes de violence

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES / TRANSFAIRE

Durée
3 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

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

> Identifier les ressorts de la violence conjugale et intrafamiliale, les politiques publiques et le cadre juridique.
> Appréhender les répercussions sur le plan physique et psychologique de la victime et son entourage.
> Repérer les signes de violence. Comprendre les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole.
> Établir une communication de confiance avec la victime pour favoriser la verbalisation des faits subis à travers les outils d'entretien adaptés.
> Identifier les étapes et modalités de la prise en charge d'une victime de violence conjugale et intrafamiliale.
> Connaître et mobiliser les acteurs internes et externes notamment les réseaux et partenaires locaux afin d'orienter efficacement les victimes.

1.05

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

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

Organisé par
INFOR SANTÉ

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

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

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

Objectifs

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

MODULE 1
PSYCHOTRAUMATISME : REPÉRER, ÉVALUER ET ORIENTER DES PATIENTS ADULTES
Durée : 2 jours

MODULE 2
PSYCHOTRAUMATISME : REPÉRER, ÉVALUER ET ORIENTER DES PATIENTS ENFANTS-ADOLESCENTS
Durée : 2 jours

1.06

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

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

Organisé par
ANAXIS SANTÉ
INFOR SANTÉ

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère de la santé et de la prévention. Intégrée à la Feuille de route santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie Nationale de Prévention du Suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un ensemble d'actions intégrées. Il s'agit de structurer le repérage des personnes à risque pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin.
Dans ce contexte, cette action cible la formation de personnes-ressources pour l'orientation et l'évaluation des personnes repérées comme étant à risque suicidaire.

Objectifs

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

1.07

Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient

Public
Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
3 jours en 2+1

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France. Le cancer est la 3e cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe Oncohématologie Adolescents et Jeunes Adultes). Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes. En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : Hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio chimiothérapies, soins de support, les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

Objectifs

> Garantir une prise en charge spécifique et une posture professionnelle adaptée dans le parcours de soins en oncologie des patients adolescents et jeunes adultes.
> Identifier les spécificités de ce public.
> Connaître le parcours de soins du patient et les moments clés de la prise en charge.
> Accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic et aux différentes phases de son parcours de soins.
> Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, etc.
> Adapter sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles.
> Reconnaître les mécanismes de protection et d'adaptation du patient atteint de cancer, de la famille et de l'entourage.
> Participer à la coordination de parcours de soins et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels.

1.08

Premiers secours en santé mentale

Public
Tout public (hors soignants en psychiatrie)

Organisé par
INFIPP

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

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

Objectifs

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

MODULE JEUNES

Durée : 14 heures

MODULE STANDARD

Durée : 14 heures

1.09

Public
Personnels d'EHPAD et USLD (administratifs, encadrants, soignants)

Organisé par
IDEAGE FORMATION
AFAR

Durée
3 jours en 2+1

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD

La maladie d'Alzheimer et l'ensemble des maladies apparentées sont des pathologies de plus en plus fréquentes se traduisant par divers symptômes ayant des répercussions majeures sur le comportement et l'adaptation des personnes âgées à leur environnement, mais aussi sur l'entourage. Dans la plupart des USLD et EHPAD, des actions ciblées sont entreprises pour tenter de trouver des réponses adaptées à ces différents troubles, néanmoins, comme le révèle l'HAS, une grande partie des professionnels manque de formation spécifique sur ce sujet et ils peuvent se retrouver rapidement démunis. Pour adopter une attitude appropriée face aux troubles du comportement des personnes âgées souffrant de la maladie d'Alzheimer ou apparentée, les professionnels doivent être en mesure de comprendre ces troubles, d'adapter leur prise en soin pour réussir à gérer et limiter l'apparition de ces troubles de manière efficace et durable. Dans ce cadre, l'approche non médicamenteuse regroupe un ensemble d'interventions essentielles à la bonne prise en soin des résidents et représente un des facteurs majeurs de gestion des troubles du comportement et d'utilisation raisonnée de psychotrope.

Objectifs

> Développer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées et en identifier leurs symptômes et conséquences sur la vie quotidienne.
> Être en mesure d'améliorer son approche relationnelle auprès des personnes atteintes d'une maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées et favoriser une prise en soin au quotidien adaptée.
> Connaître, repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux dans le cadre de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
> Savoir réagir face aux différents troubles psychologiques et comportementaux 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.

1.10

Contribuer à la santé et à la protection des enfants

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

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
3 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

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

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

Objectifs

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

1.11

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires

Public
Tous publics

Organisé par
ESPACE SANTÉ TRANS

Durée
3 jours en 2+1

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

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

Objectifs

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

1.12

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

Public
Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif

Organisé par
ANTIDOTE EXPERTISE

Durée
3 jours en 2+1

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

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

Objectifs

> Situer les enjeux et reconnaître la place des proches aidants.
> Reconnaître la place, les rôles du proche aidant, ses besoins et attentes à chaque étape.
> Identifier les statuts des tiers auprès de l'aidé et leurs impacts – Connaître les droits du proche aidant.
> Identifier les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant.
> Repérer les signaux d'alerte de souffrance et évaluer l'intensité de l'épuisement et les risques.
> Identifier les actions de prévention pour préserver la santé et la qualité de vie de l'aidant.
> Informer les proches aidants sur les droits et dispositifs d'aide aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponibles sur le territoire.
> Se positionner et développer l'écoute et l'alliance avec les aidants – Savoir réagir au refus de l'aidant.
> Améliorer ses pratiques individuelles.
> Favoriser un projet d'équipe.

1.13

Du domicile à l'institution : comment accompagner les résidents à ce changement de vie

Public
Tout professionnel exerçant auprès de personnes âgées

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
2 jours

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

L'entrée en institution est un bouleversement majeur pour une personne âgée, engendrant stress, perte de repères et deuil de l'ancienne vie. Ce changement nécessite un accompagnement adapté pour préserver la dignité et l'autonomie du résident.
Cette formation permet de mieux comprendre les enjeux de cette transition, d'identifier ses impacts et d'acquérir des stratégies d'accompagnement personnalisé.
Elle vise également à optimiser la communication et la collaboration entre les acteurs pour un soutien bienveillant et efficace.

Objectifs

> Comprendre les enjeux de l'entrée en institution.
> Identifier les conséquences du changement de vie pour le résident.
> Placer le résident au cœur de l'accompagnement.
> Identifier le rôle des différents acteurs.
> Maîtriser la communication en cas de refus de soin.
> Accompagner l'entrée en EHPAD.

1.14

Les spécificités de la prise en charge à domicile

Public
AS, ASG, IDE, psychologue, psychomotricien(ne), animateur(trice), coordinateur(trice) des soins

Organisé par
IDEAGE FORMATION

Durée
7 jours selon les modules suivis

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Avec l'évolution des besoins de santé et la préférence croissante pour les soins à domicile, les professionnels de l'accompagnement et du soin se trouvent confrontés à de nouveaux défis. Ils doivent adapter leurs compétences, connaissances et pratiques à la singularité de l'accompagnement à domicile afin de proposer une offre de soins de qualité dans un environnement domestique non standardisé. La formation " la place du domicile dans le parcours de soi et/ou d'accompagnement " vise à répondre à ses enjeux en proposant un cadre de référence à la fois théorique et pratique complet.

Objectifs

> Comprendre les spécificités et les défis de l'environnement de soins à domicile par rapport aux autres environnements de soins.
> Assimiler les aspects réglementaires et éthiques liés à la prestation de soins à domicile, et notamment les questions de confidentialité et de consentement.
> Acquérir les compétences spécifiques fondamentales pour la prise en charge à domicile.
> Acquérir une maîtrise en communication et en gestion des relations pour établir et maintenir une relation professionnelle solide avec les patients, leurs familles et les autres professionnels de santé.
> Développer une capacité à travailler de manière autonome à domicile et à gérer efficacement et rapidement les situations d'urgence à domicile.

MODULE 1
LA PLACE DU DOMICILE DANS LE PARCOURS DE SOINS ET/OU D'ACCOMPAGNEMENT
Durée : 3 jours

MODULE 2
LA PRÉVENTION DES CHUTES À DOMICILE
Durée : 2 jours

MODULE 3
LA FIN DE VIE À DOMICILE
Durée : 2 jours

1.15

Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire

Public
Tous publics

Organisé par
ETHICARE
ASSOCIATION DES DAMES DU CALVAIRE

Durée
3 jours en 2+1

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

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

Objectifs

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

1.16

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

Public
Tous publics

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
1 jour

Renseignement complémentaire
1 jour de formation en distanciel

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Face à un écart croissant entre le nombre de patients en attente de greffe et le nombre d'organes disponibles, et un taux d'opposition élevé (36,1 % en 2023), le don d'organes constitue un enjeu majeur de santé publique. Pourtant, les coordinations hospitalières rencontrent des difficultés et restent peu intégrées aux dynamiques des équipes soignantes. Le plan ministériel 2022-2026 ambitionne d'accroître les prélèvements et les greffes, impliquant une mobilisation plus large des professionnels de la FPH, au-delà des seuls services de réanimation. Dans ce cadre, une formation dédiée est envisagée pour renforcer les connaissances générales, juridiques, éthiques et culturelles sur le don d'organes et de tissus. Elle visera aussi à améliorer les compétences en communication sur ce sujet sensible.

Objectifs

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

1.17 Le travail de nuit

Public
Tous professionnels, dont les professionnels médicaux, travaillant la nuit ou qui serait amenés à travailler la nuit dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Organisé par
DEMETER SANTÉ

Durée
3 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Le travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière est un défi unique et exigeant. Veiller sur le bien-être, la santé et la sécurité des patients / résidents / usagers, tout en gérant les urgences et les situations difficiles, telle est la mission des personnels de nuit, qui ne doivent pas en oublier leur bonne santé au travail. Cette formation vise à offrir aux agents une meilleure compréhension des exigences liées au travail de nuit dans la fonction publique hospitalière, ainsi que des conseils pratiques pour améliorer leur qualité de vie et réussir sur ce poste difficile. La formation couvre tous les aspects liés au travail de nuit, notamment les spécificités du travail de nuit, les soins, les accompagnements, les transmissions mais aussi la planification et l'organisation du travail, les questions de sécurité et d'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle.

Objectifs

> Acquérir et développer les connaissances spécifiques : la physiologie du sommeil, les règles d'hygiène de vie adaptées, la gestion du stress lié.
> Appréhender les impacts sur sa qualité de vie.
> Adapter ses comportements aux besoins des patients/ résidents.
> Faire face aux situations difficiles.
> Appréhender les différents aspects de la communication afin de renforcer et de favoriser cette dernière.
> Savoir identifier et appliquer les éléments de sécurisation de l'établissement.
> Cerner les responsabilités du travailleur de nuit.
> Identifier des axes d'amélioration en vue de maintenir la qualité du travail de nuit.

1.18

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

Public
Tous publics

Organisé par
SEREN LEAF
DEMETER SANTÉ

Durée
3 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

La méditation de pleine conscience est une approche laïque et basée sur l'expérience, qui a été validée par la recherche scientifique pour ses effets bénéfiques sur le bien-être mental et physique depuis de nombreuses années. Par différentes pratiques, elle nous invite à nous poser afin de reconnaître et accueillir sans jugement ce qui est là dans l'instant présent (nos émotions, nos tensions, etc.). Par ces prises de conscience et cet entraînement de l'attention, nous apprenons progressivement, à mieux nous connaître, à développer une plus grande capacité à prendre du recul dans les situations stressantes (de légère à forte intensité) et à améliorer notre qualité de vie et par notre présence, à être dans une relation plus juste à nous-même et avec les autres (patients, équipes, etc.).

Objectifs

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

1.19

Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin

Public
Professionnels médicaux et paramédicaux, professionnels médico-sociaux, professionnels sociaux

Organisé par
CEDRE SANTÉ

Durée
1 jour

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

La communication entre le soignant et son patient/résident constitue un aspect essentiel de la prise en charge médicale. Elle a une valeur thérapeutique dans le soin. Alors, et si nos soignants se professionnalisaient à la communication basée sur l'apprentissage de la communication thérapeutique pour performer dans leurs relations avec les patients/résidents en situation de soins ? Ainsi, ils créeraient une relation de confiance avec le patient/résident pour son adhésion aux soins, ce qui permettrait de mieux appréhender les situations de douleurs, d'anxiété du patient/résident.

Objectifs

> Prendre du recul sur son mode de communication et bien appréhender les enjeux.
> Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques de communication adaptées.
> Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique.
> Maîtriser des outils de communication directe et indirecte pour gérer l'anxiété.
> S'approprier des techniques de communication.
> Augmenter sa capacité à s'ajuster et à se préserver face aux situations difficiles imposées par la relation de soin.

1.20

Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche

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

Organisé par
ANTIDOTE
FORMAVENIR
ÉLIDE FORMATION

Durée
3 jours

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

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

Objectifs

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

1.21

La communication non verbale et ses alternatives dans la relation usagers/professionnels

Public
Personnels soignants de tous établissements

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
3 jours

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

L'acte de soin est une interaction qui implique à la fois gestes et communication. Pour entrer en interaction avec un patient non-communicant, il est nécessaire que les personnels soignants puissent comprendre rapidement son mode de communication. Parce que la communication permet de comprendre des informations, entrantes, d'entrer en relation avec les autres, de recevoir des informations, mais aussi d'exprimer des besoins, des émotions ou encore de transmettre des messages professionnels doivent être en mesure de proposer au patient non communicant des outils de communication alternatifs.

Objectifs

> Comprendre le schéma logique de la communication.
> Identifier les situations dans lesquelles la communication verbale est altérée.
> S'approprier des techniques et méthodes de communication alternative pour permettre aux professionnels d'échanger avec les usagers.
> Créer des outils spécifiques adaptés aux situations rencontrées par les professionnels.

1.22

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Public
Tout public de la Fonction publique hospitalière

Organisé par
IFH

Durée
2 jours

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

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

Objectifs

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

1.23 Initiation à la langue des signes

Public
Tous publics

Organisé par
IFCOPS

Durée
10 jours en 5x2 jours

Contact
Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, exige des établissements de santé qu'ils garantissent une accessibilité optimale aux soins pour tous. Les personnes atteintes de surdité doivent faire face à une double stigmatisation, celle de la maladie et celle de la surdité. Les personnes sourdes ou malentendantes représentent une population fragilisée quant à l'accès aux soins. Il existe un décalage culturel avec les entendants. Les professionnels de santé devant prendre en charge ces patients sont confrontés à des problèmes de communication. Les stratégies actuellement employées, comme la communication écrite ou la lecture labiale, ne sont pas suffisantes. En effet, beaucoup de personnes sourdes ont une compréhension limitée de l'écrit et la lecture labiale ne permet de saisir que 30 à 50 % du message verbal. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de proposer une formation ouverte à l'ensemble des professionnels de la FPH pour leur permettre de mieux prendre en charge les personnes sourdes et malentendantes, sans ou avant d'avoir besoin d'un interprète.

Objectifs

Acquérir les bases de la Langue des Signes Française (LSF) pour pouvoir communiquer en situations simples du quotidien :

> Éléments culturels.
> Bases lexicales et structurales de la Langue Française des Signes.
> Compréhension d'énoncés simples, expression, capacité à la communication minimale avec un sourd, initiation progressive à la Langue Française des Signes et début de construction grammaticale.
> Appropriation de l'espace, du rythme, du mouvement ; entraînement à la perception et à l'expression visuelle ; découverte et utilisation des outils corporels (corps, mains, bras, visage, yeux, etc.)

1.24

Accompagner les IDE nouvellement recruté.es en psychiatrie

Public
Infirmiers ayant intégré depuis peu la psychiatrie (psychiatrie adulte plus spécifiquement) : ancienneté d'au moins 6 mois et au plus de 18 mois à 24 mois / Diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers actuel (arrêté du 31 juillet 2009 modifié)

Organisé par
INFOR SANTÉ

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Ce dispositif de formation intègre plusieurs temps forts – avec une pédagogie mixte :
> **Un parcours modulaire** de formations asynchrones, permettant l'acquisition des connaissances « socles » relatives aux IDE en psychiatrie. À travers différentes méthodes pédagogiques d'apprentissage, les apprenants sont ainsi sensibilisés aux différents concepts.
> **Une formation présentielle** permettant l'approfondissement des notions théoriques, des temps d'analyse de pratique et d'échanges entre pairs, de mises en situations, de travaux et ateliers, permettant ainsi l'ancrage et l'appropriation des concepts, et leur intégration dans la pratique professionnelle future.

Objectifs

> Consolider les savoirs fondamentaux de la spécialité de la prise en charge en psychiatrie et les mettre en lien avec la pratique.
> Développer la posture et le raisonnement clinique
> Améliorer la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge, en sachant détecter les situations nécessitant une intervention rapide.
> Savoir inscrire sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche proactive dans l'analyse et la qualification des situations observées.
> Identifier ses potentiels et ses limites pour faire progresser sa pratique professionnelle, en synergie avec les évolutions de la prise en soins.

1.25

Certificat d'aptitudes aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)

Public
Aides Soignants, aides médicaux psychologiques

Organisé par
PERFORMANCE

Durée
20 jours

Renseignement complémentaire
> Avoir un diplôme d'AS, d'AMP/AES
> Cette formation s'articule autour de 5 modules

Contact
Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Dans le cadre du plan Alzheimer 2008-2012, la mesure n°20 appelée Plan métiers prévoit de former des aides soignants (AS) et des aides médico-psychologiques (AMP) à de nouvelles fonctions visant à renforcer leurs compétences et en les professionnalisant auprès de personnes âgées dépendantes. Ainsi il s'agit de proposer aux AS et aux AMP, déjà en exercice, des modules de formation continue. La mesure s'applique aussi aux auxiliaires de vie sociale (AVS). L'assistant de soins en gérontologie (ASG) intervient auprès de personnes âgées en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques. Il assure tous les actes qui peuvent concourir à soulager une souffrance, créer du confort, restaurer et maintenir une adaptation de l'individu à son environnement.

Objectifs

> Repérer les besoins de la personne en mobilisant ses connaissances sur les troubles ou la maladie.
> Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
> Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
> Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.
> Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
> Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive.

MODULE 1
MISE EN ŒUVRE DU PROJET PERSONNALISÉ
Durée : 5 jours

MODULE 2
LES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE
Durée : 3 jours

MODULE 3
LES ACTIVITÉS DE STIMULATION SOCIALE ET COGNITIVE
Durée : 4 jours

MODULE 4
LES PRINCIPAUX PARAMÈTRES LIÉS À L'ÉTAT DE SANTÉ
Durée : 4 jours

MODULE 5
LES SOINS QUOTIDIENS
Durée : 4 jours

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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

Les actions à venir...

AXE 1 - Soins et prise en charge des usagers

1.26 - Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie
Contact : Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33 - m.capello@anfh.fr

1.27 - L'ethnopsychiatrie
Contact : Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33 - m.capello@anfh.fr

1.28 - Optimiser les transmissions orales
Contact : Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38 - b.laurent@anfh.fr

1.29 - Anglais : orientation et premier niveau d'information des patients
Contact : Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38 - b.laurent@anfh.fr

1.30 - Lutter contre les violences et l'exploitation sexuelle des mineur.e.s
Contact : Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33 - m.capello@anfh.fr

1.31 - Utilisation des réseaux sociaux : risques et bonnes pratiques de protection de l'enfance
Contact : Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33 - m.capello@anfh.fr

1.32 - Santé des personnes migrantes
Contact : Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33 - m.capello@anfh.fr

1.33 - Accompagner la visibilité et le développement des pratiques de l'hospitalisation à domicile (HAD) dans la FPH
Contact : Audrey MADER
04 91 17 71 28 - a.mader@anfh.fr

1.34 - Infirmier : définition des modalités d'établissement des certificats de décès
Contact : Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38 - b.laurent@anfh.fr

2. Management des équipes et organisation transverse

2.01 Construire un parcours de DPC

Public
Les professionnels en charge de la construction des programmes de DPC au sein des pôles et services : cadres de santé, cadres de pôle, médecins, pharmaciens, sages-femmes, professionnels référents, intervenants qualité et gestion des risques, membres des commissions (CLIN, CLUD, CLAN, CRUQPC), direction des soins, etc.

Organisé par
ANTIDOTE EXPERTISE

Durée
3 jours

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Le développement professionnel continu (DPC) est une obligation réglementaire instaurée par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009, modifiée par la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, passant d'une logique de programme à une logique de parcours. Ce dispositif vise à maintenir et actualiser les compétences des professionnels de santé, ainsi qu'à améliorer la qualité des soins et la sécurité des patients. Le DPC est une obligation individuelle et triennale qui concerne les professionnels de santé libéraux et salariés, médicaux et non médicaux. Les intervenants et concepteurs d'actions de formation, d'évaluation de pratiques professionnelles (EPP) ou de gestion des risques (GDR) internes aux établissements de santé peuvent/doivent valoriser les actions préexistantes en les reconfigurant conformément aux exigences qualité spécifiques aux actions de DPC, afin que les professionnels de santé répondent à leur obligation de DPC. Cette formation-action permettra l'acquisition par ces acteurs d'une méthode de conception de ces actions contribuant au respect de la cohérence pédagogique ainsi qu'une méthodologie pour déposer ces actions à la publication.

Objectifs

> Maîtriser l'architecture du nouveau dispositif de DPC.
> Connaître les exigences d'un parcours de DPC.
> Mettre en œuvre les parcours de DPC.
> Mettre en place un suivi et une traçabilité.
> Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux.
> Savoir valoriser les actions internes en programme DPC.
> S'approprier les méthodes et outils permettant de répondre aux objectifs pédagogiques du programme DPC pour les adapter à un public cible.
> Savoir présenter un programme et faire valider ses programmes auprès de l'ANDPC.

2.02

L'Analyse des pratiques professionnelles (APP) dans les établissements de la FPH

Public
Cadres supérieurs de santé, cadres de santé, cadres de pôle, direction des soins, direction qualité, psychologues, responsable formation continue

Organisé par
SYNERGIES DFC

Durée
6 jours

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

La mise en place d'un dispositif d'analyse des pratiques dans un établissement impacte à la fois l'institution et ses représentants, les professionnels, les usagers, les patients ou résidents. Ces effets ne sont pas prévisibles, aussi cette incertitude s'inscrit dans le but d'un dispositif d'APP. Quelle que soit l'approche choisie, la participation à un Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles (GAPP) doit se distinguer d'un travail personnel de type thérapeutique ou d'accompagnement individuel. Un GAPP met en jeu le rapport au métier, le social et la façon dont il se déploie dans l'exercice professionnel, le lien aux usagers, les situations délicates et ce qu'elles convoquent comme affects et places.
Afin d'aider les établissements adhérents à répondre aux exigences des tutelles, de leurs professionnels et des patients / résidents, l'Anfh propose une offre de formations, qui aura pour objet d'apporter des méthodes, outils et techniques permettant de faciliter la structuration et le déploiement de ces GAPP.

Objectifs

> Maîtriser la notion d'APP (définition d'une APP, les enjeux et l'environnement dans lequel s'inscrivent les APP : contextes réglementaire et institutionnel, éthique, etc.).
> Connaître le cadre régissant les GAP (confidentialité, éthique, culture commune, etc.).
> Savoir identifier les différences entre l'APP et la supervision.
> Connaître le déroulement d'une séance d'un Groupe d'Analyse de Pratique (GAP).
> Inscrire l'APP dans la méthodologie de gestion de projet (besoins, acteurs, déploiement, pilotage, communication, budget, évaluation, etc.).

MODULE 1

FORMATION DE SENSIBILISATION SUR L'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (APP) DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH

Durée : 2 jours

MODULE 2

CONSTRUIRE EFFICACEMENT LA STRATÉGIE DES ANALYSES DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (APP) AU SEIN DE SON ÉTABLISSEMENT ET EN ASSURER LE DÉPLOIEMENT

Durée : 4 jours

2.03

Formation Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Public
Toute personne en situation de réaliser un accompagnement CEP auprès des agents de la FPH, chargé de recrutement, conseiller formation, conseiller mobilité carrière, conseillers en dispositifs individuels, responsable RH, référent maintien dans l'emploi

Organisé par
CIBC ALPES PROVENCE

Durée
10 jours

Prérequis
Avoir lu le cahier des charges fixé par l'arrêté du 29 mars 2019. Module 1 obligatoire pour accéder aux modules 2 et 3

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Objectifs

> Professionnaliser les agents de la FPH sur le dispositif CEP.
> Former des conseillers capables d'accompagner des individus, agents de la FPH, dans leur parcours d'évolution professionnelle, en maîtrisant les outils, les acteurs, les processus et la réglementation propres au Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP).
> Être en capacité d'assurer les niveaux 1 & 2 du CEP pour tout agent de la FPH.

MODULE 1
RÔLE, RÉGLEMENTATION ET PÉRIMÈTRE DU CEP
Durée : 3 jours

MODULE 2
OUTILS ET ACTEURS À MOBILISER
Durée : 2,5 jours + 1,5 jour

MODULE 3
DE L'ENTRETIEN INDIVIDUEL À L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (NIVEAU 1 ET 2)
Durée : 3 jours

2.04

Travailler avec l'Intelligence artificielle (IA)

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

Organisé par
DEMETER SANTÉ

Durée
1 jour (distanciel)

Renseignement complémentaire
Prérequis : le public cible ne doit pas être en situation l'illectronisme. Il doit disposer d'une connaissance et d'une pratique courante des outils numériques avec ou sans expertise.

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

À l'hôpital et notamment pour les personnels réalisant des activités administratives (médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistique, etc.), de nombreuses tâches sont répétitives voire fastidieuses.
Il est possible de citer notamment :
la planification, la gestion et la rédaction des mails, l'élaboration de comptes rendus, l'optimisation des flux, la gestion administrative et budgétaire de projets, etc.
À ce jour, on observe que le recours à l'IA dans le secteur hospitalier est avancé dans le domaine des soins mais il demeure à développer pour les tâches administratives car il y est peu connu et son recours actuel peut y être faiblement sécurisé. Sachant 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, cette courte formation vise à les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes.

Objectifs

> Comprendre l'IA, son histoire, ses évolutions et ses typologies.
> Connaître le principe de fonctionnement de l'IA (apprentissage automatique et réseau neuronal).
> Découvrir les solutions disponibles et différents types d'IA au travers d'exemples généralistes.
> Questionner les problématiques éthiques de l'utilisation de l'IA au sein de la FPH.
> Identifier les principaux outils et situations où l'IA peut être utile.
> Mettre en pratique ces outils dans des situations du quotidien.
> Anticiper et cadrer les pratiques via des outils réglementaires (charte, recueil de bonnes pratiques, etc.).

2.05

Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière

Public
Tout professionnel des établissements de santé et médico-sociaux, des filières paramédicales, administratives et techniques

Organisé par
IFSO

Durée
3 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

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

Objectifs

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

2.06

Formation des maîtres d'apprentissage

Public
Tout personnel relevant de la FPH, accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti

Organisé par
SELTZER COMPÉTENCES CADRES EN MISSION HETIS

Durée
4 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

La présence de maîtres d'apprentissage/ Tuteurs dans la Fonction publique hospitalière (cf. filières soignante, socio-éducative, technique et administrative) permet de recruter des jeunes professionnels qui peuvent commencer leur carrière pendant la période de leur formation et être embauchés à l'issue de celle-ci. Le dispositif de l'apprentissage doit ainsi pouvoir contribuer à l'attractivité des établissements et à la fidélisation des personnels, particulièrement sur certains métiers en tension, notamment dans la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le dispositif de formation proposé dans le cadre du présent marché permet donc de préparer aux fonctions de Maître d'Apprentissage, dans la Fonction publique hospitalière, tout agent de la fonction publique, volontaire et intéressé qui souhaiterait s'engager dans cette mission ou qui assure déjà cette mission.

Objectifs

> Préparer aux fonctions de maître d'apprentissage.
> Accueillir et faciliter l'intégration du tutoré / alternant / apprenti.
> Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
> Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.
> Valider la certification de tuteur maître d'apprentissage.

MODULE 1
INTÉGRER LA POSTURE ET LES COMPÉTENCES DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE
Durée : 2 jours

MODULE 2
PRÉPARATION À LA CERTIFICATION
Durée : 2 jours

2.07

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

Public
Tout encadrant ou référent planning - Référents du temps de travail

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

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

Objectifs

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

2.09

Management hospitalier Parcours Manager – Volet 1

Public
Ensemble des professionnels en situation d'encadrement, directeurs, encadrants médicaux, encadrants paramédicaux (soignants, administratifs, techniques, médico-techniques, etc.)

Organisé par
EXCELLENS FORMATION SANTÉ ACADÉMIE

Durée
30 heures

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Les compétences en management sont actuellement hétérogènes. Pas enseignées au cours des études médicales, elles le sont de façon très variable selon les instituts de formation des cadres de santé, de façon perfectible pour les directeurs d'hôpital, qui n'ont pas toujours une expérience antérieure du management. Chez les autres cadres, devenus pour certains encadrants d'équipe en cours de carrière, par la promotion interne, aucune formation significative au management n'est aujourd'hui requise. Au final, les compétences et aptitudes managériales essentielles ne sont pas toujours maîtrisées.

Cette formation contribuera à l'harmonisation des pratiques de pilotage et d'animation des équipes par l'acquisition des quatre domaines de compétences détaillés dans les objectifs pédagogiques. Enfin, elle accompagnera l'émergence d'une communauté managériale aux connaissances et pratiques analogues, à l'échelle d'un établissement et du secteur hospitalier. Cette action de formation s'inscrit dans la construction d'une approche des compétences clés du management en santé qui est posée comme essentielle au niveau national. Cette approche est relayée dans le cadre de collaborations DGOS/ANFH.

Objectifs

Accompagner le développement des compétences liées à la fonction de management pour toute personne en situation d'encadrement d'équipe.

Volet 1 du PARCOURS MANAGER (ANFH/DGOS/ANACT)
pour le volet 2 voir dans la rubrique "Actions à déployer en collaboration avec les établissements et territoires " de ce PAR.

Positionnement + 4 modules indépendants
Chaque module de formation est précédé par un e-learning
Durée : 30 heures

MODULE 1
POSITIONNEMENT

MODULE 2
APPRÉHENDER L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT HOSPITALIER

MODULE 3
FÉDÉRER, MOTIVER, VALORISER, DÉLÉGUER

MODULE 4
PRENDRE SOIN DE SOI ET DU COLLECTIF, GÉRER LES RELATIONS INTERPERSONNELLES, CONTRIBUER À LA DÉMARCHE QVCT

MODULE 5
ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT, GÉRER LES PROJETS

2.10

Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble – Parcours manager – Volet 2

Public
Ensemble des professionnels en situation d'encadrement, directeurs, encadrants médicaux, encadrants paramédicaux (soignants, administratifs, techniques, médico-techniques, etc.)

Organisé par
OPENCO/EXCELLENS

Durée
4 jours

Renseignement complémentaire
Financement crédits ETS (PLAN / DPCM / fonds propres)

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Le parcours manageur a pour objectif de favoriser les organisations de travail intégrant une logique de prévention des risques professionnels et d'améliorer des conditions de travail, d'implication des équipes dans l'évolution de l'organisation du travail et de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Outiller les managers pour construire collectivement de nouvelles façons de travailler qui concilient Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), santé et efficacité, notamment par la mise en place et l'animation d'espaces de discussion sur le travail.

Objectifs

> Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble.
> Les travaux pour construire ce parcours et les modules de formation y afférents ont associé des établissements intéressés par la démarche et qui ont pu participer aux phases tests.
Ces établissements ont donc pu tester le parcours en conditions réelles pour valider son fonctionnement pédagogique (mécanique pédagogique) et pour valider son efficacité (effets).
> Accompagner le développement des compétences liées à la fonction de management pour toute personne en situation d'encadrement d'équipe.

MODULE 1
JE PRENDS EN COMPTE LE TRAVAIL RÉEL

MODULE 2
JE DISCUTE ET DÉCIDE AVEC MON ÉQUIPE

MODULE 3
JE TESTE AVEC MON ÉQUIPE

MODULE 4
JE PRENDS DU RECUL SUR L'ACTION

2.11

Public
Cadres de pôle de la FPH, chefs de pôles de la FPH, chefs de service de la FPH

Organisé par
ACE SANTÉ

Durée
1 jour par module

Renseignement complémentaire
Les modules peuvent être suivis séparément

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Management et pilotage d'un service ou d'un pôle hospitalier – 10 modules

Être chef de pôle, cadre de pôle, chef de service : quelles missions, quelles activités et quelles compétences ? Les chefs/cadres de pôles/services sont investis d'une réelle autorité déconcentrée. Manager, il décline la stratégie de l'établissement au sein du pôle/service.

Gestionnaire, il pilote l'activité, gère le fonctionnement du pôle/service et l'affectation des ressources humaines avec son équipe dans une logique de sécurité et de qualité de la prise en charge des patients.

Objectifs

> Maîtriser la méthodologie de projet de pôle/service et sa conduite dans le temps
> Assurer le pilotage du pôle/service par des indicateurs adaptés à vos spécificités
> Animer le pilotage opérationnel, médico-économique, RH et des activités
> Acquérir les compétences nécessaires au management d'équipe : assurer un management de proximité, positionnement du management de pôle/service, conduire le changement, manager avec leadership, animer avec méthode, gérer un conflit, techniques de communication et de négociation.
> Piloter par la culture de la qualité et de la gestion des risques : animer une démarche de gestion des risques

MODULE 1
STRATÉGIE ET PROSPECTIVE EN MILIEU HOSPITALIER
Durée : 1 jour

MODULE 2
PILOTAGE MÉDICO-ÉCONOMIQUE
Durée : 1 jour

MODULE 3
PILOTAGE DES OPÉRATIONS
Durée : 1 jour

MODULE 4
QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES SOINS
Durée : 1 jour

MODULE 5
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
Durée : 1 jour

MODULE 6.1
MANAGEMENT ET GESTION DU CHANGEMENT
Durée : 1 jour

MODULE 6.2
MANAGEMENT ET LEADERSHIP
Durée : 1 jour

MODULE 6.3
MANAGEMENT POSTURES DU MANAGER
Durée : 1 jour

MODULE 7
DÉLÉGATION DE GESTION ET CONTRATS DE PÔLES
Durée : 1 jour

MODULE 8
COMMUNICATION ET NÉGOCIATION
Durée : 1 jour

2.12

Gérer son stress et prévenir l'épuisement professionnel en établissement de santé

Public
Tout professionnel exerçant en établissement de santé, quels que soient son poste ou son niveau hiérarchique

Organisé par
COMPÉTENCES PRÉVENTION

Durée
3 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Cette formation aide les professionnels de santé à comprendre les mécanismes du stress et à prévenir le burn-out. Elle permet d'identifier les facteurs de stress personnels et institutionnels liés au contexte hospitalier. Les participants expérimentent des outils concrets de régulation : respiration, micropauses, communication assertive. Une intersession permet de tester ces techniques dans le quotidien professionnel. Chaque stagiaire élabore un plan d'action personnalisé pour renforcer son équilibre au travail. La formation intègre aussi des pistes pour développer le soutien entre collègues. L'approche est interactive, pratique et adaptée aux contraintes des établissements de santé. Objectif : renforcer les ressources individuelles et collectives pour mieux faire face au stress.

Objectifs

> Identifier les causes et manifestations du stress en milieu hospitalier.
> Mettre en œuvre des techniques simples de gestion du stress.
> Adapter ses pratiques pour préserver son équilibre professionnel.
> Élaborer un plan d'action de prévention du burn-out.
> Favoriser une dynamique de soutien entre collègues.

2.13

Public
Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES / EGAE

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017(Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le Président a proclamé l'égalité femme-homme "grande cause du quinquennat" avec comme priorité absolue "la lutte contre les violences sexuelles et sexistes". Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en la matière.

Objectifs

> Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail.
> Identifier les enjeux spécifiques liés à la fonction publique hospitalière sur le sujet.
> Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun·e.
> Connaître les mécanismes des violences.
> Identifier les différents niveaux de conséquences.
> Prévenir et participer à la prévention.
> Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet.
> Détecter et repérer des situations.
> Réagir lorsqu'on est témoin d'une situation de violences.
> Accueillir la parole, accompagner, signaler et orienter.
> Prendre soin de soi.
> Maîtriser le cadre réglementaire.
> Impulser un plan de prévention au sein de son établissement, mobiliser les acteurs et ressources internes (agir en prévention).
> Développer des partenariats locaux (agir en prévention).
> Savoir identifier la nature des faits, identifier des indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité (agir en situation).
> Rédiger un protocole de traitement des violences (agir en situation) :
– La phase exploratoire ;
– Les principes d'une enquête interne et ses étapes ;
– Conduire des entretiens d'enquête ;
– Rédiger un rapport d'enquête ;
– Lancement d'une procédure disciplinaire.

MODULE 1
COMPRENDRE, REPÉRER LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET ORIENTER LES VICTIMES
Durée : 1 jour

MODULE 2
CONSTRUIRE ET DÉPLOYER UN PROCESS DE PRÉVENTION ET DISCIPLINAIRE AU SEIN DE SON ÉTABLISSEMENT
Durée : 1 jour

2.14 Certification HAS V2025

Public
Directeurs, président de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateur des risques liés aux soins, responsable qualité

Organisé par
LBDA
EFFICIOR

Durée
1 à 2 jours par module

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

> Se préparer et conduire sa démarche de certification V2025 au sein de son établissement ;
> Être prêt pour la venue des experts visiteurs format V2025 au sein de son établissement ;
> Conduire sa démarche de certification V2025, ajuster ses pratiques, améliorer ses prises en charge.

Objectifs

> Prendre connaissance des nouvelles modalités de la procédure de certification V2025.
> Mettre en œuvre les outils de la certification : les changements de pratiques induits au sein des services et établissements.
> Anticiper l'impact sur la démarche qualité et gestion des risques de l'établissement et sur les orientations stratégiques.
> Maîtriser les étapes clés du processus de certification.
> Définir une stratégie de préparation réaliste et adaptée à son établissement.
> Intégrer les méthodes dans sa boîte à outils pour répondre de façon adaptée aux experts-visiteurs.
> Élaborer un plan d'action pour se conformer aux exigences de certification.
> Accompagner, former, communiquer.
> Évaluer les pratiques et analyser les écarts.
> Instituer une stratégie d'évaluation.
> Élaborer un plan d'action réaliste et réalisable.
> Assurer le suivi post-certification et s'adapter aux évolutions.

MODULE 1
LES NOUVEAUTÉS DE LA CERTIFICATION HAS V2025
Durée : 1 jour

MODULE 2
SE PRÉPARER À LA CERTIFICATION HAS V2025
Durée : 2 jours

MODULE 3
METTRE EN ŒUVRE LA CERTIFICATION ET INTÉGRER UN CYCLE D'AMÉLIORATION CONTINUE
Durée : 2 jours

2.15

Manager en s'inspirant de la vision de l'orchestre

Public
Toute personne assurant des fonctions d'encadrement ou employée au sein d'un collectif de travail, issue du personnel médical ou non

Organisé par
OUVRONS L'ORCHESTRE

Durée
1/2 journée ou 1 jour par module

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Dans le cadre d'une politique de Qualité de vie au travail, le management tient un rôle important dans la réussite de ce type de démarche.
Aussi, l'Anfh PACA souhaite mettre en place un dispositif de formation permettant d'apporter des compétences en management aux directions et encadrants. Ce dispositif doit permettre un soutien des individus et/ou collectifs de travail avec un accompagnement de ces évolutions.
L'Hôpital est un lieu d'engagement, de soins, mais aussi de coordination et d'excellence humaine. À l'image d'un orchestre, une organisation ne peut atteindre son plein potentiel sans écoute, ajustement, et vision commune.
Par ailleurs, tout comme l'orchestre, l'Hôpital a une histoire séculaire et il doit relever les nombreux défis d'adaptation au monde actuel et futur, en préservant le sens de son action.
Il s'agira de proposer une offre de formation à la disposition de l'encadrement et des équipes à tous les niveaux organisationnels d'un établissement. Cette formation permettra de déployer un mode de management institutionnel mais aussi de permettre un accompagnement d'équipe.

Objectifs

> Découvrir, maîtriser et appliquer la perspective et la Boussole du chef d'orchestre fluide.
> Transposer le modèle de réussite venu de l'orchestre à son propre contexte professionnel.
> Découvrir, maîtriser et appliquer le socle du succès d'un orchestre : l'Aspiration.
> Comprendre la structure complète et l'évolution des systèmes vivants.
> Comprendre le rôle d'un chef d'orchestre, et découvrir les différents styles de direction et les transposer à sa propre activité professionnelle.
> Comprendre l'action silencieuse et non-verbale d'un chef d'orchestre.
> Adopter l'attitude qui clarifie, régule et harmonise les tensions d'un groupe.
> Découvrir et maîtriser les 3 dimensions de la méthode ARM, applicables à la réussite de tout projet.
> Découvrir et maîtriser les 12 règles d'or du chef de pupitre, dans un orchestre et les transposer à sa propre activité.
> Découvrir et maîtriser les 5 dualités profondes.
> Appréhender les canaux de communication et améliorer l'impact positif de sa communication.
> Maîtriser les leviers d'action sur le temps.
> Comprendre le collectif comme système vivant et construire la cohésion globale.
> Favoriser et encourager l'intelligence émotionnelle du collectif.
> Être en mesure de comprendre et d'implanter les outils de la Fluidité collective dans son environnement.

MODULE 1
MANAGER SON COLLECTIF
Durée : 1 demi-journée

MODULE 2
FÉDÉRER SON ÉQUIPE
Durée : 1 demi-journée

MODULE 3
TRAVAILLER SON LEADERSHIP
Durée : 1 jour ou 2 demi-journées

MODULE 4
PERFECTIONNER SON PROFIL DE MANAGER
Durée : 1 demi-journée

MODULE 5
AMÉLIORER L'ÉCOUTE DE SES ÉQUIPES
Durée : 1 demi-journée

MODULE 6
LES LEVIERS ESSENTIELS DE LA RÉUSSITE COLLECTIVE
Durée : 1 demi-journée

MODULE 7
RÉUSSIR SA PRISE DE POSTE
Durée : 1 jour ou 2 demi-journées

MODULE 8
AJUSTER SA POSTURE FACE AUX SITUATIONS COMPLEXES
Durée : 1 demi-journée

MODULE 9
ADAPTER SA COMMUNICATION
Durée : 1 demi-journée

MODULE 10
ANTICIPER ET GÉRER LA PRESSION DU TEMPS
Durée : 1 demi-journée

MODULE 11
ENGAGER SON COLLECTIF
Durée : 1 jour ou 2 demi-journées

MODULE 12
AMÉLIORER LE CLIMAT DE TRAVAIL
Durée : 1 demi-journée

MODULE 13
FORMATION AU MANAGEMENT : DIRIGER EN FLUIDITÉ
Durée : 1 demi-journée

2.16

Prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et social – Accompagnement à la mobilité (PRAP 2S ALM)

Public
Différent selon les modules

Organisé par
Compétences prévention

Durée
Variable selon module

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Objectifs

MODULE 1

PILOTER UNE DÉMARCHE PRAP 2S ALM EN ÉTABLISSEMENT

Durée : 1 jour

> Assurer les conditions de réussite d'une démarche de prévention des risques pour manager la santé et la performance dans son établissement en s'appuyant sur le dispositif PRAP.

MODULE 2

NIVEAU 1 :
DEVENIR ACTEUR PRAP 2S – SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL AVEC ALM INTÉGRÉE / FORMATION INITIALE

Durée : 4 jours

> Prévenir les risques professionnels par des actions concrètes ou par des remontées d'informations sur les risques réels rencontrés dans les situations de travail du quotidien.

NIVEAU 2 :
RECYCLAGE ACTEUR PRAP 2S – SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL / MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPÉTENCES

Durée : 2 jours

> Mettre à jour ses compétences d'Acteur PRAP 2S afin de conserver sa certification et redynamiser la démarche de prévention de sa structure.

MODULE 3

NIVEAU 1 :
DEVENIR FORMATEUR PRAP 2S - SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL / FORMATION INITIALE DE FORMATEUR

Durée : 14 jours

> Devenir Formateur PRAP 2S pour accompagner l'établissement dans sa démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention.

NIVEAU 2 :
MAC FORMATEUR PRAP 2S - RECYCLAGE DES FORMATEURS PRAP SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL / MISE À JOUR DES COMPÉTENCES DES FORMATEURS

Durée : 4 jours

> Renouveler sa certification INRS de Formateur PRAP 2S pour poursuivre l'accompagnement des établissements et former les agents à devenir Acteurs de la prévention.

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière

« Les compétences-clés sont considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. » Elles sont un prérequis incontournable pour le développement des compétences métiers. Un espace thématique sur www.anfh.fr pour retrouver des fiches pratiques pour comprendre et agir, un outil numérique de diagnostic pour sensibiliser, informer et outiller les établissements : EV@GILL, des vidéos pédagogiques « Comprendre », « Savoir en parler » et « Orienter, mobiliser », un kit de communication, un film d'animation, etc., le tout en accès libre.
Un parcours de formation agents comprenant des étapes : un entretien initial pour cibler, les besoins et objectifs de l'agent, une formation adaptée aux besoins de l'agent, un entretien pour faire le bilan sur la formation et envisager la suite du projet professionnel.

Plus d'infos sur
www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c



Les actions à venir...

AXE 2 - Management des équipes et organisation transverse

2.17 - Renforcement de la cybervigilance

Contact : Audrey MADER
04 91 17 71 28 - a.mader@anfh.fr

2.18 - Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la mise en œuvre et le déploiement des GTSMS

Contact : Audrey MADER
04 91 17 71 28 - a.mader@anfh.fr

2.19 - Mener un projet de recherche clinique paramédicale

Contact : Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38 - b.laurent@anfh.fr

3. Fonctions support

3.01

Maîtriser les procédures des marchés publics

Public
Agents amenés à passer des marchés publics

Organisé par
RAYSSAC AVOCATS

Durée
5 jours

Renseignement complémentaire
Modules indépendants

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

La fonction Achat dans les établissements de santé s'est fortement professionnalisée ces dernières. À l'heure où la mise en place de la fonction Achat de territoire se met en place, les équipes doivent maîtriser la réglementation des marchés publics. Cette formation est spécifique à la réglementation de la commande publique pour les agents des établissements de petite taille ou médico-sociaux pour maîtriser l'ensemble des étapes de la passation d'un marché public dans le secteur de la santé (préparation, passation et suivi d'exécution).

Objectifs

> Identifier les types de marchés et les montages contractuels.
> Connaître les règles liées à la définition des besoins et l'appréciation des seuils.
> Appréhender les règles liées aux modalités de détermination des prix.
> Maîtriser les règles liées à l'analyse des offres et s'initier aux techniques de négociations.
> Préparer le suivi d'exécution de ses marchés.
> Comprendre les principes fondamentaux de la commande publique et le contexte des achats publics hospitaliers.
> Maîtriser les bonnes pratiques aux différentes étapes du marché public : de la préparation au suivi d'exécution.
> Identifier le rôle de l'acheteur public à chaque étape du processus.

MODULE D'INITIATION

Durée : 3 jours consécutifs
Prérequis : Connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé.

MODULE DE PERFECTIONNEMENT

Durée : 2 jours consécutifs
Prérequis : Connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé.

3.02 Certificat acheteur leader

Public
Responsables achats, acheteurs, assistants achats, rédacteurs marchés, approvisionneurs, responsable des marchés, gestionnaires marchés

Organisé par
CDAF

Durée
38 jours

Renseignement complémentaire
> 34 jours séquencés en présentiel et 4 jours en classe virtuelle
> Modules interdépendants

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

L'acheteur leader est un véritable chef de projet ! Il est un acteur clé dans la construction, la mise en œuvre et l'ajustement de la stratégie d'achat de son périmètre d'action. Il participe à la définition de la stratégie d'achats en collaboration avec la Direction grâce à des analyses de marché et à l'élaboration d'outils d'aide à la décision.

Objectifs

> Former des responsables des achats directement opérationnels.
> Analyser le besoin.
> Réaliser une étude de marché.
> Réaliser un processus de sélection Fournisseur.
> Gérer un projet.
> Mettre en place une stratégie Achat.
> Négocier.
> Gérer les risques.

MODULE 1
ANALYSER LES BESOINS DES PARTENAIRES ET DES MARCHÉS FOURNISSEURS

MODULE 2
DÉFINIR LA STRATÉGIE ACHAT, SÉLECTIONNER PUIS CONTRACTUALISER AVEC LES FOURNISSEURS

MODULE 3
PILOTER LE DÉPLOIEMENT ET MESURER LA PERFORMANCE ACHAT ET FOURNISSEURS

MODULE 4
INTÉGRER LES SPÉCIFICITÉS DE LA COMMANDE PUBLIQUE

3.03

Comptabilité et finances pour non financiers

Public
Public différent selon les modules

Organisé par
PARTULA CONSULTANTS

Durée
2 jours par module

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

La gestion financière est un levier essentiel pour garantir la pérennité et la performance des établissements sanitaires et médico-sociaux. Cette formation vise à sensibiliser les agents hospitaliers et médico-sociaux aux fondamentaux financiers et comptables régissant leur établissement. Une meilleure compréhension des mécanismes budgétaires et des enjeux économiques leur permettra de mieux appréhender les contraintes et décisions financières. L'objectif est de favoriser leur implication dans les démarches de gestion et d'optimisation des ressources.

Objectifs

> Comprendre les principes financiers et comptables des établissements hospitaliers et médico-sociaux.
> Identifier les différentes sources de recettes et les grands principes budgétaires.
> Analyser les dépenses et différencier la situation budgétaire et financière.
> Appréhender le Plan de Retour à l'Équilibre et son impact.
> Savoir mobiliser les acteurs internes et externes autour des enjeux financiers.

MODULE 1
FINANCES POUR NON FINANCIERS EN ÉTABLISSEMENT HOSPITALIER
Durée : 2 jours

MODULE 2
FINANCES POUR NON FINANCIERS EN ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL
Durée : 2 jours

3.04

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

Public
Médecins coordonnateurs, directeurs, cadres administratifs, IDEC, cadres de santé

Organisé par
EMS

Durée
2 jours

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Dans un contexte de forfaitisation budgétaire (sections soin et dépendance), l'évaluation de la dépendance (grille GIR) et du besoin en soin (grille PATHOS) devient stratégique. Cette formation spécialisée s'adresse aux professionnels expérimentés souhaitant développer une véritable optimisation des codages PATHOS et GIR pour maximiser l'impact financier et améliorer la qualité des soins en EHPAD.

Objectifs

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

3.05

Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des soins

Public
Personnel intervenant sur la chaîne accueil, facturation et de recouvrement des soins

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
3 jours

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

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

Objectifs

> Identifier les principes de financement et l'organisation de la chaîne Accueil-Facturation-Recouvrement des établissements de santé.
> Expliquer les règles de facturation en soins externes et dans le cadre de l'hospitalisation en fonction du type de couverture et du type de risque du patient.
> Analyser les erreurs de gestion, en rechercher les causes et les corriger.
> Instruire un dossier avec données administratives complètes et actualisées en respectant les règles d'identitovigilance.
> Accomplir les formalités d'état civil appropriées (naissances, décès).
> Expliquer au patient la facturation et les éventuels restes à charge.
> Détecter les situations de non prise en charge et les conduites à tenir.
> Établir une relation adaptée à chaque interlocuteur.
> Repérer les indicateurs du processus de facturation-recouvrement.
> Identifier les différents types de recouvrement et contentieux.

3.07

Formation d'adaptation à l'emploi - Adjoints des cadres hospitaliers (FAE ACH)

Public
Adjoints des cadres hospitaliers

Organisé par
NOVE CONCEPT

Durée
22 jours

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des adjoints des cadres hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

> Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.
> Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines.
> Développer ou renforcer les compétences en matière de management.
> Approfondir ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions, notamment sur le pilotage stratégique et médico-économique.

Présentiel
Durée : 22 jours hors stage, répartis en plusieurs sessions

MODULE 1
LE CADRE D'EXERCICE DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS
5 jours

MODULE 2
TECHNIQUES DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION
12 jours

MODULE 3
LES CONNAISSANCES TECHNIQUES ET SPÉCIFIQUES
5 jours + 5 jours de stage en immersion, non géré par NOVE Concept

Blended learning
Durée : 22 jours de présentiel, classes virtuelles, e-learning

MODULE 1
LE CADRE D'EXERCICE DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS
5 jours = 5 demi-journées en e-learning + 5 demi-journées en classe virtuelle

MODULE 2
TECHNIQUES DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION
12 jours = 8 jours en présentiel + 4 demi-journées en e-learning + 4 demi-journées en classe virtuelle

MODULE 3
LES CONNAISSANCES TECHNIQUES ET SPÉCIFIQUES
5 jours en présentiel + 5 jours de stage en immersion, non géré par NOVE Concept

3.08

Formation d'adaptation à l'emploi - Assistant médico-administratif (FAE AMA)

Public
Assistants médico-administratifs nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi qu'agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

Organisé par
NOVE CONCEPT

Durée
15 jours

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des assistants médico-administratifs de la branche secrétariat médical nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

> Acquérir et approfondir les connaissances et les compétences nécessaires pour la prise de poste d'assistant médico-administratif de la branche secrétariat médical.
> Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'Hôpital et les Établissements sociaux et médico-sociaux.
> Identifier et maîtriser les spécificités du secrétariat médical à l'Hôpital.
> Développer une posture adaptée aux missions de l'assistant médico-administratif branche secrétariat médical.

Présentiel
Durée : 15 jours de présentiel répartis en plusieurs sessions

MODULE 1
LE CADRE D'EXERCICE DES ASSISTANTS MÉDICO-ADMINISTRATIFS
6 jours

MODULE 2
LES SPÉCIFICITÉS DU SECRÉTARIAT MÉDICAL EN HÔPITAL
7 jours

MODULE OPTIONNEL
2 jours

Blended learning
Durée : 15 jours de présentiel, classes virtuelles, e-learning

MODULE 1
LE CADRE D'EXERCICE DES ASSISTANTS MÉDICO-ADMINISTRATIFS
6 jours = 7 demi-journées en e-learning + 5 demi-journées en classe virtuelle

MODULE 2
LES SPÉCIFICITÉS DU SECRÉTARIAT MÉDICAL EN HÔPITAL
7 jours = 5 jours en présentiel + 2 jours en e-learning

MODULE OPTIONNEL
2 jours = 2 demi-journées en e-learning + 2 demi-journées en classe virtuelle

3.09

Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier et Technicien supérieur hospitalier (FAE TH/TSH)

Public
Techniciens hospitaliers, techniciens supérieurs hospitaliers

Organisé par
NOVE CONCEPT

Durée
27 jours

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des techniciens supérieurs hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

> Faciliter l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de TH et TSH.
> Acquérir les techniques de management et de communication.
> Renforcer leurs connaissances sur leur milieu professionnel et les nouveaux enjeux.
> Consolider leur positionnement dans la dynamique globale de leur établissement.

Présentiel
Durée : 27 jours de présentiel répartis en plusieurs sessions

MODULE 1
LE CADRE D'EXERCICE DES TECHNICIENS ET TECHNICIENS SUPÉRIEURS HOSPITALIERS
5 jours

MODULE 2
MANAGEMENT DE PROXIMITÉ, COMMUNICATION ET OUTILS NÉCESSAIRES À LA FONCTION
12 jours

MODULE 3
LES CONNAISSANCES TECHNIQUES ET SPÉCIFIQUES
10 jours

Blended learning
Durée : 27 jours de présentiel, classes virtuelles, e-learning

MODULE 1
LE CADRE D'EXERCICE DES TECHNICIENS ET TECHNICIENS SUPÉRIEURS HOSPITALIERS
5 jours = 5 demi-journées en e-learning + 5 demi-journées en classe virtuelle

MODULE 2
MANAGEMENT DE PROXIMITÉ, COMMUNICATION ET OUTILS NÉCESSAIRES À LA FONCTION
12 jours = 8 jours en présentiel + 4 demi-journées en e-learning + 4 demi-journées en classe virtuelle

MODULE 3
LES CONNAISSANCES TECHNIQUES ET SPÉCIFIQUES
10 jours = 5 jours en présentiel + 5 demi-journées en e-learning + 5 demi-journées en classe virtuelle

3.11

Diplôme universitaire – Management du développement durable en santé (DU DD)

Public
Tous publics

Organisé par
CESEGH - UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Durée
200 heures

Renseignement complémentaire
Alternance sur 1 an avec un séminaire de 3 jours consécutifs par mois

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

De par leur emprise foncière, leurs infrastructures, leurs activités, les énergies consommées, la quantité de déchets produite, la main-d'œuvre employée, etc. les établissements du secteur du soin et de l'accompagnement ont un impact environnemental important, et un rôle social, sociétal et éducationnel majeur à jouer auprès de l'ensemble de leurs parties prenantes.
Que ce soit par contrainte réglementaire ou prise de conscience, le développement durable et la responsabilité sociétale des organisations prennent une place de plus en plus importante au sein de la stratégie et du fonctionnement des organisations. Cette prise en compte passe par la montée en compétences du ou des collaborateur(s) assigné(s) à cette mission et leur reconnaissance, par l'obtention d'un diplôme universitaire.

Objectifs

> Comprendre ce que sont le développement durable en santé et ses enjeux.
> Assurer une veille réglementaire.
> Communiquer auprès des parties prenantes.
> Maîtriser les outils d'un management responsable.
> Initier et coordonner une démarche de développement durable en établissement de santé.
> Constituer et animer un comité de pilotage.
> Coordonner le suivi et l'évaluation de la démarche DD/RSO.
> Participer activement à un réseau de professionnels de santé formés.

MODULE 1
MAÎTRISER LES ENJEUX DU DD EN SANTÉ
Durée : 30 heures

MODULE 2
CONCEPTS ET OUTILS DU DD ET DE LA PERFORMANCE GLOBALE
Durée : 40 heures

MODULE 3
MANAGER LES RH POUR ENGAGER LA TRANSITION RSE
Durée : 50 heures

MODULE 4
ORGANISER LA STRATÉGIE DE TRANSITION RSE AUTOUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE
Durée : 30 heures

MODULE 5
COORDONNER LA MISE EN ŒUVRE DE LA TRANSITION RSE GRÂCE À LA NOTION D'ÉCOCONCEPTION
Durée : 50 heures

3.12

Diplôme universitaire – Technicien d'information médicale (DU TIM)

Public
Tous publics souhaitant exercer le métier de technicien en information médicale (compréhension du discours médical et expérience professionnelle dans le secteur médical préconisé)

Organisé par
CHU NÎMES UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Durée
34 jours

Renseignement complémentaire
> Format alterné sur 1 an, 238 heures d'enseignement avec projet tuteuré, 70 heures de stage avec production d'un rapport
> Nécessite une autorisation d'inscription, à obtenir auprès de l'organisme de formation

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Les Techniciens d'Information Médicale (TIM) sont les assistants des médecins responsables de l'information médicale. Ils contribuent au codage des informations contenues dans les dossiers médicaux (PMSI), aux contrôles de qualité et d'exhaustivité de ces données.
Ils peuvent également avoir des missions de formation auprès des producteurs d'information médicale, à la création de requêtes statistiques, au développement du système d'information, à l'archivage médical ou encore à la gestion de l'identitovigilance.
Dans le contexte actuel, les établissements de santé sont dans la nécessité d'optimiser leurs recettes et de procéder à l'analyse stratégique de leurs activités : les compétences des professionnels du traitement de l'information médicale sont au cœur de ces enjeux.

Objectif

Acquérir les compétences nécessaires pour exercer la fonction de Technicien de l'information médicale (TIM) au sein d'un Département de l'information médicale : champs sanitaires MCO, SMR, HAD ou PSYCHIATRIE.
Le DU TIM permettra aux étudiants d'être opérationnels dans le cadre des missions qui leur seront demandées.

Les actions à venir...

AXE 3 - Fonctions support

3.10 - Préparation au CAP métiers de l'entretien des textiles – Blanchisserie pour les agents de la FPH (option A)

Contact : Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24 - s.chevalier@anfh.fr

3.13 - Achats écoresponsables

Contact : Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38 - b.laurent@anfh.fr

3.14 - Codage de l'activité externe: Optimisation de la chaîne de facturation

Contact : Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38 - b.laurent@anfh.fr

3.15 - Professionnalisation des personnels RH

Contact : Audrey MADER
04 91 17 71 28 - a.mader@anfh.fr

3.16 - SAFITECH Parcours Personnels Technique (plomberie, soudure et électricité)

Contact : Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33 - m.capello@anfh.fr

3.17 - Gestion des stocks

Contact : Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24 - s.chevalier@anfh.fr

4. Actions à destination du personnel médical

4.01

Mise en œuvre et conduite de l'entretien professionnel médical

Public
Chefs de service et chefs de pôle, praticiens exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales, praticiens responsables de structures internes, présidents de CME et de la CMG

Organisé par
FORMACTION PARTENAIRES / FORMAVENIR PERFORMANCES / GRIEPS

Durée
1 jour

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

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

Objectifs

> Accompagner, informer, et former les responsables médicaux sur la mise en œuvre et la conduite des entretiens professionnels annuels.
> Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement.
> 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.
> Connaître les différentes étapes de l'entretien.
> Préparer et réaliser l'entretien.

4.02

Vie professionnelle – Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé

Public
Professionnels médicaux exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par
ADOPALE / ANTIDOTE EXPERTISE / FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
Selon les modules

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

La dégradation des conditions de travail, l'augmentation de la complexité des soins ont notamment mis en avant l'enjeu du travail en équipe, élément essentiel pour la qualité et la sécurité des soins et d'attractivité des services. Mais, travailler efficacement en équipe ne coule pas de source. Les équipes ont donc besoin d'un leadership efficace, tant au niveau médical que paramédical, pour donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien de chacun. Aussi, cette formation vise à développer les compétences managériales et outiller les professionnels médicaux exerçant des fonctions managériales.

Objectifs

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

MODULE 1
ÊTRE MÉDECIN ET MANAGER UNE ÉQUIPE MÉDICO-SOIGNANTE
Durée : 2 jours

MODULE 2
PRÉVENTION ET GESTION DES SITUATIONS CONFLICTUELLES
Durée : 1 jour

4.03

Accompagnement à la fin de carrière et préparation à la retraite des praticiens

Public
Praticiens hospitaliers et praticiens hospitalo universitaires à partir de 55 ans, quels que soient leurs statuts, en particulier ceux ayant un projet de départ à 12 et 24 mois

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCE

Durée
3,5 jours

Renseignements complémentaires
3,5 jours non consécutifs (2+1,5) intersession de plusieurs mois

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

La transition vers la retraite constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les praticiens hospitaliers. L'allongement des carrières, l'évolution des régimes de retraite et les mutations du système de santé transforment en profondeur les parcours professionnels. Cette étape ne se limite pas à une cessation d'activité : elle implique une réorganisation de la vie personnelle, sociale et identitaire, souvent après plusieurs décennies d'engagement au service des patients et des équipes soignantes. Dans ce contexte, il devient essentiel de prendre le temps de réflexion et d'anticipation.

Objectifs

> Comprendre les enjeux administratifs et juridiques de leur fin de carrière.
> Construire un projet de fin de carrière actif et épanouissant.
> Gérer les enjeux psychosociaux et émotionnels du départ à la retraite.
> Réaliser un bilan personnel en ciblant les démarches à accomplir.

4.04

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 / B1 à B2

Public
Tout médecin non francophone

Organisé par
LINGUAPHONE

Durée
96 heures

Renseignements complémentaires
> Parcours blended en classe inversée
> De 8 à 10 participants maximum
> Prérequis : Test de positionnement amont

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

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

Objectifs

> Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement.
> Vous intégrez 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.

MODULE 1
AMÉLIORER SON FRANÇAIS ÉCRIT ET ORAL PAR UN PASSAGE DU NIVEAU A2 À B1
Durée : 96 heures

MODULE 2
AMÉLIORER SON FRANÇAIS ÉCRIT ET ORAL PAR UN PASSAGE DU NIVEAU B1 À B2
Durée : 96 heures

4.05

Intelligence artificielle générative en santé

Public
Praticiens hospitaliers

Organisé par
ACE SANTÉ
FORMAVENIR
PERFORMANCE

Durée
2 jours

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

L'intelligence artificielle transforme en profondeur les pratiques médicales et les organisations de santé. Cette formation permet aux praticiens hospitaliers de comprendre les fondements de l'IA, d'explorer des usages concrets, d'en appréhender les enjeux éthiques et réglementaires, les limites, et de se projeter dans les évolutions à venir. Elle vise l'appropriation d'une culture IA suffisante pour collaborer avec les experts du domaine et utiliser ces outils de manière critique. Elle offre également un espace réflexion et de dialogue sur l'évolution de la pratique médicale en lien avec l'intégration des nouvelles technologies.

Objectifs

> Comprendre les fondamentaux de l'IA appliquée à la santé.
> Appréhender les impacts de l'IA sur sa pratique professionnelle.
> Identifier les enjeux éthiques, juridiques et déontologiques liés à l'usage de l'IA.
> Développer une posture critique face aux outils d'IA.
> Se projeter dans les évolutions à venir du secteur.
> Se familiariser avec des usages concrets de l'IA.
> Acquérir les compétences pour évaluer et choisir une solution IA.
> Comprendre les conditions de déploiement dans un établissement de santé.
> Avoir la capacité de contribuer à un projet IA dans son établissement.

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Parcours d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience

Un dispositif accessible, adaptable, transversal et élargi à tous les niveaux et aux différents métiers de la Fonction Publique Hospitalière. La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). C'est un outil de politique Ressources Humaines visant la professionnalisant des agents notamment dans un contexte de métiers en tension en particulier dans la filière soin.
Afin de soutenir ses établissements adhérents, l'Anfh propose ce dispositif collectif et personnalisé d'accompagnement à la VAE pour les agents de la FPH souhaitant obtenir un diplôme ou une certification quel qu'en soit le niveau.
Ce dispositif permet aux établissements d'accompagner leurs agents dans leur démarche de VAE dans un objectif de montée en compétences et de fidélisation.

—

Plus d'infos sur
www.anfh.fr/agents/valoriser-son-experience

Les actions à venir...

AXE 4 - Actions à destination du personnel médical

4.06 - Fin de mandat des PCME

Contact : Audrey MADER
04 91 17 71 28 - a.mader@anfh.fr

5. Actions modulables, mutualisables et/ou sur-mesure

5.01

Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux – ESAT

Public
Travailleur d'ESAT, professionnel d'ESAT, professionnel d'accompagnement, psychologue, travailleurs, professionnels et professionnels de l'accompagnement (encadrant)

Organisé par
ALTAFORMA
ANTIDOTE EXPERTISE

Durée
3 jours en 2+1

Contact
Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

L'omniprésence des réseaux sociaux dans la vie quotidienne génère des risques, notamment auprès des personnes en situation de handicap. Cette population affiche un réel intérêt pour les nouveaux outils de communication mais elle reste vulnérable quant à leur utilisation. Aussi, il est nécessaire que ce public fragilisé soit aidé dans cette utilisation par les professionnels d'ESAT et de foyers d'hébergement. Cette formation doit permettre aux travailleurs d'ESAT et aux professionnels de l'accompagnement en médico-social d'appréhender les fondamentaux sur les réseaux sociaux mais aussi communiquer et échanger en prenant conscience des éventuels risques encourus et des principaux dangers impliqués.

Objectifs

> Repérer ses représentations sur les réseaux sociaux, discerner un panel des principaux réseaux sociaux, leur vocabulaire et les données et informations partagées sur ces réseaux.
> Identifier les risques pour la santé physique et psychique des utilisateurs des réseaux sociaux et se prémunir des conduites à risque.
> Connaître le cadre légal et les risques juridiques et pour sa sécurité et à la diffusion de données.
> Se prémunir des conduites à risque en contrôlant et sécurisant les informations et les communications réalisées.
> Repérer les recours à l'intelligence artificielle.
> Réagir et savoir alerter les personnes-ressources internes et externes.

5.02

Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC)

Public
Professionnels des ESAT et travailleurs d'ESAT en situation de handicap, tout personnel travaillant dans le champ du handicap ou autre établissement de la FPH

Organisé par
AXE FORMATION INSERTION

Durée
3 jours

Modalités pédagogiques
Formation dispensée en présence de professionnels et des personnes en situation de handicap et avec des temps distincts :
> J1 matin : professionnels et personnes en situation de handicap
> J1 après-midi : uniquement personnes en situation de handicap
> J2 : uniquement les professionnels
> J3 : professionnels et personne en situation de handicap
Réalisation de documents en FALC par petits groupes
Mise à dispo par l'établissement de matériel informatique

Contact
Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Rendre accessible les supports de communication, c'est avant tout permettre aux personnes en situation de handicap de mieux comprendre, donc d'apprendre, de faire des choix, prendre des décisions et ainsi devenir plus autonomes et être acteurs de leur vie personnelle et professionnelle. C'est leur donner enfin la possibilité d'être des citoyens. Développé par Inclusion Europe, le FALC est un outil incontournable pour faciliter l'accès des documents écrits aux personnes en situation de handicap mais également à toutes personnes ayant des difficultés de lecture et de compréhension.

Objectifs

> Comprendre l'importance du FALC pour faciliter l'accès des documents écrits aux personnes accompagnées.
> Connaître les règles du FALC.
> Écrire et/ou traduire un écrit en FALC.
> Réfléchir à un plan d'action pour mettre en pratique et pérenniser l'utilisation du FALC dans l'établissement.
> Savoir évaluer, valider le document produit en FALC et utiliser le logo FALC.

5.03

Rédiger sans fautes et renforcer son expression (Projet Voltaire)

Public
Tous publics

Organisé par
WOONOZ

Durée
18 heures

Contact
Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Le Projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe et en expression. La formation permet d'acquérir les bons automatismes pour écrire sans fautes, s'exprimer avec clarté et structurer ses idées. Un algorithme effectue un diagnostic permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés encore en jeu, et au fil de son apprentissage. Le parcours est ainsi totalement personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chacun.

Objectifs

> Écrire sans fautes et produire des écrits soignés.
> Savoir structurer ses idées pour être efficace dans la rédaction de ses écrits professionnels.
> Employer les bons mots pour avoir la certitude d'être bien compris et convaincant.
> S'exprimer avec clarté à l'écrit comme à l'oral pour favoriser l'efficacité et l'évolution professionnelle.

5.05

Compétences Clés - Dispositif « 4C »

Public
Agent occupant un métier de premier niveau de qualification

Organisé par
ACPM

Durée
de 70 à 120 heures

Contact
Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

En réponse aux objectifs des récentes réformes sur la santé : Ma Santé 2022, Loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019, Ségur de la Santé. L'ANFH crée le dispositif 4C : des Clés pour des Connaissances, des Compétences, une Carrière. À travers le dispositif 4C, en valorisant la certification et la qualification, l'ANFH accompagne toujours au plus près l'évolution des compétences des agents de la FPH.

Objectifs

> Accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière
> Prioriser l'accès à la formation pour les publics qui en sont les plus éloignés

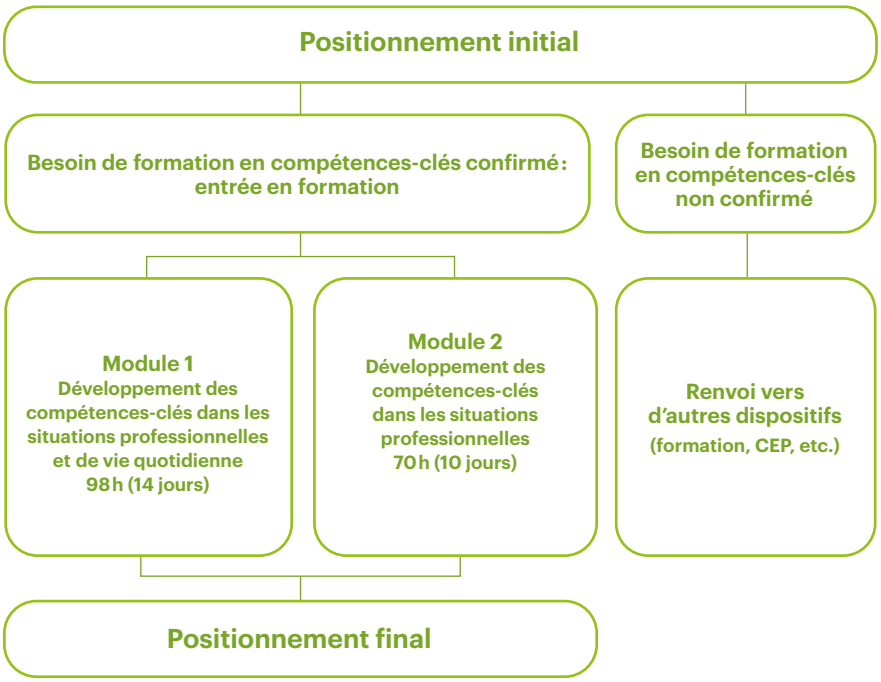
Ce dispositif s'articule autour de 3 axes principaux :
> Le premier, sensibilisation, vise l'appropriation de la problématique par l'ensemble des acteurs susceptibles d'orienter vers le dispositif.
> Le deuxième axe, professionnalisation des acteurs et repérage, a pour objectif d'aider l'ensemble des acteurs qui repèrent, orientent ou accompagnent les agents.
Enfin, le parcours de formation agent comporte une phase de positionnement et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement.

MODULE 1
POSITIONNEMENT
La prestation doit obligatoirement intégrer un temps d'entretien individuel entre l'agent et l'intervenant.

MODULE 2
FORMATION - PARCOURS RENFORCÉ POUR LES AGENTS RELEVANT DES DEGRÉS 1 ET 2 DU CADRE DE RÉFÉRENCE ANLCI

MODULE 3
FORMATION - PARCOURS RENFORCÉ POUR LES AGENTS RELEVANT DES DEGRÉS 3 ET 4 DU CADRE DE RÉFÉRENCE ANLCI

MODULE 4
CERTIFICATIONS CLÉA ET CLÉA NUMÉRIQUE



5.06

Parcours d'accompagnement renforcé à la Validation des acquis d'expérience (VAE)

Public
Tous publics

Organisé par
GIP FIPAN / CROIX ROUGE FRANÇAISE

Durée
jusqu'à 81 heures

Renseignement complémentaire
Pour inscrire vos agents, merci de fournir les informations suivantes : NOM / Prénom / mail / téléphone / diplôme visé

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). C'est un outil de politique Ressources Humaines visant la professionnalisant des agents notamment dans un contexte de métiers en tension en particulier dans la filière soin. Afin de soutenir ses établissements adhérents dans la démarche de qualification de leurs agents l'ANFH propose ce dispositif collectif et personnalisé d'accompagnement renforcé à la VAE pour les agents de la Fonction publique hospitalière. Ce dispositif déployé sur les territoires est mobilisable pour tous les métiers de la FPH et tous les diplômes, titres ou certificats actuellement accessibles par la VAE, quel qu'en soit le niveau. Par sa durée, son alternance de temps individuels et collectifs, et son approche sur toutes les étapes de la VAE il vise à lever tous les freins à la réussite.

Objectifs

Le parcours VAE renforcé propose jusqu'à 81 heures d'accompagnement individuel et collectif, réparti en 4 modules préparant les différentes étapes de la démarche VAE. Cette offre vise en proposant un accompagnement personnalisé à limiter la durée globale de cette démarche à 1 an.

MODULE 1

POSITIONNEMENT DE L'AGENT AU REGARD DE SON PARCOURS

Durée : 4 heures

Cette étape permet de réaliser un diagnostic personnalisé afin de cibler les besoins spécifiques du candidat et de confirmer le diplôme visé. Il permet également de comprendre la démarche.

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU LIVRET 1

Durée : 5 jours

Cette phase permet d'accompagner l'agent dans la préparation et la rédaction du livret 1. Cette, étape administrative préalable consiste à recueillir les preuves et documents attestant de l'expérience du candidat au regard du diplôme ou certificat visé.

MODULE 3

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU LIVRET 2 ET PRÉPARATION AUX ÉPREUVES DU JURY

Durée : 5 jours

L'agent durant cette étape sera accompagné de façon individuelle et/ou collective à la rédaction du livret 2 qui correspond à la formalisation par écrit de situations professionnelles concrètes. L'objectif de ce livret est de prouver la maîtrise des compétences attendues du diplôme visé. Ce module préparera également l'agent à la dernière étape de sa démarche VAE qui consiste à la présentation devant le jury.

MODULE 4

ACCOMPAGNEMENT POST-JURY EN CAS DE VALIDATION PARTIELLE

Durée : 1 jour

Durant cette phase, le candidat sera accompagné afin d'étudier les possibilités de finalisation de la démarche dans un objectif de sécurisation du parcours.

5.07

Secondes parties de carrière : anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi

Public
Directions, membres d'instances (CME, CSE...), responsables et personnels des services concernés, encadrants, référents...

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
2 à 6 jours

Renseignements complémentaires
> Les modules 2 et 3 peuvent être mobilisés de façon indépendante
> Les durées et les contenus des thématiques de formation-action et d'appui opérationnel dépendent du diagnostic cadrage réalisé dans le cadre du module 1

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents. Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établissements un dispositif d'accompagnement qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulable et personnalisable, il s'articule en trois temps.

Objectifs

> Identifier les enjeux d'une politique de prévention et de gestion de seconde partie de carrière.
> Maîtriser et définir les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ou de handicap.
> Appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels.

MODULE 1
DIAGNOSTIC ET CADRAGE DE L'ACCOMPAGNEMENT
Durée : 2 jours

MODULE 2
FORMATION-ACTION DES ACTEURS DE L'ÉTABLISSEMENT
Durée : 6 jours

MODULE 3
APPUI OPÉRATIONNEL AUPRÈS DES ACTEURS DES ÉTABLISSEMENTS
Durée : 6 jours

5.08

Nouvelle évaluation et certification des ESSMS

Public
ESSMS tout secteur, membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels, professionnels tous métiers

Organisé par
CADRE EN MISSION / CAPITAN

Durée
de 1 à 2 jours par module

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Les changements portés par la nouvelle démarche d'évaluation sont majeurs. Dans cette nouvelle procédure, 42 objectifs et jusqu'à 157 critères seront évalués par un(e) auditeur(trice) externe qui s'appuiera sur une méthodologue variée : accompagné traceur, traceur ciblé et audit système. L'Anfh met à disposition un accompagnement visant à appuyer les ESSMS à se préparer à cette évaluation et à structurer, piloter leur démarche Qualité. Cet accompagnement se décompose en deux modules : M1 - Diagnostic du besoin d'accompagnement & M2 - Accompagnement à la mise en œuvre de la nouvelle procédure d'évaluation.

Objectifs

> Créer une culture commune autour du nouveau dispositif, en levant les appréhensions des acteurs.
> Permettre aux professionnels de s'impliquer concrètement dans la préparation à l'évaluation.
> Familiariser l'ensemble des acteurs à la préparation des critères impératifs.
> Aider chaque métier à renforcer son système documentaire.
> Faciliter la préparation des usagers et du CVS à l'évaluation.
> Aider l'ESSMS à repérer, prioriser et structurer les actions à mettre en œuvre.
> Anticiper l'organisation de la visite d'évaluation.

MODULE 1

DIAGNOSTIC DU BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT

Durée : 30 minutes

Le diagnostic comprend une analyse documentaire, des temps d'échanges avec les professionnels, le CVS, les cadres et la direction.

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT À LA NOUVELLE MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE PROCÉDURE D'ÉVALUATION

Durée : 30 minutes

Plusieurs thèmes de formation sont possibles :
le plan de formation sera coconstruit avec le ou les établissements en fin de module 1.

5.09

Qualité de la formation : prestations d'accompagnement à l'amélioration continue de la qualité des formations des adhérents Anfh

Public
Personnes chargées de projet QUALIOPI au sein des établissements

Organisé par
4 AS / STB CONSEIL

Durée
1 jour

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Objectifs

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié la loi antérieure et instauré une certification qualité selon le référentiel national qualité (RNQ – Qualiopi) pour tous les organismes de formation financés sur des fonds publics ou mutualisés. Cette certification est délivrée par des organismes de certification, eux-mêmes accrédités par le Cofrac.
L'Anfh a mis en place de 2021 à 2025 une offre de service ayant pour objectif d'accompagner ses adhérents à l'amélioration de la qualité de leurs formations et in fine accéder à la certification Qualiopi.
Au regard des évolutions réglementaires précitées et en cohérence avec son projet stratégique 2025-2028, l'Anfh renouvelle son offre d'accompagnement des établissements de formation adhérents :

> Accompagnement à l'accès à la certification (Module 1) ;
> Accompagnement au renouvellement de la certification.

MODULE 1

ACCOMPAGNEMENT À L'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES FORMATIONS ET À L'ACCÈS À LA CERTIFICATION QUALIOPI

Durée : CH 3.5 jours - CHU 6 jours

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT AU RENOUVELLEMENT DE LA CERTIFICATION QUALIOPI (SANS ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DE LA CERTIFICATION)

Durée : CH 1 jour - CHU 2 jours

MODULE 3

ACCOMPAGNEMENT AU RENOUVELLEMENT DE LA CERTIFICATION QUALIOPI (AVEC EXTENSION DU PÉRIMÈTRE DE LA CERTIFICATION)

Durée : CH 2 jours - CHU 3 jours

5.10

RH/métiers & compétences – Accompagnement des établissements dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH

Public
Directeurs, DRH, services RH, Représentants du personnel

Organisé par
ARTHUR HUNT / CAPITAN / KPMG

Durée
Variable selon les modules

Renseignements complémentaires
> https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/plaquette_format_a5_accompagnement_rh_0.pdf
> https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/anfh-cat-rh_170225.pdf
> https://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh

Catalogue du dispositif RH-métiers-compétences : https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/anfh-cat-rh_170225.pdf

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Module 1A - Entretien d'approfondissement du besoin (Forfait 2h en distanciel).
Module 1B - Diagnostic ciblé sur une ou deux thématique(s) RH, élaboration d'une note de cadrage, restitution et formalisation d'un plan d'actions (demi-journée).
Module 1C - Diagnostic ciblé sur 3 thématiques ou plus, pour un diagnostic RH global et élaboration d'une note de cadrage, restitution et formalisation d'un plan d'actions (journée).
Module 1D - Accompagnement sur mesure de type formation - action dans la définition de sa stratégie/politique RH (journée)
Module 2 : Formation à la mise en œuvre opérationnelle des process/pratiques RH (demi-journée ou journée). Les formations du module 2 sont classées selon 11 thématiques :

> Attractivité–recrutement–intégration–fidélisation.
> Gestion du temps et des activités (GTA) / Gestion des effectifs.
> Entretien professionnel
> Gestion de la formation et développement des compétences.
> GPMC – Management des compétences individuelles et collectives.
> Rémunération.
> Gestion des carrières et des mobilités.
> Amélioration des conditions de travail.
> Pilotage, tableaux de bord et contrôle de gestion RH.
> Dialogue social et communication interne.
> Impact RH des réorganisations.

Objectifs

Définir, ajuster, piloter et mettre en œuvre sa politique RH

MODULE 1
ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE DE TYPE FORMATION-ACTION DANS LA DÉFINITION DE SA POLITIQUE RH
Durée : maximum 11 jours en intra-établissement

MODULE 2
FORMATION À LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DES PRATIQUES RH
Durée : 3 jours par thématique maximum (2+1 intersession de 2 mois)

5.12

Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière

Public
Référentes et référents Égalité Femmes-Hommes ou Diversité

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES / SANTÉ ACADÉMIE

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Objectifs

> Comprendre son rôle et sa mission de référent·e.
> Identifier les acteurs et comprendre le fonctionnement de son organisation.
> Connaître les fondements juridiques, obligations, plans d'action et dispositifs de sa structure.
> Donner des conseils de premier niveau et orienter vers les ressources.
> Se faire identifier, participer aux plans d'action.
> Communiquer et sensibiliser à la culture de l'égalité professionnelle.
> Animer, participer et valoriser les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

MODULE À DESTINATION DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉ ET/OU DIVERSITÉ

Durée : 2 jours

MODULE À DESTINATION DES AGENT(E)S DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES

Durée : 1 jour

MODULE À DESTINATION ES ENCADRANTS

Durée : 0,5 jour

5.13

I.CARE : Intelligence collective et accompagnement des responsables et des équipes

Public
Différents selon les actions

Organisé par
PRAGMA MANAGEMENT
ELSE CONSULTANTS
DEVELOPPER LES TALENTS

Contact
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

L'offre I.CARE a vocation à intégrer de nouveaux modes managériaux et améliorer les dynamiques d'équipes dans les établissements. Elle s'adresse aux encadrants et médecins, mais aussi aux équipes, notamment *via* un accompagnement qui leur est destiné.

Cette offre se décline en deux grands volets que sont l'Appreciative Inquiry et le Codéveloppement. Ces démarches sont de pertinents outils managériaux basées sur les espaces de discussions sur le travail et sont vecteurs d'intelligence collective.

Objectifs

APPRECIATIVE INQUIRY

MODULE 1

SENSIBILISATION À L'APPRECIATIVE INQUIRY

Durée : 1 jour

> Découvrir les fondamentaux de la démarche ;
> Expérimenter la démarche autour d'un thème défini ;
> S'exercer à quelques postures appréciatives inspirées des sciences cognitives ;
> Identifier les champs d'application possibles.

MODULE 2

FORMATION INITIALE - PRATICIEN EN APPRECIATIVE INQUIRY

Durée : 2 x 2 jours avec intersession

> Acquérir une méthodologie pour conduire des projets par la démarche appréciative ;
> Contribuer au déploiement du management appréciatif en milieu hospitalier ;
> Permettre des changements individuels et collectifs en toute situation.

MODULE 2A

FORMATION PERFECTIONNEMENT - GESTION DE PROJET

Durée : 2 jours

> Intégrer exploration appréciative et intelligence sur tout ou partie d'un projet ;
> Pratiquer quelques moments clés de la démarche projet imprégnés de l'état d'esprit appréciatif ;
> Pratiquer l'entraide entre participants sur des projets ou situations vécues pour repartir avec des actions concrètes ;
> Permettre des changements individuels et collectifs en toute situation.

MODULE 2B

FORMATION PERFECTIONNEMENT - MANAGEMENT APPRÉCIATIF

Durée : 2 x 1 jour avec intersession

> Connaître les cinq piliers du leadership appréciatif pour développer une posture de manager adaptée ;
> Connaître et utiliser des pratiques managériales pour développer la confiance et contribution de chacun ;
> Comprendre les leviers de motivation pour susciter de l'engagement individuel et collectif.

MODULE 2C

FORMATION PERFECTIONNEMENT - APPROFONDISSEMENT DE LA FACILITATION DE GROUPE

Durée : 2 x 1 jour avec intersession

> Développer sa posture de facilitateur du travail en intelligence collective ;
> Savoir concevoir un déroulé de facilitation à partir d'une intention pour des échanges génératifs et constructifs ;
> Connaître et expérimenter des méthodes créatives et participatives d'animation.

MODULE 3

DÉPLOYER UNE DÉMARCHE APPRÉCIATIVE AU SEIN D'UNE ÉQUIPE, D'UN SERVICE, D'UNE UNITÉ, D'UN PÔLE

Durée : 6 à 20 jours selon besoin

> Introduire la démarche appréciative au sein d'un collectif ;
> S'appuyer sur un groupe constitué au sein de l'organisation ;
> Accompagner la réussite d'un projet collectif avec la démarche Appreciative Inquiry.

MODULE 4

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR L'APPRECIATIVE INQUIRY

Durée : 21 heures sur plusieurs sessions

> Introduire la démarche appréciative au sein d'un collectif ;
> S'appuyer sur un groupe constitué au sein de l'organisation ;
> Accompagner la réussite d'un projet collectif avec la démarche Appreciative Inquiry.

Objectifs

CODÉVELOPPEMENT

MODULE 1

SENSIBILISATION AU CODÉVELOPPEMENT

Durée : 1 jour

> Découvrir les fondements du codéveloppement, méthode coopérative d'amélioration des pratiques professionnelles en six étapes ;
> Prendre du recul sur sa pratique managériale et développer des aptitudes d'intelligence collective en tant que manager.

MODULE 2

FORMATION ANIMATEUR EN CODÉVELOPPEMENT

Durée : 2 x 2 jours avec intersession

> Connaître les fondements du codéveloppement ;
> Maîtriser la méthodologie du groupe de codéveloppement professionnel ;
> Apprendre à capturer les apprentissages ;
> Utiliser les leviers de la coopération dans une dynamique de groupe.

MODULE 3

CYCLE DE CODÉVELOPPEMENT AU SEIN D'UNE UNITÉ, D'UN SERVICE OU D'UN PÔLE

Durée : 5 jours étalés sur plusieurs sessions

> Consolider les pratiques professionnelles entre pairs ;
> Partager des apprentissages individuels et collectifs ;
> Explorer d'autres façons de faire pour mieux répondre aux enjeux du collectif ;
> Capitaliser sur un réseau de pairs pour accroître les synergies.

MODULE 4

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR LE CODÉVELOPPEMENT

Durée : 21 heures sur plusieurs sessions

> Développer une posture réflexive et non jugeante
> Renforcer la capacité d'analyse et développer sa créativité ;
> Explorer de nouvelles options pour répondre aux enjeux de management de l'équipe ;
> Progresser plus loin individuellement sur des points ayant émergé en codéveloppement.

Les actions à venir...

AXE 5 - Actions modulables, mutualisables et/ou sur-mesure

5.04 - Les écrits professionnels : parcours de formation modulaire

Contact : Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24 - s.chevalier@anfh.fr

5.11 - Offre QVCT – Qualité de vie au travail

> Diagnostic et mise en œuvre d'un plan QVCT
> DUERP/PAPRIPACT
> Webinaire "Déclinaison de la QVCT dans les pratiques de l'encadrement"
> Espace de Discussion sur le Travail : " De la théorie à la pratique, impacts sur la QVCT des équipes "

Contact : Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33 - m.capello@anfh.fr

6. Ateliers en ligne et webinaires

6.01

Actualités RH – Webinaires PNM et PM

Public
Agents travaillant au sein des services RH et/ou DAM

Organisé par
GERESO / CAPITAN / FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
2 heures

Contact
Audrey MADER
04 91 17 71 28
a.mader@anfh.fr

Objectifs

Appréhender les actualités marquantes des ressources humaines au sein de la FPH (fonctionnaires, contractuels et praticiens hospitaliers).

Replay à disposition sur demande (partie présentation hors temps d'échange / questions-réponses).

WEBINAIRE RH - PUBLIC NON MÉDICAL (PNM)
Durée : 2 heures
(7 dans l'année)

ACTUALITÉS JURIDIQUES - WEBINAIRES RH - PUBLIC MÉDICAL (PM)
Durée : 2 heures
(3 dans l'année)

6.03

Atelier de prise en main – Plateforme LMS

Public
Responsables de formation, gestionnaire de formation, cadres

Organisé par
Anfh PACA - Pôle CF

Renseignement(s) Complémentaire(s)
Session d'1h30 minimum en visio sur Teams avec un des conseillers formatons de l'Anfh PACA

L'Anfh développe son offre digitale gratuitement pour ses établissements adhérents en mettant à disposition des contenus e-learning dans sa plateforme e-formations. Ces contenus sont interactifs, actualisés et créés par des hospitaliers pour des hospitaliers, qui peuvent compléter les formations. Ils sont disponibles sur tablettes, smartphones et ordinateurs.

Objectifs

Que vous soyez au service formation ou encadrant, nous vous invitons à vous inscrire à des ateliers de prise en main de la plateforme pour devenir Gestionnaire d'établissement (GET).
À l'issue de la session vous serez en capacité de :
> créer des comptes utilisateurs pour les agents,
> donner l'accès aux modules e-learning hébergés sur la plateforme,
> suivre la progression des apprenants.

6.04

Atelier prise en main – La ForMuLe

Public
Responsables de formation, gestionnaires de formation, cadres

Organisé par
Anfh PACA - Pôle CF

Renseignement complémentaire
Participez à un atelier de formation d'une durée de 2h minimum, en visio avec un des conseillers formations de la délégation Anfh PACA

La ForMuLe est une centrale d'achat de formation mise à disposition des établissements adhérents. Simplifiez vos achats de formation grâce à cet outil :
> Consultation de toutes les formations achetées par l'Anfh (y compris les programmes détaillés) ;
> Accès à une offre "à la carte" achetée avec l'appui de professionnels en établissement ;
> Commande de formation sans mise en concurrence préalable, avec un simple bon de commande et dans un cadre contractuel sécurisé.
> Un suivi simplifié des commandes passées (y compris pour les établissements partis d'un GHT).

Objectifs

Prise en main de la plateforme et des fonctionnalités :
> recherche de formation ;
> faire un bon de commande.

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

La plateforme e-formations (LMS)



Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de cinq thématiques. Ressources Humaines : encadrement et management d'équipes, fonctions supports, prise en charge et qualité des soins, environnement-RSE-qualité et compétences clés savoirs de base.

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

Les actions à venir...

AXE 6 - Ateliers en ligne et webinaires

6.02 - Déployer une politique développement durable adaptée à son établissement

Contact sur les webinaires :
Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38 - b.laurent@anfh.fr
Contact sur les autres marchés :
Titouan PINTO
06 88 36 73 29 - t.pinto@anfh.fr

7.

Digital learning Anfh

e-formations.anfh.fr

Afin de faciliter l'accès à la formation, l'Anfh déploie au niveau national un espace digital de formation (la plateforme Learning Management System dite LMS). Cette plateforme est 100 % gratuite pour les établissements adhérents !

La plateforme, brièvement

L'Anfh développe son offre digitale gratuitement pour ses établissements adhérents en mettant à disposition des contenus e-learning dans sa plateforme e-formations.
Ces contenus sont interactifs, actualisés et créés par des hospitaliers pour des hospitaliers, qui peuvent compléter les formations. Ils sont disponibles sur tablettes, smartphones et ordinateurs.

Les contenus en auto-inscription

> e-Multi+ "Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel" 100 % en ligne.
> Prélèvement rhino-pharyngé
> RGPD : acquérir les bons réflexes
> Se préparer à son entretien professionnel
> Sensibilisation au télétravail

Les contenus en inscription institutionnelle

> Dispositif e-Multi+
> Égalité professionnelle femmes/hommes.
> Éthique 2.0
> L'Entretien Prénatal Précoce - Actualisation des connaissances.
> La laïcité au quotidien.
> La laïcité ma responsabilité.
> Les fondamentaux de la laïcité.
> Limitation et arrêt des thérapeutiques - Droits des patients en fin de vie.
> Mission zéro risque.
> Qualité de vie au travail (QVT).
> Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
> Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.
> Série H.

Notes

Notes

Anfh

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

@Anfh_
Anfh
@anfh_opca
@Anfhfilm

Efil / efil.fr (Septembre 2026) – Impression : Decombat