

**Plan
d'actions
régional
2025**
Martinique





Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

« Le plan d'actions pluriannuel en regard du Projet Stratégique Régional 2025-2028 reste à construire mais se fonde sur des dynamiques solides et établies. »

En ce début d'année 2025, les administrateurs s'emparent du nouveau Projet stratégique national adopté en octobre 2024 lors de l'Assemblée Générale de la Anfh pour la période 2025-2028 afin de le décliner en Projet Stratégique Régional.

Le plan d'actions pluriannuel en regard du Projet Stratégique Régional 2025-2028 reste à construire mais se fonde sur des dynamiques solides et établies, par exemple, autour de la sécurisation de parcours, de l'accompagnement des publics fragilisés, de formations diversifiées en management, d'accompagnements RH ou dans le champ des Situations Sanitaires Exceptionnelles. Ce plan d'actions s'inscrit dans le Projet Stratégique National qui s'articulent autour de 3 orientations faisant écho aux valeurs de notre associations :

- Orientation 1 : L'ANFH s'engage au service des projets des établissements et des professionnels
- Orientation 2 : L'ANFH mutualise les ressources, développe le partage des outils et des données et contribue à l'optimisation par la participation aux réseaux
- Orientation 3 : L'ANFH développe une offre réactive qui s'adapte aux exigences et enjeux du secteur

Le Conseil Régional Stratégique de Gestion et le Comité Territorial ont commencé à tisser les grandes lignes du Projet Stratégiques Régional, qui, tout en s'appuyant sur les fondamentaux, se veut encore plus innovant et réactif en fonction des besoins et des ambitions des établissements et des agents.

Bureau Régional

Sommaire

Éditorial	p. 03
Une équipe à votre service	p. 09
Un engagement face à la montée en compétences des agents	p. 10
Présentation générale de l'Anfh	p. 12
Financement Anfh	p. 13
Les services destinés aux établissements	p. 14
Instances CRSG & CT	p. 16
Projet stratégique 2025-2028	p. 17
Les étapes de la mutualisation	p. 18
Démultiplication	p. 19
Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents	p. 20
Journées d'information régionales	p. 21
Les nouveaux métiers de la F.P.H. en Martinique	p. 22
Comment s'inscrire aux formations ?	p. 24
Accompagner les projets personnels de formation	p. 25
Les chiffres-clés	p. 26
Serious game : se préparer à la gestion de crise	p. 27
La plateforme e-formations (LMS)	p. 28

01	Soin – La prise en soin – Les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge	p. 31
	> Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche.....	32
	> Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale.....	33
	> La place du son dans l'environnement professionnel	34
	> Améliorer sa prise en soin face aux personnes âgées ayant des troubles psycho comportementaux	35
	> Approche globale de la diététique en établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.....	36
	> Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)	37
	> Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gériatrie...	38
	> Faire évoluer sa culture gériatrique pour adapter sa posture face à la personne âgée hospitalisée	39
	> Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs	40
	> L'hypnose dans la prise en charge physique et psychologique du patient	41
	> Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH	42
	> Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose	43

Sommaire

02	Management – Accompagnement aux mutations et aux changements	p. 45
	> Accompagner au changement et à la conduite de projet	46
	> Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégie et politiques RH	47
	> Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement	48
	> Le management hospitalier	49
	> Maîtres d'apprentissage dans la FPH	50
	> Se connaître et savoir se positionner en tant que manager	51
03	Finances – Administratif et outils de la GRH	p. 53
	> Animer une formation en distanciel	54
	> Du tout papier au numérique: rester autonome	55
	> Être tuteur de stagiaires paramédicaux	56
04	Relations interpersonnelles – Dimension sociale et environnement	p. 57
	> Atouts d'une équipe intergénérationnelle: comment bien travailler ensemble?	58
	> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	59
	> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH	60
	Dispositif – Qualité de vie au travail	
	> Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – ENEIS by KPMG	61
	> Améliorer la communication institutionnelle interne – SYNERGIES DCF	62
	> Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – COMPÉTENCES PRÉVENTION	63
	> Mise en place du télétravail – GERESO	64
	> Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – SOFAXIS	65
	> Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – EVOCARE	66
	> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – ENEIS BY KPMG	67
	> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – SOFAXIS	68
	> Améliorer la communication institutionnelle interne – FORMAVENIR	69
	> Améliorer la communication institutionnelle interne – GERESO	70
	> Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – EVOCARE	71
	> Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – SOFAXIS	72
	> Qualité de vie au travail: diagnostic	73
	> Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – SOFAXIS	74
	> Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – JLO	75
	> Mise en place du télétravail – ENEIS by KPMG	76
	> Mise en place du télétravail – SOFAXIS	77
	> Webinaire – Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien	78

05 **Sécurisation des parcours** p. 79

- > 4C - Des clefs pour des compétences, des connaissances et une carrière80

06 **Gestion des risques** p. 81

- > Dispositif - Cyberdéfense : Sensibilisation à la cybersécurité Webinaire 82
- > Renforcement de la Cybervigilance : acquérir les bons réflexes 83
- > Dispositif Cyberdéfense : Comment piloter un plan de continuité des activités?..... 84
- > Dispositif Cyberdéfense : Mise en situation d'une cyberattaque (Bureaux des entrées)..... 85
- > Dispositif Cyberdéfense : Mise en situation d'une cyberattaque (Services techniques)..... 86
- > Dispositif Cyberdéfense : Mise en situation d'une cyberattaque (Ingénieurs informatiques) 87
- > Dispositif Cyberdéfense : Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers 88
- > Développement des « plans » en relation avec les S.S.E. - Situations Sanitaires Exceptionnelles 89
- > Formation action : rédiger les fiches réflexes 90

07 **Actions certifiantes et diplômantes** p. 91

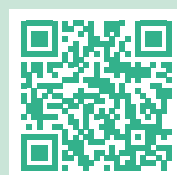
- > CAP métiers du textile, option blanchisserie..... 92
- > Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) ACH - Adjoints des Cadres Hospitaliers..... 93
- > Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) AMA - Assistants médicoadministratifs (Branche secrétariat médical) 94
- > Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) TH-TSH - Technicien Hospitalier - Technicien Supérieur Hospitalier 95
- > Titre professionnel agent de restauration..... 96
- > Titre professionnel d'agent de service médico-social..... 97

La plateforme e-formations (LMS) p. 99

Calendrier des formations p. 100

Retrouvez la carte des établissements de votre région confiant leurs fonds de formation à l'Anfh sur les PAR numériques

Plus d'infos sur
<https://etablissements-anfh.fr/martinique>



Présentation

Une équipe à votre service

L'Anfh s'est forgée sur trois valeurs structurantes : paritarisme, solidarité et proximité. Son action vise à développer l'égalité d'accès à la formation, au développement des compétences des agents, et à accompagner les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics. Les administrateurs bénévoles œuvrent au sein des instances nationales et des instances des 16 délégations régionales pour contribuer au développement des parcours professionnels de plus d'un million d'agents exerçant plus de 200 métiers différents. Une délégation régionale à votre service...

Déléguée régionale



Laurent VOLCKMANN

> 05 96 42 10 60

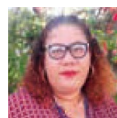
Conseillère en formation



Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

Conseillère en dispositifs individuels



Ghislaine DUMANOIR

> 05 96 42 57 42

Conseillère en gestion de fonds

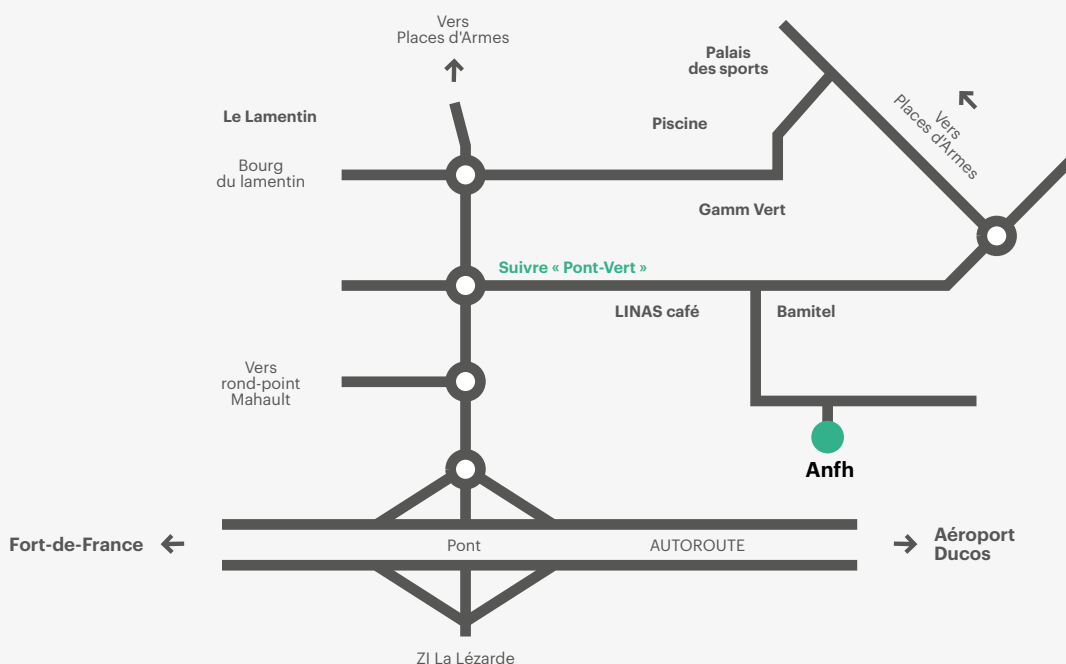


Odile CHOLET

> 05 96 42 57 40

Anfh Martinique

Immeuble Jamesby,
Zone de Manhity
97232 Le Lamentin
Tél : 05 96 42 10 60
Fax : 05 96 64 61 76
martinique@anhf.fr



Un engagement face à la montée en compétences des agents

L'Anfh est l'organisme collecteur de fonds de formation pour la Fonction publique hospitalière.

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est agréée par le ministère des Solidarités et de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement des actions collectives ou individuelles.

La délégation Martinique existe depuis 2008. Découvrez les dispositifs de formation grâce à 8 témoignages retraçant des parcours d'agents.

À voir sur
www.anfh.fr/martinique/actualites-et-agendaregional/portraits-d-agents



QR Code non fonctionnel

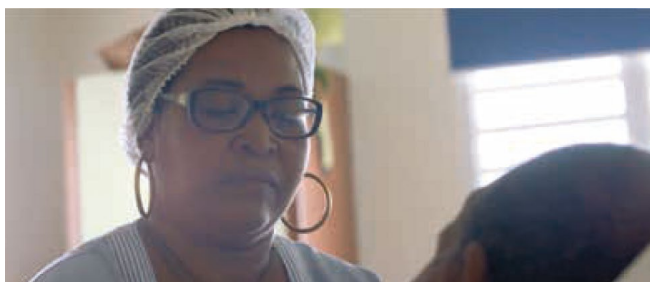
L'ANFH poursuit son engagement dans la qualification des agents de la Fonction Publique Hospitalière.

Les 3 certifications ont eu un vif succès, avec un taux de réussite ayant atteint les 100 %

- > Un CAP Métier des textiles, option blanchisserie ;
- > Un titre professionnel d'agent de restauration ;
- > Un titre professionnel d'agent de service médico-social.

Découvrir la vidéo des diplômés
Anfh Martinique
<https://www.youtube.com/watch?v=PmUkAM28dSI>

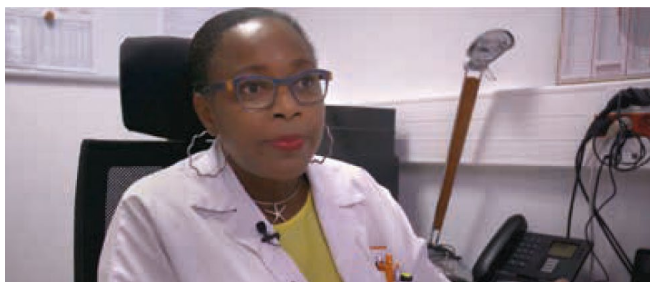




La VAE comme levier d'une carrière.



Se réorienter et évoluer grâce au CFP –
Congé de formation professionnelle.



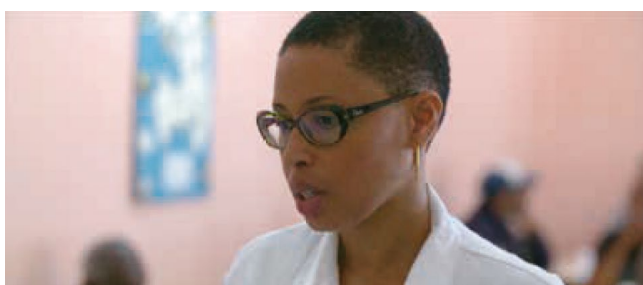
Tous les dispositifs Anfh pour un développement
professionnel optimal.



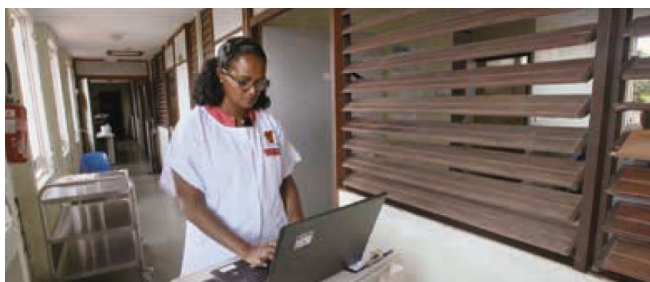
DPC – Développement professionnel continu; le CESISMA.



Les Études promotionnelles, un des leviers possibles
dans la formation tout au long de la vie.



Une montée en compétences et qualifications avec les dispositifs
de l'Anfh.



Les Études promotionnelles, un des leviers possibles
dans la formation tout au long de la vie.



Une montée en compétences et qualifications
avec les dispositifs de l'Anfh.

Présentation

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.

Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

2,1%

Plan de formation

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

0,2%

Dispositifs individuels

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

0,6%

FMEP

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

4,8%

ESAT

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

0,75% / 0,5%

DPC médical

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

Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2024, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues. Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les

DREETS (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPHFP.

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

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

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 anhf.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.anhf.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 :

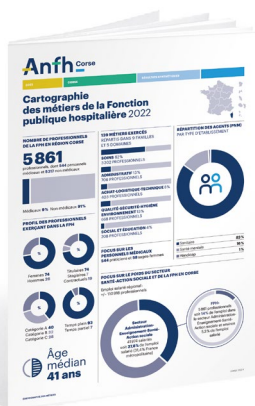
- > visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'Anfh ;
- > rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- > passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- > consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

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 perspectives métiers, les besoins de formation et d'Études promotionnelles.

Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh 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

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

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



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

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

Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

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

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

> Etc.

La plateforme e-formations

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

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

Plus d'infos
> www.anfh.fr

Instances CRSG & CT

Règles de gestion et instances Anfh

L'Anfh régionale est administrée par les membres de trois instances : le Conseil régional stratégique de gestion, le Bureau régional et le Comité territorial.

Les différentes compétences des instances régionales

CRSG – Conseil régional stratégique de gestion

- Décide des orientations régionales du projet stratégique.
- Décide des plans d'actions régionales.
- Détermine les règles générales de prise en charge.
- Ratifie les plans de formation des établissements.

Le Bureau régional

Émanation du CRSG, il compte 6 membres (3 représentants de la Fédération hospitalière de Martinique et 3 représentants des Organisations syndicales) parmi lesquels sont élus le président et le vice-président.

Le Bureau régional se réunit quatre fois par an en plus des deux réunions du CRSG.

Pour 2025, le Bureau régional est composé des administrateurs suivants :

- CGTM: Sabrina JEAN BART, Présidente
- FHM: Sonia EDOUARD, Vice-présidente
- CDMT: Bruno CHARLES ACHILLE
- FHM: Agnès FROUX
- FHM: Juliette NAPOL
- FO: Jean-Pierre JEAN-LOUIS

CT – Comité territorial

- Décide des prises en charge financières après examen des dossiers Études promotionnelles, Congé de formation professionnelle et Compte personnel de formation.
- Pour le Congé de formation professionnelle, veille à l'application des priorités, des critères nationaux et des règles générales de prise en charge des dépenses définies (grille CFP).
- Informe les agents de la décision du Comité territorial.
- Réalise une activité de veille et d'identification des besoins et des demandes et participe à des commissions d'achat de formations au besoin.
- Propose au CRSG une politique d'animation régionale.

Tous les dossiers sont à faire parvenir à l'Anfh en recommandé avec accusé de réception.

- Commission CFP du 13 mars 2025.
Délai de réception : 28/01/2025.
- Commission CFP du 12 juin 2025.
Date limite de réception : 23/04/2025.
- Commission CFP du 18 septembre 2025
Délai de réception : 06/08/2025.
- Commission CFP du 27 novembre 2025.
Délai de réception : 15/10/2025.

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.

Orientation 1

L'ANFH s'engage au service des projets des établissements et des professionnels.

Orientation 2

L'ANFH mutualise les ressources, développe le partage des outils et des données et contribue à l'optimisation par la participation aux réseaux.

Orientation 3

L'ANFH développe une offre réactive qui s'adapte aux exigences et enjeux du secteur.

Les étapes de la mutualisation

01.

Plan de formation des établissements

02.

Séance de travail avec les établissements

- > Analyse des besoins
- > Recherche des actions Anfh déjà en cours
- > Mise en lumière des synergies communes
- > Réflexion sur les éventuels achats communs

03.

Identification et sélection des formations à mutualiser

04.

Rédaction des cahiers des charges

05.

L'Anfh achète pour vous...

... et organise des commissions d'achat dans lesquelles les responsables des formations continues sélectionnent les organismes de formation

06.

Mise en œuvre

- > Actions « mono » établissement
- > Actions coordonnées régionales (multi-établissements)
- > Actions de formation régionales (financement Anfh)

Démultiplication

Toutes les formations des plans d'action des délégations régionales font l'objet d'une procédure d'achat menée par l'Anfh. Elles sont disponibles dans l'offre Anfh, à la suite de procédures d'appels d'offres avec le ou les Organisme(s) de formation (OF) retenu(s), pour une durée d'un an renouvelable trois fois par tacite reconduction, et donc « démultipliables » dans ce délai. Le principe de la démultiplication permet aux établissements adhérents de reconduire, sur leur plan de formation, une ou plusieurs actions (AFR, AFN, ACR, ACN*), par simple « bon de commande ».

Comment ?

L'Anfh met désormais à votre disposition un outil en ligne vous permettant de commander en toute autonomie les formations de son catalogue national (celles de toutes les régions et le siège) qui vous intéressent.

Cet outil s'appelle « LA ForMuLE » (voir pages 20 et 21).

Une fois la formation réalisée, à la réception de la facture, l'Anfh :

- se charge de saisir l'action de formation pour les démultiplications multi-établissements ;
- réceptionne les émargements et factures pour règlement ainsi qu'une copie des évaluations de fin de session.

Le ou les établissement(s)

➤ vérifie(nt) que l'organisme a respecté les conditions contractuelles en ce qui concerne les évaluations et la remise d'attestations de formation nominatives.

***AFR :** Actions de formation régionales – Proposées et financées en région par l'Anfh.

AFN : Actions de formation nationales – Formations proposées et financées par le siège de l'Anfh.

ACR : Actions coordonnées régionales – Formations initialement proposées par l'Anfh ou par un ou des établissement(s) puis démultipliées sur le plan de formation de ces derniers.

ACN : Actions coordonnées nationales – Proposées au niveau national et financées par les régions Anfh et/ou les établissements.

ARA : Action réactivité actualité.

Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents

Qu'est-ce que « LA ForMuLE Anfh » ?

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

Elle passe et contractualise des marchés de prestations de formation pour le compte de ses adhérents, dans le respect des règles des marchés publics.

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

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

> **Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non**, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent des commandes de sessions de formation tout en étant **dispensés de l'obligation de mise en concurrence**¹.

> **Renforcer l'offre de service auprès des établissements, sans formalité.**

Cette nouvelle prestation s'inscrit dans l'offre d'accompagnement que l'Anfh met à disposition de ses adhérents. L'Anfh est une centrale d'achats dite « intermédiaire² » et non « grossiste » **dispensant les établissements de la contractualisation d'un acte juridique préalable avec l'Anfh.**

> **Offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées.**

Les conditions contractuelles définies dans les marchés de l'Anfh assurent un cadrage des modalités de réalisation des prestations. Elles portent notamment sur l'annulation de sessions, les documents à remettre obligatoirement par l'organisme de formation avant le règlement de la facture... **Tout en dispensant l'établissement de la signature d'une convention de formation.**

> **Proposer une offre de formation adaptée aux besoins**

des établissements de la FPH. Toute formation proposée fait l'objet d'un cahier des charges réalisé par des personnels maîtrisant l'ingénierie de formation, avec le concours de professionnels en établissement connaissant les attentes du terrain sur chacune des thématiques. Les formations proposées sont réalisables à la convenance du commanditaire (en intra-établissement, en intra-GHT, en inter-établissements).

¹ Les sessions de formation achetées via l'Anfh n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des seuils de mise en concurrence de l'établissement ou du GHT.

² Au sens du 69 de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE.

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

➤ Visualiser l'ensemble de l'offre de formation achetée par l'Anfh.

Rechercher un module de formation

➤ Une fonctionnalité de recherche multi-critères est à disposition : par thème, public, durée, mots-clés, offre éligible au DPC, etc.
➤ Les résultats de la recherche permettent la visualisation à l'écran des informations suivantes : intitulé, public, durée, organisme de formation, coût pédagogique, module issu d'un parcours (oui/ non), etc.

Consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'un module de formation

➤ D'un simple clic sur le module choisi, le programme détaillé de la formation est consultable (objectifs de formation, programme, modalités pédagogiques, etc.) avec une possibilité de téléchargement.

Préparer la commande d'une session de formation

➤ Un formulaire de commande est proposé une fois le module choisi. Il est pré-rempli avec les données issues du module de formation (durée, coût pédagogique, coordonnées de l'organisme de formation) et les informations issues du compte de l'établissement commanditaire (coordonnées du contact au sein de l'établissement).
➤ L'outil permet de commander des sessions de formation organisées en intra ou inter-établissements.
➤ Le coût total de la session de formation (incluant les éventuels frais de déplacement et de séjour du formateur) est pré-calculé en fonction du lieu de formation et des options d'organisation choisies par l'établissement.

Valider et envoyer le bon de commande à l'organisme de formation

➤ Une fonctionnalité permet de déclencher la demande dématérialisée d'approbation de la commande au sein de l'établissement ou du GHT.
➤ Une fois validé, le bon de commande électronique est généré et envoyé à l'organisme de formation via le portail de l'outil.
Ce dernier confirme l'enregistrement de la commande et la planification de la session aux dates convenues en amont, par mail ou par téléphone.

Modifier et/ou annuler une commande

➤ Avant la date de démarrage de la session de formation commandée, l'établissement peut procéder à son annulation ou son report à une date ultérieure.

Assurer le suivi des commandes

➤ La consultation des commandes est possible, ainsi que la vérification de leur état (initiée, commandée, annulée, etc.).

Consulter les données statistiques relatives aux commandes

➤ Une fonctionnalité d'export des commandes au format Excel permet de consolider à l'échelle de l'établissement et/ou du GHT le nombre et le montant des commandes passées par thématique de formation, par thème, par organisme de formation, etc.

Comment se connecter à l'outil « LA ForMuLE Anfh » ?

Lien web vers l'outil de commande en ligne : <https://laformule.anfh.fr>

Vous souhaitez ouvrir des comptes utilisateurs pour votre établissement ?
➤ Votre délégation régionale Anfh est à votre disposition pour vous indiquer le mode opératoire.

Vous souhaitez être accompagné à la prise en main et à l'utilisation de l'outil ?
➤ Un dispositif d'accompagnement est prévu et vous sera communiqué par votre délégation régionale.

« Grâce à l'Anfh, centrale d'achat de formations, nous, établissements hospitaliers, pouvons acheter facilement, par simple bon de commande, des formations de qualité, sur mesure et à coût réduit.
En passant par l'intermédiaire de l'Anfh, nous sommes dispensés de mise en concurrence et de contractualisation des conventions de formation avec les organismes.
En bref, LA ForMuLE Anfh garantit une qualité, sécurise et facilite nos actes d'achat de formation. »

Journées d'information régionales

Les thèmes des journées d'information sont arrêtés par les instances régionales de l'Anfh. Ils abordent l'actualité et les grands débats des secteurs sanitaire, médico-social et social publics sous l'angle des ressources humaines et de la formation professionnelle. Les frais sont pris en charge par les fonds mutualisés collectés par l'Anfh. Pour participer aux journées d'information régionales, merci de vous rapprocher du service de formation continue et/ou de la GRH de votre établissement qui transmettra la liste des participants à l'Anfh un mois avant la journée.

Rappel 2008-2023

2008

8 novembre

La réforme de la formation dans la Fonction publique hospitalière.

2009

13 novembre

La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences : pour qui, quand, et comment ?

2010

16 juin

Hôpital, patients, santé, territoire, appréhender la loi HPST.

2011

> 26 mai

Les grands défis du vieillissement.

> 27 et 28 octobre

« La crise dans tous ses états », gestion des risques majeurs.

2012

> 27 avril

Les risques psychosociaux.

> 29 juin

Journée de lancement du guide « Gestion des risques ».

2013

> 26 février

Le développement professionnel continu.

> 25 avril

Changement de carrière.

2014

> 1^{er} avril

La recherche en soins.

> 25 avril

Changez votre regard sur le handicap.

2015

> 19 et 20 mars

La recherche en soins.

> 23 avril

La prise en charge globale de la personne âgée.

> 29 octobre

Développer et valoriser ses compétences pour progresser dans sa carrière.

2016

26 avril

Changer de regard sur les usagers : droits et postures.

2017

> 26 avril

Donner du sens à son métier.

> 13 juin

La loi Santé, le décret GHT et ses impacts.

2018

26 avril

Les métiers de la coordination.

2019

> 25 avril

Sport et santé.

> 19 et 20 septembre

CPF : Compte personnel de formation.

2023

6 octobre

Développement durable et Responsabilité sociétale des établissements (RSE).

2024

19 mars

Groupe Hospitalier de Territoire de Martinique (GHT972).

Les nouveaux métiers de la F.P.H. en Martinique

Au programme

État des lieux sur les Ressources Humaines, perspectives en matière de GPMC et d'évolution pour les métiers de la santé.

La situation de la FPH en Martinique et du GHT

Témoignage de professionnels sur l'évolution de leurs métiers :

- Le métier d'infirmier avec l'ouverture de l'IPA et Infirmière coordinatrice de parcours de santé ;
- Les métiers de l'imagerie ;
- Le référent Expérience patient.

L'impact de l'IA sur l'évolution des métiers de la gestion (en visio)

- Les nouveaux métiers & nouvelles missions ;
- Témoignages de professionnel ;
- Métiers du Développement Durable ;
- Médiateur ;
- Référent SSE (Situation Sanitaires Exceptionnelles) ;
- Référent laïcité.

Quels impacts de l'évolution des métiers sur le management ?

Agir sur le pilotage et la performance globale de l'établissement.

Quels enjeux pour les managers ?

Comment s'inscrire aux formations ?

Informations aux agents

Vous êtes agent de la Fonction publique hospitalière et une formation du plan d'actions régionales Anfh vous intéresse :

1.

Il convient de vous rapprocher de votre service de formation continue et/ou de votre supérieur hiérarchique pour notifier votre souhait.

2.

Une sélection est faite en fonction de la validation du supérieur hiérarchique et/ ou du service de formation continue, en tenant compte des places disponibles.

3.

Le service de formation nous transmet le bulletin d'inscription dûment signé du responsable d'établissement.

4.

Après la date limite d'inscription, une fois les groupes constitués, l'Anfh Martinique transmet une convocation nominative au service de formation de chaque établissement, qui sera ensuite transmise à chaque participant.

Informations aux services de formation continue

Toutes les actions de formation de l'année, validées par les instances de l'Anfh, figurent sur le présent plan d'actions régionales. Ainsi nous vous invitons à le consulter régulièrement. Votre service de formation doit nous faire parvenir le bulletin d'inscription par mail ou par fax impérativement avant la date limite d'inscription.

— Mail

> ma.ginape@anhf.fr
> g.dumanoir@anhf.fr

Plusieurs types de formation possibles

AFR : Actions de formation régionales – Proposées et financées en région par l'Anfh.

AFN : Actions de formation nationales – Formations proposées et financées par le siège de l'Anfh.

ACR : Actions coordonnées régionales – Formations initialement proposées par l'Anfh ou par un ou des établissement(s) puis démultipliées sur le plan de formation de ces derniers.

ACN : Actions coordonnées nationales – Proposées au niveau national et financées par les régions Anfh et/ou les établissements.

ARA : Action réactivité actualité.

Accompagner les projets personnels de formation

Les Études promotionnelles – EP

Les Études promotionnelles sont des formations permettant l'accès à des diplômes du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la Santé.

La Validation des acquis de l'expérience – VAE

La VAE permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel. Les titres et diplômes accessibles via la VAE sont répertoriés par le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) et consultables sur www.francecompetences.fr.

Le Congé de formation professionnelle – CFP

Le CFP propose aux agents de la Fonction publique hospitalière de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, élargir le champ culturel, la vie sociale ou aboutir à un niveau de qualification supérieur. Les EP ne sont pas prioritaires dans le CFP.

Les dossiers d'Études promotionnelles et de Congé de formation professionnelle doivent parvenir en délégation un mois franc avant les commissions. L'établissement dispose également d'un mois pour instruire les dossiers.

Le Bilan de compétences – BC

Le Bilan de compétences a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le Compte personnel de formation – CPF (ex. DIF)

Au cours de cette année 2021 l'Anfh accompagnera les établissements et les agents dans la mise en œuvre du Compte personnel de formation. Le CPF se compose du CPA – Compte personnel d'activité et du CEC – Compte d'engagement citoyen. Le CPF remplace le compte de formation DIF (Droit individuel à la formation) depuis le 1er janvier 2015 pour les salariés du secteur privé. Il prend effet au 1er janvier 2017 pour les agents de la fonction publique. Les heures cumulées sur le compte DIF sont transférables sur le compte CPF. Les heures CPF peuvent être utilisées uniquement pour une formation éligible au CPF. Il n'y a pas de fonds dédié à ce dispositif.

Pour suivre son compteur et ses formations faites dans ce cadre, il convient de créer en amont son espace personnel : www.moncompteformation.gouv.fr.

Ne pas confondre le CPF avec le CFP

Le CFP est le Congé de formation professionnelle, projet de formation individuel de l'agent, financé par l'Anfh après validation de la commission concernée. L'établissement donne son accord sur l'autorisation d'absence.

Le CPF est le Compte personnel de formation. Il représente le cumul d'heures de formation qui peut être utilisé par l'agent qui souhaite se former. À l'initiative de l'agent, le projet est présenté à l'établissement, qui donne son accord sur l'action souhaitée. L'établissement et l'Anfh recherchent ensuite les meilleurs financements.

BC – VAE – CFP > Rapprochez-vous de Mme Dumanoir pour un rendez-vous :
> g.dumanoir@anfh.fr ou
> 05 96 42 57 42 / 05 96 42 10 60

Nos dates de commissions de formations

> Commission CFP du 13 mars 2025

Délai de réception : 28/01/2025.

> Commission CFP du 12 juin 2025

Date limite de réception : 23/04/2025.

> Commission CFP du 18 septembre 2025

Délai de réception : 06/08/2025.

> Commission CFP du 27 novembre 2025

Délai de réception : 15/10/2025.

Le Conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement personnalisé et confidentiel qui a pour ambition de favoriser l'élaboration et la mise en œuvre effective des projets d'évolutions personnelle et professionnelle, afin de sécuriser les parcours professionnels et de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi.

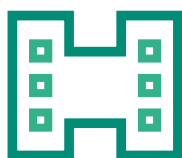
Le CEP, qui est concerné ?

Toute personne en situation d'activité dans la Fonction publique hospitalière, quels que soient :

- > le métier exercé ;
- > le niveau de qualification ;
- > le statut : titulaire, contractuel (de droit public ou de droit privé) ;
- > la quotité de temps de travail ;
- > l'âge et/ou l'ancienneté ;
- > la situation professionnelle de la personne.

Le CEP est une démarche personnelle et volontaire.

Les chiffres-clés



12

Établissements adhérent
à l'Anfh Martinique

Adhérents

100%

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

Soit 100 % des agents de la FPH de la région



41,9%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

11423 K€

collectés en 2023

Répartition :

6810 départs en formation
(au titre du plan de formation)

34 dossiers CFP en cours de
financement (dossiers classiques)*

18 dossiers VAE en cours de financement*

81 Bilans de compétences financés*

3 Études promotionnelles financées

7996 K€ 2,1% – plan de formation

2284 K€ 0,6% – fonds de
mutualisation pour les Études
promotionnelles

761 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

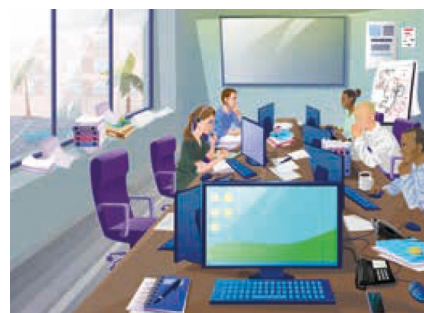
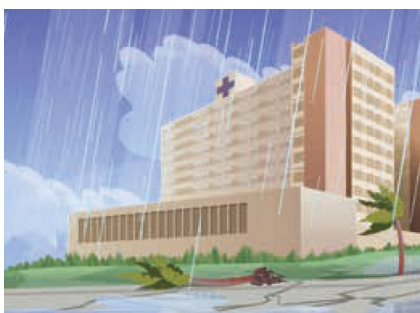
381 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

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

Serious game : se préparer à la gestion de crise

Le serious game
« Se préparer à la gestion de crise » a pour ambition de permettre au plus grand nombre de se préparer, en tant que citoyen et professionnel, aux Situations sanitaires exceptionnelles (SSE).

*LMS : Learning Management System =
Plateforme de gestion des contenus
mis à disposition gratuitement par l'Anfh.



Grâce à des immersions contextualisées – tempête, incendie, cyberattaque, accident, séisme – les participants renforcent ou se forgent une culture du risque, intègrent les bons réflexes, comprennent les besoins de la pluralité des acteurs et disposent d'outils de préparation et d'autoévaluation de leurs forces et voies de progrès, individuellement et collectivement.

Le serious game, accessible sur notre LMS* après inscription de votre service formation, est couplé à des contenus en libre accès sur :

<https://www.anfh.fr/thematiques/gestion-de-crise>

Vous avez ainsi accès en permanence à des documents officiels et juridiques, des contenus en relation avec les différents acteurs, les aspects humains, les risques et leurs préventions, ou encore des outils vous permettant une meilleure immersion dans la gestion de crise... sans oublier nos interviews exclusives...

La plateforme e-formations (LMS)

Les formations disponibles

- Dispositif e-Multi + :
 - « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » *100% en ligne* ;
 - « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » *en multimodal – prérequis pour les agents* ;
 - « Animer en multimodal » *parcours animateur* ;
 - « Animer en présentiel enrichi de média » *parcours animateur* ;
 - Récapitulatif des 3 modalités de déploiement.
- Égalité professionnelle femmes-hommes.
- Éthique 2.0.
- L'Entretien prénatal précoce – Actualisation des connaissances.
- La formation digitale dans la Fonction publique hospitalière.
- 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.
- Soins sans consentement.
- Troubles du comportement de la personne âgée.
- Vis ma vie de cadre.
- Découverte des instances.
- 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 trois types de catalogues



Contenus en libre accès

(sans compte)

- S'adressent à tout type de public.
- Contiennent des ressources pédagogiques internes et externes à l'Anfh (exemple : webinaires sur le Covid-19, teaser des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, serious games en ligne).
- Ne nécessitent pas qu'un compte ait été créé par l'apprenant(e) au préalable.
- Accessibles depuis la page d'accueil de la plateforme : <https://e-formations.anfh.fr>



Contenus en auto-inscription

(avec un compte)

- S'adressent aux agents des établissements adhérents, aux administrateurs Anfh et aux partenaires Anfh.
- Regroupent des contenus d'information/ de sensibilisation élaborés par l'Anfh et auxquels l'apprenant(e) s'inscrit par lui/ elle-même (pas de suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- Nécessitent qu'un compte ait été créé par l'apprenant(e) au préalable et que celui/celle-ci se connecte à l'intérieur de la plateforme.
- Accessibles depuis l'onglet « Catalogue » du tableau de bord* de l'apprenant(e).

* Le tableau de bord de l'apprenant(e) est une page personnalisée lui donnant accès à l'ensemble de son parcours de formation, aux catalogues en inscription institutionnelle et en auto-inscription ainsi qu'au contact du support technique.



Contenus en inscription

institutionnelle (avec un compte)

- S'adressent aux agents des établissements adhérents, aux administrateurs Anfh et aux partenaires Anfh.
- Regroupent des contenus de formation élaborés par l'Anfh et auxquels l'apprenant(e) est inscrit(e) par son établissement ou sa délégation Anfh (suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- Nécessitent qu'un compte ait été créé à l'apprenant(e) au préalable et que celui/celle-ci se connecte à l'intérieur de la plateforme.
- Accessibles depuis l'onglet « Mes parcours » du tableau de bord de l'apprenant(e).

Comment un établissement adhérent peut-il obtenir un accès aux contenus et les déployer auprès de ses agents ?

Chaque établissement adhérent qui souhaite bénéficier d'un accès aux contenus doit se rapprocher de sa délégation régionale pour être guidé dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation par les Gestionnaires de délégation (GED). Il s'agit de conseillers ou conseillères formation, qui ont un rôle de gestionnaire sur la plateforme. Les GED sont en charge d'accompagner les établissements de leur délégation dans la prise en main de la plateforme et le déploiement des différents contenus.

Les établissements qui souhaiteront avoir accès aux contenus pour les déployer auprès de leurs agents, se verront donc créer un compte Gestionnaire d'établissement (GET) par les GED de leur délégation. Les GET sont des représentants et des représentantes des établissements (le plus souvent travaillant au sein du service formation) qui ont un rôle de gestionnaire sur la plateforme. Les GET sont en charge de déployer l'outil et les contenus e-learning au sein de leurs établissements. En pratique les GET peuvent créer les comptes agents, et sur les contenus en inscription institutionnelle : créer les sessions de formation, inscrire les agents à ces sessions, suivre leur progression, éditer les attestations de suivi de formation. Pour s'approprier leurs rôles et actions, les GET bénéficient d'un accompagnement assuré par les GED qui leur remettront des outils méthodologiques (un « kit de communication GET » avec fiches pratiques et tutos vidéo ainsi qu'un « kit de communication apprenant » destiné aux agents).

Le Libre accès sans compte

L'apprenant ou l'apprenante accède aux contenus directement depuis la page d'accueil de la plateforme : <https://e-formations.anfh.fr>.

3 catégories de contenus

- Covid-19.
- Soins.
- Soutien RH.

Type de ressources pédagogiques

- Fiches pratiques.
- Interviews.
- Liens vers des formations de type MOOC.
- Serious games en ligne.
- Teaser vidéo.
- Tuto vidéo.
- Webconférences.
- Webinaires.

La plateforme e-formations (LMS)

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

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



1



**Soin –
La prise en soin –
Les services
supports
qui favorisent
les bonnes
pratiques de prise
en charge**

AFN

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

ANTIDOTE /
FORMAVENIR / ELIDE
FORMATION

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité. Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non verbale quand le langage verbal n'est plus fiable ? Comment faire la différence entre les interprétations du soignant, ces projections et une analyse fine du comportement non verbal du malade ? Quels outils sont mis à la disposition des soignants pour pallier ces déficits ? Quelles en sont les limites ? Comment faire des familles des alliés ? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides ?

Objectifs

- Faire prendre conscience que la communication en santé est partie intégrante des actes de soins quotidiens, qu'elle s'acquiert et est une composante importante tout au long de la prise en charge du patient, de la famille et de ses proches de l'accueil à la sortie du patient.
- Comprendre que la communication peut affecter, positivement comme négativement, la qualité et la sécurité des soins et conduire à des événements indésirables.
- Savoir utiliser une communication et relation en santé adaptée à la personne et au type d'information (ex. annonce d'une mauvaise nouvelle, recueil d'un consentement) et au type de situation (ex. urgence, pathologie chronique).
- Maximiser les opportunités pour les professionnels d'impliquer les patients et leur entourage dans les soins et les traitements.

AFN

Public

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

Organisé par

FORMAvenir

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

Contexte

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

Les modalités de l'annonce sont différentes selon le type d'annonce (ex. maladie grave, handicap, incertitude du pronostic ou décès), l'interlocuteur auquel le professionnel s'adresse (enfant, parent, proche), la situation (ex. notion d'urgence, état d'aggravation, décès brutal, décès suite à longue maladie, décès d'un enfant, décès périnatal), le profil du patient concerné (ex. âge, situation familiale, sociale).

Objectifs

- Améliorer la qualité de l'annonce et de l'accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale par les professionnels du soin et de l'accompagnement.
- Maîtriser les dimensions éthique, déontologique et juridique associées à l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale. Considérer la singularité du patient, respecter son autonomie.
- Créer une relation humaine et soutenante.
- Reconnaître le rôle complémentaire de chacune des personnes intervenant dans le parcours de soin à des moments clés.
- Préparer pour contribuer en équipe à l'annonce et prévoir l'accompagnement.
- Réaliser un entretien d'annonce.
- À la suite de l'annonce, accompagner le patient (compréhension de la situation médicale, directives anticipées, traçabilité des éléments de l'entretien d'annonce et partage de l'information, prise en compte des choix et attentes du patient dans l'élaboration du plan personnalisé de soins...).

AFN

Public

Tout professionnel
travaillant dans
une structure sanitaire
ou médico-sociale

Organisé par

Centre Hospitalier Centre
Bretagne Ingénierie
de formation

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

La place du son dans l'environnement professionnel

Contexte

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

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

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

Objectifs

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

AFR

Public

Tout public

Organisé par

QUALI V - FORMAVENIR

Durée

2 à 3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Améliorer sa prise en soin face aux personnes âgées ayant des troubles psycho- comportementaux

Contexte

La population Martiniquaise est de plus en plus vieillissante et cette dernière fait également face à des personnes âgées développant des maladies d'étiologie neurologique.

En dehors du fait qu'il existe un établissement spécialisé dans le secteur, tout le territoire est confronté à l'accueil de patients âgés ayant des troubles psycho-comportementaux.

Les professionnels font donc face à des prises en charge plus complexes et doivent s'adapter. Il paraît important et nécessaire de leur apporter des outils afin de développer leurs compétences, et par conséquent, d'améliorer la prise en soin des personnes âgées, d'autant que la tendance démographique démontre une augmentation notable des séniors.

Objectifs

Dans un premier temps les participants devront analyser leurs pratiques professionnelles et leurs perceptions de la personne âgée à travers des ateliers (APP) pour faire des constats pour mieux aborder la formation.

- Rappeler les aspects législatifs sur le droit de la personne âgée.
- Différencier les pathologies psychiatriques des maladies neurovégétatives (démences ou autres).
- Acquérir les outils nécessaires pour mieux appréhender les troubles psycho-comportementaux liés au vieillissement et les impacts de la perte d'autonomie des personnes.
- Connaître les principales pathologies psychiatriques du sujet âgé et leurs modes d'expression.
- Développer une meilleure observation du patient pour mieux adapter sa prise en soin.
- Adopter une communication, une attitude et des comportements bienveillants adaptés à ces patients.

AFR

Public

> Module 1 :
Diététiciens(nes)
> Module 2 : Soignants
(AS/IDE/ASHQ)
> Module 3 :
Personnel des services
de restauration

Organisé par

En cours

Durée

2 jours par module

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Approche globale de la diététique en établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Contexte

Dans la chaîne de prise en charge des patients, les diététiciens(nes) en établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux sont un maillon important, aussi bien dans la restauration en générale, que dans les missions d'éducation nutritive et de prévention.

En effet, ils doivent pouvoir garantir la qualité nutritionnelle des repas, en composant avec les habitudes alimentaires, les pathologies ou encore les situations diverses (allergies, suivi post-opératoire, etc.) du patient/résident.

La collaboration avec l'équipe soignante est essentielle pour maintenir une qualité de soin optimale, pour permettre à ces professionnels de la diététique, d'élaborer une alimentation adaptée aux besoins du patient/résident.

Ainsi, cette formation permettra d'apporter à ces publics, un repositionnement de chacun des acteurs dans l'organisation globale des repas au sein des établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Objectif

Améliorer l'approche globale de la diététique en établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Module 1 : Diététiciens(nes)

- > Mettre à jour ses connaissances législatives;
- > Se réapproprier son métier;
- > Participer à l'éducation thérapeutique du patient;
- > Se repositionner dans le parcours de soin.

Module 2 : Soignants (AS/IDE/ASHQ)

- > Acquérir des connaissances de base en diététique;
- > Savoir différencier les régimes existants;
- > Comprendre le lien entre la pathologie et le plateau du patient;
- > Être attentif au service des repas des patients pour pouvoir alerter les professionnels Adhoc;
- > Savoir se positionner dans le parcours de santé pour concourir à l'amélioration de la prise en charge nutritionnelle des patients.

Module 3 : Personnel des services de restauration

- > Appréhender les valeurs nutritionnelles en diététique dans la réalisation des repas;
- > Comprendre le lien entre la pathologie et le plateau du patient;
- > Optimiser la production des repas en pour limiter les pertes, afin d'adopter une démarche de développement durable.

Axe 1

**Soin – La prise en soin – Les services supports
qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge**

AFR

Public

Être AS, AMP, AVS
(en poste)

Organisé par

PERFORMANCES

Durée

20 jours, soit 140 heures

Contact

Ghislaine DUMANOIR
05 96 42 10 60

Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)

Contexte

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 gériatrie (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

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

AFR

Public

L'ensemble
des personnels
des EHPAD et USLD :
administratifs –
encadrants – soignants
dont médecins

Organisé par

AFAR

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

Objectifs

- Identifier et comprendre les TPC chroniques lors de maladies neuro-évolutives, savoir les différencier d'un TPC d'apparition récente.
- Évaluer le degré d'autonomie et les ressources sensorielles des personnes accueillies pour adapter la prise en soin et contribuer à l'adaptation de l'environnement.
- Interroger les aidants/familles sur le profil du résident/patient pour connaître son parcours de vie et établir les conditions d'une alliance pour un travail optimal autour du projet de vie/projet de soins.
- Repérer et mobiliser les interlocuteurs extérieurs.
- Favoriser une prise en soins cohérente et partagée au sein de son équipe
- Ajuster ses attitudes relationnelles aux situations de violence et d'agressivité, aux situations de refus de soins, d'opposition à l'aide, d'apathie et de passivité, aux paroles déconcertantes.
- Choisir en équipe les INM les plus appropriées.

AFR

Public

Tout public

Organisé par

ETHICARE - AFAR

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Faire évoluer sa culture gériatrique pour adapter sa posture face à la personne âgée hospitalisée

Contexte

À la Martinique, en 2016, les seniors de 60 ans et plus représentaient 20 % de la population. D'ici 2030, ils devraient être environ 40 %, selon l'INSEE. Cette réalité qui se dessine doit continuer d'interpeller et poser des vraies questions sur l'accueil des personnes âgées en structure hospitalières, notamment la population âgée dépendante qui devrait s'intensifier.

La prise en charge de ces futurs patients est un véritable enjeu pour le secteur social et médicosocial de la région. Un zoom chiffré est fait sur notre territoire, mais ce phénomène est loin d'être isolé, car à l'échelle nationale, beaucoup d'autres régions, font et feront de plus en plus face au vieillissement de leur population dans les prochaines années.

Il paraît nécessaire de poursuivre la formation des professionnels hospitaliers à cette réalité démographique qui aura forcément des impacts sur leurs métiers. Cette formation a pour but d'accompagner les professionnels à aborder leur soin différemment, ainsi que d'appréhender une posture soignant-soigné bienveillante.

Objectifs

Dans un premier temps les participants devront analyser leurs pratiques professionnelles et leurs perceptions de la personne âgée à travers des ateliers (APP).

- Faire des constats pour mieux aborder la formation.
- Rappeler les aspects législatifs sur le droit de la personne âgée.
- Actualiser les connaissances sur le sujet âgé et les spécificités liés aux pathologies.
- Améliorer l'accompagnement dans le parcours de soin et le projet de vie de la personne âgée (vieillesse, fragilité, vulnérabilité, polypathologique).
- Sensibiliser les professionnels à l'évolution des métiers et des pratiques pour adapter sa prise en soin.
- Comprendre les impacts liés à l'hospitalisation sur la personne âgée et sa difficulté d'adaptation (Pertes de repères, risque de chute, trouble du sommeil, etc.).
- Savoir évaluer l'autonomie fonctionnelle et cognitive de la personne âgée pour adapter sa prise en soin.

AFR

Public

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

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE -
QUALI V

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

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

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

Objectifs

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

AFR

Public

IDE, IADE, IBODE,
médecin, psychologue,
ergothérapeute...

Organisé par

CAMKEYS - IFH

Durée

- > Module 1 : 4 jours
- > Module 2 : 3 jours
- > Module 3 : 3 jours

**Renseignements
complémentaires**

Prérequis pour suivre
les autres modules

L'hypnose dans la prise en charge physique et psychologique du patient

Contexte

La pratique de l'hypnose prend de plus en plus de place dans la prise en charge des patients et résidents dans les établissements de santé. De nombreuses études cliniques montrent l'intérêt thérapeutique de l'hypnose. Intégré au soin, le processus hypnotique est précis. Il ne s'improvise pas et nécessite d'être pensé en équipe pluriprofessionnelle et justifie en conséquence, le développement de compétences spécifiques pour assurer une prise en charge sécurisée. Cette pratique n'étant pas réglementée et ne faisant l'objet d'aucun contrôle d'instances comme c'est le cas pour les médecins ou les infirmiers responsables devant leurs Ordres, la formation des professionnels étant amenés à pratiquer l'hypnose est d'autant plus importante. C'est dans cette optique, l'ANFH a décidé de mettre à disposition de ses établissements adhérents une offre de formation sur les techniques de l'hypnose au service du soin.

Objectifs

- > Comprendre l'approche hypnotique
- > Identifier les différents courants et techniques d'hypnose.
- > S'approprier les différentes techniques de communication dans le soin et de l'hypnose conversationnelle.
- > S'entraîner à la mise en œuvre des techniques d'hypnose opérationnelles et immédiatement transférables.
- > Connaître les indications, limites et contre-indications de l'hypnose.

Programme**MODULE 1**

INITIATION
AUX TECHNIQUES
DE L'HYPNOSE

MODULE 2

GÉRER SON STRESS
PAR L'AUTO-HYPNOSE

MODULE 3

L'HYPNOSE DANS LA PRISE
EN CHARGE DE LA DOULEUR
PHYSIQUE ET
PSYCHOLOGIQUE

AFR

Public

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

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

Objectifs

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

AFR

Public

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

**Organisé par
FORMAVENIR****Durée**

1 jour par module

Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose

Contexte

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

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

Objectifs**Module 1 : Améliorer les pratiques professionnelles du diagnostic de l'endométriose**

Diagnostic précoce, diagnostic différentiel et extension de la maladie :

- Identifier les symptômes évocateurs et les signes cliniques de l'endométriose ;
- Connaître les filières endométriose : missions et offre de soins graduée ;
- Assurer l'analyse des résultats de questionnaires de diagnostic ou autodiagnostic ;
- Réaliser ou orienter vers un professionnel pour réaliser les examens de 1^{re} intention selon les recommandations de la HAS ;
- Prescrire pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de 2nd recours selon les recommandations de la HAS ;
- Évaluer le retentissement de l'endométriose et celui de la douleur sur la qualité de vie ;
- Contribuer à l'approche diagnostique interdisciplinaire et graduée au sein de RCP ;
- Mener une consultation d'annonce diagnostique.

Module 2 : Prendre en charge, orienter et suivre

- Connaître et identifier les niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2^e et 3^e recours), orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages ;
- Établir une stratégie thérapeutique globale adaptée au niveau de la maladie, en lien avec la patiente et fondée sur les recommandations ;
- Savoir communiquer sur les droits et orienter vers des structures et des interlocuteurs favorisant la qualité de vie.

Le dispositif Développement durable RSE: sensibilisation et accompagnement

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

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/thematiques/
developpementdurable-
et-responsabilite-societale-
desetablissements-rse](http://www.anfh.fr/thematiques/developpementdurable-et-responsabilite-societale-desetablissements-rse)





Management – Accompagnement aux mutations et aux changements

AFR

Public

Toute personne placée
en situation
d'encadrement

Organisé par

DÉMÉTER

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Accompagner au changement et à la conduite de projet

Contexte

Parce que le rapport au management ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de son expérience, il est fondamental de permettre à l'encadrant de réinterroger ses pratiques managériales.

L'accompagner dans l'analyse de ses pratiques, lui permettre de se distancier et d'approfondir ses compétences tels sont les objectifs de la formation.

L'accompagnement au changement et à la conduite de projet peuvent être considérés comme deux disciplines à part entière au regard de leur complexité.

Les encadrants ont besoin d'une base de connaissances solide et d'être en capacité d'utiliser les outils, méthodes et techniques disponibles pour mener à bien leurs missions en relation avec le changement et la conduite de projet.

Objectifs

- Savoir mettre en œuvre une démarche projet.
- Conduire et accompagner le changement.

Objectifs spécifiques

- Identifier les étapes du changement et le rôle du manager dans les étapes.
- Comprendre les réactions au changement.
- Utiliser les outils pour accompagner le changement et la gestion de projet.
- Piloter un projet et en faire son évaluation.

AFR

Public

Direction, service
des ressources humaines

Organisé par

Merci de vous
rapprocher
de la délégation

Durée

Variable selon le besoin
et en fonction du cadre
du marché

Renseignements complémentaires

Déploiement
et financement à voir
avec l'ANFH

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégie et politiques RH

Contexte

Une des ambitions de l'ANFH est de soutenir
les politiques RH des établissements,
en poursuivant notamment l'accompagnement
des politiques GPMC des établissements.
Vous identifiez un besoin :

- D'information et de réflexion
sur des actualités RH et leurs enjeux.
- De formation-action dans la définition
de votre stratégie / politique RH.

De formation très opérationnelle permettant
la mise en œuvre des process / pratiques RH ?
L'ANFH a des outils pour vous accompagner :

- Des prestations de service.
- Des actions de formation.

Il s'agit d'un accompagnement à créer,
à adapter ENSEMBLE en fonction
de vos besoins.

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

Objectif

Accompagner les établissements
dans l'intégration de la gestion des métiers
et des compétences dans la pratique
quotidienne de la GRH.

Programme

Accompagnement sur mesure de type formation- action dans la définition et l'actualisation de sa politique RH

- Un accompagnement sur
mesure de type formation –
action incluant si besoin une
phase de diagnostic préalable
pour chaque établissement
adhérent (possibilité
de travailler à plusieurs
en direction commune
ou groupement).
 - Adapté à vos besoins.
 - En présentiel et/
ou distanciel.
 - Durée comprise entre 2
et 7 jours (11 jours en inter).
- Des formations à la mise
en œuvre opérationnelle
des process / pratiques RH
(sur catalogue ou à concevoir
avec vous).

Programmes, contenus
et objectifs de formations
adaptables aux contextes
et besoins d'un établissement
ou d'un groupement
d'établissements.

Liste des thématiques possibles (non exhaustive)

- Attractivité – recrutement –
intégration – fidélisation.
- Gestion du temps
et des activités (GTA) / Gestion
des effectifs.
- 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...

Durées variables selon les
thématiques et les organismes
de formation.
En présentiel ou en distanciel.

AFR

Public

Toute personne placée
en situation
d'encadrement

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement

Contexte

La loi du 06/08/2019 instaure l'obligation de formation au management des agents qui accèdent à des fonctions d'encadrement. Il est nécessaire d'accompagner l'encadrant pour analyser ses pratiques, se distancier, et se doter d'outils et méthodes pour organiser le travail, manager son équipe au quotidien et dans toute situation. Il est également nécessaire d'accompagner l'encadrant dans l'organisation de son travail. Cette formation aux fondamentaux de l'encadrement reprend les points et les techniques indispensables au management dans la FPH et offre des méthodes et des outils pragmatiques pour prendre en main un poste de management.

Objectifs

- Comprendre la posture managériale et ses implications.
- Mieux se connaître et mieux connaître les autres pour améliorer ses interactions avec l'équipe.
- Animer et gérer une équipe
- Savoir prioriser son travail, organiser le travail de l'équipe, en améliorant ses méthodes d'organisation.
- Comprendre sa place et savoir se positionner vis-à-vis de l'institution, de son équipe.
- Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe.
- Comprendre la notion de leadership et son ressort.
- Mieux communiquer pour donner du sens au travail d'équipe et pour développer la motivation au travail.

AFR

Public

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

Organisé par

EXCELLENS -
SANTÉ ACADEMIE

Durée

4 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Le management hospitalier

Contexte

La stratégie de transformation du système de santé, actée dans ma Santé 2022, vise notamment à faire du management un sujet prioritaire et de professionnalisation, tant il impacte le fonctionnement du collectif de soin et plus largement du collectif hospitalier, et donc la qualité des soins. Aussi, désormais, tous les managers, c'est-à-dire les professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, devront maîtriser une série de compétences clés du management.

Objectifs

- Connaître l'environnement hospitalier, l'organisation interne de son établissement.
- Fédérer et déléguer pour favoriser la cohésion de son équipe.
- Favoriser une démarche QVCT dans son service.
- Connaître les circuits de soutien de l'établissement (QVCT, RPS, Addictions, VSST...).
- Piloter et accompagner le changement.
- Reconnaître les différentes évolutions de l'environnement hospitalier.
- Analyser les circuits d'information et de décisions internes.
- Améliorer ses compétences managériales essentielles pour créer un environnement de travail productif.
- Appliquer des stratégies de gestion de bien-être au travail.
- Maîtriser les fondamentaux de la gestion de projet et développer des pratiques managériales innovantes.

AFR

Public

Être maître de stage
dans le cadre
de l'apprentissage

Organisé par

SYNERGIES DCF
ou CAP ORP

Durée

> Module de base :
2+1 jours en présentiel
ou en distanciel
pour partie
> Module 2 certifiant :
1 jour (en 4 sessions
distanciées et/
ou distanciées)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Maîtres d'apprentissage dans la FPH

Contexte

Le développement de l'apprentissage –
et notamment dans la fonction publique –
constitue une priorité affichée par les pouvoirs
publics, réaffirmée dans le cadre du Plan
de Relance.

L'apprentissage est présenté comme un levier
pour sécuriser l'attractivité des métiers
du « Grand Âge » et répondre aux difficultés
de recrutement des établissements actifs
dans ce secteur.

En septembre 2021, deux textes ont été publiés
afin de favoriser le développement
de l'apprentissage dans la fonction publique
hospitalière :

➤ Le Décret n° 2021-1169 du 9 septembre 2021
crée une aide financière exceptionnelle
forfaitaire de 3000 € pour le recrutement
d'apprentis dans la fonction publique
hospitalière.

➤ Le Décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021
inclut l'apprentissage dans le champ
des actions de formation professionnelle tout
au long de la vie pouvant être financés sur

le plan de formation des établissements
de la FPH.

Au regard de ces éléments, l'ANFH souhaite
améliorer l'accompagnement des personnels
qui sont ou seront maîtres d'apprentissage
en proposant une offre collective pour leur
apporter un meilleur soutien.

Objectifs

Ce dispositif de formation modulaire doit
permettre de :

- D'acquérir les compétences nécessaires
à la mission telles que définies par l'arrêté
du 17 décembre 2018 portant création
de la certification relative aux compétences
de maître d'apprentissage/tuteur et l'arrêté
du 7 décembre 2021 portant révision
de la certification relative aux compétences
de maître d'apprentissage/tuteur.
- de mettre à jour les compétences des agents
de la FPH qui assurent déjà cette mission.
- D'accompagner ceux qui le souhaitent vers
la certification.

Programme**MODULE DE BASE**

FORMATION MAÎTRES
D'APPRENTISSAGE
DANS LA FPH

Durée : 21 heure(s)

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT
À LA CERTIFICATION

Durée : 7 heure(s)

AFR

Public

Toute personne placée
en situation
d'encadrement

Organisé par

DÉMÉTER

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Se connaître et savoir se positionner en tant que manager

Contexte

Parce que le rapport au management ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de son expérience, il est fondamental de permettre à l'encadrant de réinterroger ses pratiques managériales. L'accompagner dans l'analyse de ses pratiques, lui permettre de se distancier et d'approfondir ses compétences tels sont les objectifs de la formation.

Pour manager son équipe et ses collaborateurs, il est tout d'abord important de se connaître soi-même. La connaissance de soi et de ses collaborateurs ainsi que de son environnement permet de mieux se positionner comme manager.

Objectifs

- Identifier les différents types de management et savoir auquel on s'identifie.
- Savoir s'affirmer et se positionner dans son rôle d'encadrant.
- Savoir adapter sa communication.
- Savoir anticiper et gérer les conflits interpersonnels.

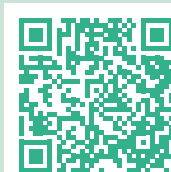
Objectif Spécifique

- Connaître sa position entre la direction et son équipe.

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

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

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



3.

Finances – Administratif et outils de la GRH

AFN

Public

Formateurs internes, quels que soit leur métier, équipes pédagogiques des instituts de formation paramédicale.

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Animer une formation en distanciel

Contexte

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions de formation. Il est apparu que certains organismes de formation, très professionnels au demeurant, n'avaient pas nécessairement l'expérience du format distanciel alors qu'en est-il des formateurs internes des établissements de la FPH ?

Si le cas des formations animées en distanciel se présente moins pour un établissement hospitalier que pour un organisme de formation à part entière, il nous semble opportun de former les agents assurant des missions de formation à cette pratique. Sont bien sûr également concernés les formateurs en Institut de Formation Paramédicale (IFSI, IFAS, ETC.).

Objectifs

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

AFN

Public

Tout professionnel utilisateur d'outils numériques professionnels qui a recours couramment à des logiciels pour lesquels il n'a pas nécessairement reçu de formation initiale ou récente.

Organisé par

Marché en cours

Durée

en cours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Du tout papier au numérique : rester autonome

Contexte

Les établissements ont connu en une dizaine d'années une profonde modification de leur organisation du travail passant parfois du tout papier au quasi-tout numérique, la relation patient étant elle-même de plus en plus baignée de numérique.

Cette modification de l'organisation du travail va dans le sens de ce que connaissent les citoyens avec la numérisation des services qu'ils soient publics (démarches administratives) ou privés (achats divers ou variés, commande de prestations, réservations...).

L'ANACT consacre un dossier intitulé : « numérique et emploi : quelles compétences des salariés d'hier, aujourd'hui et demain ». Ce dossier met en évidence que 6 employeurs sur 10 exprimaient en 2018 un besoin de développer des compétences numériques au sein de leur personnel et que seuls 62 % des actifs s'estiment bien préparés à l'usage des outils numériques par la formation continue (46 % pour les 40-59 ans).

L'essor du numérique bouscule tous les niveaux de qualification : il impacte le contenu des emplois et se traduit par une forme d'hybridation des métiers, avec une composante numérique et éventuellement d'autres tâches complémentaires.

Objectifs

- Appréhender les différents logiciels de son établissement.
- Identifier les attentes actuelles et à venir de son établissement vis-à-vis des contributions individuelles aux différents logiciels du système d'information.
- À partir de ses pratiques, déterminer ses faiblesses et ses atouts relatifs à l'utilisation des outils numériques appliqués à l'évolution à court/moyen termes de son poste.
- Développer des stratégies et des méthodes pour adapter ses pratiques aux évolutions d'un logiciel.
- Solutionner en autonomie des dysfonctionnements simples ou courants d'un logiciel.
- Actualiser ses connaissances numériques par une recherche efficace et critique.
- Explorer avec plus d'aisance les fonctionnalités des outils numériques.
- Aborder les évolutions de leurs outils numériques du quotidien avec plus de sérénité.

AFR

Public

Tout professionnel de santé des filières soins, rééducation et médicotechnique chargé des fonctions de tuteur de stagiaires paramédicaux des établissements de santé et médico sociaux de la FPH.

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

4 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

Contexte

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive. Les tuteurs qui ont un rôle pédagogique central au même titre que celui des formateurs en institut, accompagnent les stagiaires dans leur formation afin qu'ils puissent dépasser les clivages théorie/pratique. Cet accompagnement tutoral permet ainsi aux stagiaires paramédicaux, à partir de leur expérience sur le terrain (stage) de développer des compétences métiers.

Objectifs

- Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'approprier les concepts clés liés à la réingénierie des formations paramédicales.
- Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale.
- Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

4.

Relations interpersonnelles – Dimension sociale et environnement

AFN

Public

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

Organisé par

OBEA - EXCELLENS

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

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

Objectifs

- Éclairer les différents acteurs sur les perceptions de tous et mettre en valeur les aspirations/appétences de chacun et les points communs.
- Mieux se connaître au sein de l'équipe pour mieux collaborer.
- Utiliser les complémentarités de connaissances et de compétences au sein de son équipe.
- Favoriser l'émergence de projets commun pour faire ressortir les atouts de chacun et identifier les leviers transférables à l'équipe.
- Valoriser le sens du travail partagé et le « bien travailler ensemble ».

AFN

Public

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

Organisé par

OBEA - FORMAVENIR - SYNERGIE

Durée

4 jours (2 + 2 jours)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

Contexte

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

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

- S'épanouir et pouvoir faire face à des situations de stress persistantes.
- Percevoir et comprendre leurs émotions et celles des autres.
- Développer leurs compétences relationnelles, pour faire des relations aux autres une nouvelle compétence. Cette action de formation est proposée aux professionnels pour les amener à développer leurs compétences relationnelles et leur pouvoir d'agir au sein d'un collectif.

Objectifs

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

AFR

Public

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES et EGAE

Durée
1 jour

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

L'intensification des témoignages impulsée par le mouvement « Me too » (à partir de mai 2017) relayés dans le contexte hospitalier par des mouvements comme « Paye ta blouse » ou « Balance ta blouse », a bouleversé les représentations de chacun des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). En parallèle des mouvements sociétaux, les pouvoirs publics se sont emparés de la lutte contre les VSS, notamment par l'article L 4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Objectifs

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

Approche FORMAVENIR

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

AFR

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel, autres acteurs de la QVT au sein des établissements

Organisé par

ENEIS by KPMG

Renseignements complémentaires

- > Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
- > Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
- > Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
- > Démarche participative.
- > Appui sur des éléments de benchmarking.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

ENEIS by KPMG

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
 - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
 - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

À partir de la note de cadrage, permettre à un établissement ou groupe d'établissements de définir, mettre en œuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie d'une politique QVT, en lien avec le projet d'établissement et le projet social :

- > établir un état des lieux des réalisations existantes ;
- > permettre à chacun de s'approprier et compléter l'état des lieux ;
- > pérenniser et valoriser les situations et organisations identifiées comme satisfaisantes ;
- > définir les axes d'amélioration ;
- > définir un plan d'action adapté aux moyens mobilisables et au degré d'avancement de chaque établissement et prioriser les actions ;
- > accompagner les acteurs dans la mise en œuvre et l'évaluation des actions ;
- > identifier les conditions de la pérennisation de la démarche, autonomiser les acteurs.

AFR

Public

Personnels de direction, responsables QVT et tous les référents en communication interne en exercice (cadres de pôles, cadres supérieurs, cadres, etc.)

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

2,5 jours

Renseignements complémentaires**APPROCHE****PÉDAGOGIQUE**

Elle est concrète, pratique et active, ciblée sur l'apprenant et le développement ou renforcement de ses compétences. Chaque séquence pédagogique comporte des ateliers pratiques, des échanges réflexifs, et une synthèse des éléments de contenu. Chaque formateur s'adapte aux différents contextes professionnels des participants. Le programme est susceptible d'adaptations au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

Module flash**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : améliorer la communication institutionnelle interne SYNERGIES DCF

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- Énoncer les principes à respecter lors d'actions de communication institutionnelles pour tenir compte des spécificités du public auquel on s'adresse.
- Allier les principes d'une communication interne à ceux d'un management bienveillant et efficient.
- Fonctionner en cellule de crise.
- Analyser des actions de communication interne en cours, en s'appuyant sur des repères méthodologiques.
- Élaborer la version finale d'un plan de communication interne applicable immédiatement.

AFR

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVT

Organisé par

COMPÉTENCES PRÉVENTION

Durée

2 à 4 jours

Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Module flash

Prérequis : recueil des données de sinistralité complété

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

COMPÉTENCES PRÉVENTION

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
 - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
 - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Comprendre le cadre institutionnel et les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques professionnels pour participer à son évaluation et son suivi.
- > Mettre en œuvre le Document Unique et le PAPRI Pact de votre établissement.

AFR

Public
DRH et DG

Organisé par
GERESO

Durée
1 à 4 jours

Renseignements complémentaires
> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Module flash

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail GERESO

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
 - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
 - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Comprendre le télétravail : introduction et contextes économique, technologique, sociologique.
- > Connaître le cadre juridique national.
- > Savoir définir une procédure de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement.
- > Organiser le travail en équipe à distance.

AFN

Public

Directions,
responsables RH,
responsables QHSE,
cadres de service,
préventeurs, chargés
de mission QVT

Organisé par
SOFAXIS

Durée
3 à 9 jours

Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement.
> Ou votre délégation
Anfh propose un
dispositif QVT piloté
à l'échelle régionale
ou territoriale.

Programme adaptable
au regard du contexte
et des enjeux propres
à chaque établissement.
> Équipe fortement
séniorisée et
expérimentée,
dans l'accompagnement
des établissements
comme dans le
management d'équipes
hospitalières.
> Démarche s'appuyant
sur l'identité des
établissements
et la culture commune
des équipes.
> Démarche
participative.
> Appui sur des éléments
de benchmarking.

Module flash

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT SOFAXIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT)
fait l'objet d'un cadre normatif et
réglementaire.
Différents éléments du contexte
des établissements sanitaires, sociaux
et médico-sociaux impactent d'une manière
ou d'une autre les conditions ainsi que
les relations de travail :
> évolutions réglementaires, économiques,
organisationnelles, technologiques ;
> évolutions des compétences et métiers,
problématiques en matière de ressources
humaines et de santé au travail ;
> évolution des publics pris en charge, de leurs
attentes ainsi que celles de leurs familles.
Il s'agit d'une stratégie nationale
d'amélioration de la qualité de vie au travail.
Au regard de cette situation et des enjeux
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre
globale de formation et d'accompagnement
afin de concilier épanouissement personnel
et performances collectives. Cette offre se veut
adaptable au contexte de chaque
établissement.

Objectifs

> Accompagner tout établissement désireux
d'agir durablement sur l'amélioration
des conditions de travail, afin qu'il bénéficie
des apports méthodologiques nécessaires
au déploiement d'une démarche QVT.
> Favoriser l'autonomie des participants par
le transfert de méthode et avec des outils sur
mesure adaptés à la conduite de projet QVT.
> Renforcer les pratiques organisationnelles
prédictives d'une bonne qualité de vie
au travail au sein des établissements, dans
le respect des principes directeurs de l'ANACT.
> Déployer une feuille de route adaptée, avec
un pilotage tutoré des expérimentations QVT
adaptées aux besoins détectés
et l'embarquement de toutes les parties
prenantes.
> Pérenniser la démarche QVT dans la
perspective de son amélioration continue
et de son intégration à la gouvernance.

AFN

Public

Ensemble des acteurs porteurs du projet au sein de l'établissement ou des établissements dans le cas d'un groupement

Organisé par

EVO CARE

Durée

4 jours en intersession

Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

> Équipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
> Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
> Démarche participative.
> Appui sur des éléments de benchmarking.

Module flash**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT EVO CARE

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Permettre l'appropriation de la note de cadrage par les équipes.
- > Former l'ensemble des acteurs à la démarche QVT.
- > Co-construire les outils de la mise en œuvre opérationnelle du projet et leur adaptation.
- > Sonder la dynamique des acteurs dans le cadre d'un COPIL déjà constitué.
- > Évaluer la pertinence des actions/programmes mis en place et mis en œuvre.
- > Formaliser les plans d'actions.
- > Déterminer le niveau de développement du pouvoir d'agir des salariés.
- > Professionnaliser les acteurs de la démarche.

AFN

Public

Directions, DRH,
services RH, encadrants

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

- > Un dispositif d'intégration pensé comme un vecteur essentiel de la culture d'établissement mais aussi comme levier de fidélisation.
- > Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.
- > Une capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements.
- > Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape à la mise en œuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

ENEIS BY KPMG

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVT :

- > Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement.

- > Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.

- > Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.

AFN

Public

Directions, DRH,
services RH, encadrants

Organisé par

SOFAXIS

Durée

2 à 4 jours

Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants SOFAXIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
 - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
 - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Définir, dès la phase de recrutement, les conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure : ses atouts, son fonctionnement organisationnel et son environnement de travail.
- > Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un des leviers de la QVT.
- > Définir les conditions d'arrivée des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- > Structurer un parcours d'intégration pour chaque arrivant, en fonction des spécificités relatives aux métiers, services et activités.
- > Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.
- > Partager la méthodologie et les outils pratiques mis en œuvre.
- > Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

AFN

Public

Directions, DRH, services RH, SSI, service de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT

Organisé par FORMAVENIR

Durée

4 jours (2+2)

Renseignements complémentaires

Formation opérationnelle et adaptée aux problématiques de terrain avec une alternance des modalités d'apprentissage, favorisant les échanges de pratiques et la formalisation de pistes de développement en lien direct avec les plans de communication et les stratégies institutionnelles internes des établissements représentés. La démarche pédagogique intègre différents temps d'appropriation des contenus avec des quiz réguliers, visant la validation des apports.

Module flash

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : améliorer la communication institutionnelle interne FORMAVENIR

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail.
- Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites.
- Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens.
- Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer.

AFN

Public

Personnel des services
RH et communication

Organisé par

GERESO

Durée

4 jours (2+2)

Renseignements complémentaires

Les participants élaborent, adressent et traitent un audit de communication au sein de leur établissement. Ils administrent leur audit pendant l'intersession. Le plan de communication est élaboré lors du 2^e module avec l'exploitation de l'audit. Le parti pris pédagogique est une formation action pratique. Le programme est susceptible d'être adapté au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

Module flash**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : améliorer la communication institutionnelle interne GERESO

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- Savoir faire le bilan de la communication dans l'établissement.
- Inventaire : dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne.
- Projet et plan de communication : savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne.

AFN

Public

Chefs d'établissements, encadrement supérieur et de proximité

Organisé par

EVOCARE

Durée

2 à 4 jours

Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.
> Équipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
> Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
> Démarche participative.
Appui sur des éléments de benchmarking.

Module flash**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

EVOCARE

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Permettre au management d'avoir les connaissances nécessaires pour définir, promouvoir et développer une vision managériale porteuse de sens au travail.
- > Définir collectivement les valeurs managériales de l'établissement.
- > Définir collectivement la vision managériale future de l'établissement.
- > Outiller la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique d'encadrement.
- > Outiller l'encadrement dans la mise en application des principes managériaux promus dans le cadre de la démarche d'ensemble.

AFN

Public

Directions, cadres de service et toute personne exerçant des missions de management

Organisé par

SOFAXIS

Durée

2 à 4 jours

Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Module flash**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens SOFAXIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
 - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
 - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Rappeler les fondamentaux théoriques du management et ses particularités dans le secteur hospitalier ou médico-social.
- > Intégrer la polysémie du « sens » au travail comme valeur fondatrice.
- > Faire du management un levier de la qualité de vie au travail.
- > Appréhender la fonction régulatrice du management.
- > Valoriser la notion de « management du travail ».
- > Définir une vision managériale à l'échelle de l'établissement (méthodes, outils, pratiques, postures).
- > Construire une feuille de route à l'échelle de son équipe.

AFN

Public

Chefs d'établissements, directions des ressources humaines, référents QVT de l'établissement, membres du COPIL QVT

Organisé par
EVOCARE

Durée
0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires
> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : diagnostic

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Objectiver les principaux enjeux de la démarche et préparer le lancement du projet QVT.
- > Objectiver des données du contexte humain et structurel.
- > Susciter ou renforcer l'adhésion au projet QVT.
- > Structurer la démarche interne et sa gouvernance.
- > Faire adhérer les professionnels à l'intérêt du projet de développement de la QVT.
- > Permettre à l'établissement de sonder les fondations de sa démarche.

AFN

Public

Directeurs, DRH,
responsables QHSE,
préventeurs,
représentants
du personnel, référents
prévention

Organisé par

SOFAXIS

Durée

4 jours en intersession

**Renseignements
complémentaires**

> Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement.
> Ou votre délégation
Anfh propose un
dispositif QVT piloté
à l'échelle régionale
ou territoriale.

Module flash**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact SOFAXIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT)
fait l'objet d'un cadre normatif et
réglementaire.

Différents éléments du contexte
des établissements sanitaires, sociaux
et médico-sociaux impactent d'une manière
ou d'une autre les conditions ainsi que
les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques,
organisationnelles, technologiques ;
 - > évolutions des compétences et métiers,
problématiques en matière de ressources
humaines et de santé au travail ;
 - > évolution des publics pris en charge, de leurs
attentes ainsi que celles de leurs familles.
- Il s'agit d'une stratégie nationale
d'amélioration de la qualité de vie au travail.
Au regard de cette situation et des enjeux
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre
globale de formation et d'accompagnement
afin de concilier épanouissement personnel
et performances collectives. Cette offre se veut
adaptable au contexte de chaque
établissement.

Objectifs

- > Connaître le cadre législatif et réglementaire
applicable, ainsi que les enjeux relatifs
à la démarche d'évaluation des risques
professionnels.
- > Comprendre les principes de mise en place
d'une démarche d'évaluation des risques
professionnels.
- > Définir l'organisation nécessaire
pour déployer la démarche au sein
de l'établissement (méthodologie, catégories
de risques, notion d'unité de travail, acteurs-
ressources, moyens selon les trois niveaux
de prévention).
- > Savoir identifier et évaluer préventivement
les risques d'une situation de travail.
- > Savoir analyser des situations post-accidents
avec des outils dédiés pour améliorer
les dispositifs de prévention.
- > Construire son programme de prévention
des risques professionnels : PAPRI Pact.

AFN

Public

Directions
et encadrements, RH,
chargés de prévention,
représentants
du personnel en charge
de la prévention

Organisé par

GROUPE JLO

Durée

1 à 4 jours

**Renseignements
complémentaires**

> Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement.
> Ou votre délégation
Anfh propose un
dispositif QVT piloté
à l'échelle régionale
ou territoriale.

Module flash**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact JLO

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT)
fait l'objet d'un cadre normatif et
réglementaire.

Différents éléments du contexte
des établissements sanitaires, sociaux
et médico-sociaux impactent d'une manière
ou d'une autre les conditions ainsi que
les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques,
organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers,
problématiques en matière de ressources
humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs
attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale
d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre
globale de formation et d'accompagnement
afin de concilier épanouissement personnel
et performances collectives. Cette offre se veut
adaptable au contexte de chaque
établissement.

Objectifs

- > Former de manière opérationnelle sur vos
outils un collectif constitué de membres-clés
de l'établissement et le rendre autonome.
- > Connaître les enjeux et obligations
en matière de prévention des risques
professionnels.
- > Questionner les outils et méthodologies
collectivement pour agir dessus efficacement
et les rendre les plus simples et efficaces
possible.
- > Acquérir les notions essentielles pour évaluer
les risques professionnels (dont RPS), mettre
en œuvre le Document Unique (DUERP)
et le programme de prévention associé
(PAPRI Pact).
- > Mettre en place un programme de prévention
efficace (PAPRI Pact) à la fin du module flash.

AFN

Public

Directions, DRH, services RH de l'établissement, représentants du personnel, constitution d'un groupe de travail paritaire

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Module flash**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail ENEIS by KPMG

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail :

- > connaître le cadre juridique du télétravail ;
- > comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère ;
- > construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail ;
- > préparer la conduite du changement dans sa structure ;
- > construire la feuille de route propre à son établissement.

AFN

Public

Responsables RH, cadres de service, chefs de projet « télétravail » et toute personne chargée de la mise en œuvre du télétravail

Organisé par
SOFAXIS

Durée
1 à 4 jours

Renseignements complémentaires
> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Module flash

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail SOFAXIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Mettre en place, renforcer ou élargir le télétravail au sein de votre établissement.
- > Connaître le cadre juridique du télétravail applicable à votre secteur d'activité.
- > Appréhender les enjeux et les impacts organisationnels du télétravail (management à distance, régulation de la charge, cohésion d'équipe, espaces de travail, usage des outils numériques, etc.).
- > Préparer le déploiement du télétravail (pilotage, méthode, outils, etc.).
- > Intégrer la question du travail au cœur de la démarche (individu, métier, service).
- > Élaborer une feuille de route sur mesure.
- > Lever les freins pour consolider et pérenniser la démarche.
- > Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

AFN

Public

Directions, DRH,
préventeurs,
responsables de service,
chargés de mission QVT,
cadres de service

Organisé par

SOFAXIS

Durée

3 heures

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif – Qualité de vie au travail Webinaire – Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ?

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
 - évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
 - évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles.
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Intégrer la qualité de vie au travail dans les pratiques managériales et, de manière plus globale, à la gouvernance d'une organisation est devenu un enjeu majeur en matière d'amélioration des conditions de travail, d'attractivité et de performance globale.

À ce titre, les objectifs du webinaire sont les suivants :

- comprendre les mécanismes de la santé psychologique au travail ;
- faire le point sur les obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail ;
- connaître l'évolution des concepts, ainsi que leur articulation : RPS, QVT, QVCT ;
- identifier les pratiques organisationnelles favorables et les leviers opérationnels de la QVT ;
- manager avec pour objectif la qualité de vie au travail au quotidien (principes, méthodes, exemples).

5.

Sécurisation des parcours

AFR

Public

Tout public

Organisé par

CCDC

Renseignements complémentaires

> Module n° 1 :
Parcours de formation pour les agents relevant des degrés 1 et 2 du cadre de référence ANLCI
> Module n° 2 :
Parcours de formation pour les agents relevant des degrés 3 et 4 du cadre de référence ANLCI
> Module n° 3 :
Parcours de formation pour les agents identifiés comme ne relevant d'aucun des degrés du cadre de référence ANLCI

Durée

20 jours (ou selon les besoins individuels)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

4C - Des clefs pour des compétences, des connaissances et une carrière

Contexte

Les compétences-clés regroupent les capacités essentielles à toute personne en situation professionnelle. Pour les personnes dont la maîtrise est la plus fragile, on parlera d'illettrisme. Pour les autres, il s'agira de renforcer les compétences-clés pour faciliter l'action dans des situations variées et renforcer l'autonomie. Elles sont catégorisées en huit domaines principaux. Conçu pour accompagner les agents dans le développement des compétences clés, le dispositif 4C est constitué de trois axes principaux, destinés tant aux agents qu'aux établissements de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs**Axe 1 - Sensibilisation**

> Des ateliers pédagogiques et une demi-journée de sensibilisation, en présentiel ou en webinaire.
> Un outil numérique de diagnostic pour sensibiliser, informer et outiller les établissements.

Axe 2 - Professionnalisation des acteurs et repérage

> Un kit pratique contenant les fiches « comprendre » et « agir ».
> Des vidéos pédagogiques : « Comprendre », « Savoir en parler » et « Orienter, mobiliser ».

Axe 3 - Parcours de formation agents

> 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.

6.

Gestion des risques

AFN

Public

Tout public

Organisé par

CRISALYDE

Durée

2 heures

Contact

05 96 42 10 60

Dispositif - Cyberdéfense : Sensibilisation à la cybersécurité Webinaire

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cybermenaces sont encore peu connus. Ce webinaire, dont l'objectif est de sensibiliser les participants à la cybersécurité, vous apportera une connaissance de la cybercriminalité, vous permettra de savoir identifier les cybermenaces et les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Objectifs

- Appréhender la cybercriminalité et ses conséquences pour les établissements de santé ;
- Sensibiliser les agents aux risques de piratage informatique.
- Acquérir les bons réflexes face à une cybermenace.
- Connaître les principaux types d'attaques possibles.
- Comprendre son rôle dans la chaîne de sécurité du système d'information.
- Présenter le reste du dispositif ANFH.

AFN

Public

Tout public

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ -

CRISALYDE

Durée

1 jour

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 10 60

Renforcement de la Cybervigilance : acquérir les bons réflexes

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère, en effet une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Face à ces risques nouveaux, les agents de la fonction publique hospitalière sont les premiers impactés. En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation est de permettre aux agents de connaître les risques et les types d'attaques et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement.

Objectifs

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

AFR

Public

RSSI - Consultants
en sécurité
de l'information

Organisé par

ASCENT FORMATION/
CRISALYDE

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif Cyberdéfense : Comment piloter un plan de continuité des activités ?

Contexte

Face au risque d'interruption d'activité provoquée par des cyberattaques, la mise en œuvre d'un Plan de Continuité des Activités (PCA) est primordiale pour les établissements de santé. L'ensemble des mesures à mettre en œuvre, selon les divers scénarii de crises et la durée de la crise, doit être déployé rapidement afin de maintenir l'organisation des soins et l'accueil des patients. Ce Plan de Continuité des Activités doit également prévoir la mise en place de l'activité en mode dégradé et anticiper la reprise à la normale des activités.

Objectifs

- Savoir construire et déployer un PCA.
- Reconnaître les enjeux et avantages d'un PCA.
- Démontrer les étapes essentielles à la mise en œuvre d'un PCA.

AFR

Public

Tous les agents
du bureau des entrées

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER

Durée

2 jours

Contact

05 96 42 10 60

Dispositif Cyberdéfense : Mise en situation d'une cyberattaque (Bureaux des entrées)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- Identifier ce qu'est une crise cyber.
- Connaître les typologies de crises cyber.
- Identifier les impacts d'une cyberattaque sur les systèmes d'information.
- Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir mettre en place une procédure en mode dégradé.

AFR

Public

Personnels des services techniques

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER

Durée

2 jours

Contact

05 96 42 10 60

Dispositif Cyberdéfense : Mise en situation d'une cyberattaque (Services techniques)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- Identifier ce qu'est une crise cyber.
- Connaître les typologies de crises cyber.
- Identifier les impacts d'une cyberattaque sur les systèmes d'information.
- Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir mettre en place une procédure en mode dégradé.

AFR

Public

Ingénieurs informatiques

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER

Durée

2 jours

Contact

05 96 42 10 60

Dispositif Cyberdéfense : Mise en situation d'une cyberattaque (Ingénieurs informatiques)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- Identifier ce qu'est une crise cyber.
- Connaître les typologies de crises cyber.
- Identifier les impacts d'une cyberattaque sur les systèmes d'information.
- Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir mettre en place une procédure en mode dégradé.

AFR

Public

Professionnel des SI -
Équipe SSI -
Administrateur

Organisé par

Ascent Formation

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif Cyberdéfense : Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers

Contexte

Les professionnels des services informatiques sont au cœur de la cybersécurité d'un établissement et seront les premiers sollicités en cas d'attaque. Si beaucoup est déjà fait sur le travail de renforcement de la sécurité des systèmes, il faut également être en mesure de réagir ou d'agir efficacement lorsque les systèmes sont interrompus. À l'instar des entraînements à la sécurité incendie, la sécurité des SI doit aussi appréhender la gestion de crise lorsque le risque survient.

Objectifs

- Appréhender les méthodes d'attaques et prévoir les mécanismes de défenses adaptés.
- Mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts.
- Informer/dialoguer efficacement avec la Direction.
- Solliciter les bons acteurs extérieurs.
- Faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé.
- Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- Assurer et anticiper la reprise.

AFR

Public

Selon la thématique

Organisé par

CRISALYDE

Contact

05 96 42 10 60

Développement des « plans » en relation avec les S.S.E. - Situations Sanitaires Exceptionnelles

Contexte

Force de constater que l'occurrence des risques est toujours en augmentation, risques naturels majeurs amplifiés, risques épidémiques diversifiés, risques sociaux récurrents... Pour se préparer au mieux les établissements ont l'obligation d'élaborer un Plan Blanc, ou Bleu, mais au-delà de l'obligation, est ce que ces Plans sont élaborés en concertation, parcourent-ils l'ensemble des risques, peuvent-ils servir face à l'imprévisible, chaque agent connaît-il les bons réflexes à adopter ? Autant de questions qui sont parfois difficiles à prendre en compte. L'Anfh souhaite mettre en place un dispositif pour les établissements de la Fonction publique hospitalière dans le champ des Situations Sanitaires Exceptionnelles : Accompagnement au développement des « plans » en relation avec les S.S.E.

Objectifs

Cet accompagnement vise à apporter des outils et des méthodologies favorisant la préparation des « plans SSE », mener des opérations de sensibilisation, et mettre en œuvre des formations pour des publics ciblés dans le champ de la gestion des Situations Sanitaires d'Exceptionnel.

Le vocable utilisé ici « Plans SSE » se définit comme étant, suivant le champ d'action, les Plans de mobilisations internes, Plans blancs et/ou Plans bleus, en relation avec les dispositifs décrits dans les documents ci-dessus pour faire face aux Situations Sanitaires d'Exceptionnel. Les « Plans SSE » sont aussi à prendre en compte avec leurs articulations avec le SAMU, le SMUR, la CUMP et le dispositif ORSAN, quelle que soit la situation exceptionnelle, née d'un risque naturel majeur, un risque climatique, un risque NRBC, un risque Cyber, un risque Attentat, un risque sociétal, un risque épidémique...

Programme

S.S.E. - Situations Sanitaires Exceptionnelles : Sensibilisation.

S.S.E. - Situations Sanitaires Exceptionnelles : Formations « Se préparer aux SSE » :

➤ 3a : « Se préparer aux SSE : Décider, Manager » pour la cellule de crise ;

➤ 3b : « Se préparer aux SSE : Communiquer en interne, à l'externe » pour la cellule de communication ;

➤ 3c : « Se préparer aux SSE : Mettre en place un plan de continuité d'activités » pour les directions, les cadres

supérieurs et les chefs de service ;

➤ 3d : « Se préparer aux SSE :

Piloter les Ressources Humaines » pour la DRH et les cadres ;

➤ 3e : « Se préparer aux SSE : Mutualiser, coopérer » pour l'ensemble des Référents SSE des établissements à l'échelle du GHT.

S.S.E. - Situations Sanitaires Exceptionnelles : Accompagnement

AFR

Public
Cadres

Organisé par
En cours

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires
Le prestataire fournira une « mallette » d'outils afin d'optimiser les productions de la formation-action (index, matrice, glossaire, exemple de fiches réflexes standards par corps, listing de sources d'information par thématiques de risques...)

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Formation action : rédiger les fiches réflexes

Contexte

Les fiches réflexes regroupent l'ensemble des gestes, actions et conduites à tenir dans des cas précis d'urgences et de crises sanitaires.

Dans notre territoire, sensible à un panel de crises importantes, ces fiches deviennent d'autant plus nécessaires et pertinentes pour faire face de manière rapide et efficace aux différents événements possibles.

La réactualisation des fiches réflexes doit être régulière pour ainsi faciliter la culture du risque.

Revoir avec les professionnels l'ensemble des dispositions, semble pertinent afin de leur permettre de mieux appréhender les situations difficiles, et de concourir à des solutions les plus adaptées à la gestion de crise avec des outils harmonisés.

Objectifs

Dans le cadre de cette formation action, le prestataire amènera les participants à :

- Connaître les différents types de crise : cyclones, inondations, tremblements de terre, risques volcanique, NRBC, pandémies, infectiologies (impact, inertie, liens avec les partenaires...).
- Identifier les sources d'information.
- Rédiger les fiches réflexes selon les besoins de son établissement.
- Communiquer ses fiches réflexes au sein de son service.
- Actualiser les fiches en fonction de l'évolution de l'organisation de son établissement.
- Intégrer et mettre à jour les fiches dans les SSE (Situation Sanitaire Exceptionnel) selon l'évolution de l'organisation de son établissement.

7.

Actions certifiantes et diplômantes

AFR

Public

Agents en poste
au sein d'un service
blanchisserie

Organisé par

CTTN-IREN

Renseignements complémentaires

Formation diplômante
financée sur le FQ&CPF

Durée

168 heures

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

CAP métiers du textile, option blanchisserie

Contexte

Dans l'exercice de leur profession, les agents de blanchisserie sont amenés à exercer des activités de tri du linge, de détachage, de lavage, de contrôle et livraison des articles, de logistique de distribution et de gestion des stocks.

L'obtention du CAP blanchisserie permettra d'acquérir ou d'approfondir les compétences techniques inhérentes au métier.

Objectif

Proposer une formation diplômante aux agents exerçant sur des postes d'agents de blanchisserie dans les établissements et EHPAD de la FPH.

Programme

CAP Blanchisserie

Durée : 168 heures

Mise en œuvre (pratique)

- Réception.
- Tri du linge (classification des textiles, propriétés...).
- Détachage (classification des salissures et taches, méthodes et procédés de détachage).
- Lavage et essorage (rapport de charge, dosage de produits lessiviels, programmation, chimie du lavage, étude des coûts...).
- Finition manuelle et mécanique, maîtrise de l'énergie.
- Contrôle et livraison des articles, logistique de distribution, gestion des stocks.

Analyse technique et lecture de plan

- Représentation schématique du matériel, schéma de circulation des fluides et implantation de postes de travail (principe de la marche en avant).

Technologie et prévention des accidents

- À partir du traitement d'un lot ou d'une série d'articles et sur la conduite d'un matériel :
- Connaissances relatives aux textiles, aux matériels, aux produits, ainsi qu'à l'organisation du travail.
- Hygiène, sécurité et prévention des accidents.
- Initiation à la maîtrise des risques par biocontamination.

AFR

Public

Tout personnel ACH nommé dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi que tout agent détaché ou ayant bénéficié d'une nomination directe.

Organisé par

CONVERGENCES - NOVE CONCEPT

Renseignements complémentaires

Prérequis : Occuper un poste d'ACH; avoir réussi le concours ou être nouvellement nommé ACH.

Formation accessible aux personnes en situation de handicap.

Durée

Formation multimodale :

- > Présentiel : 10 jours
- > Classe virtuelle : 10 jours
- > E-learning : 2 jours

22 jours de formation + stage obligatoire à prévoir (5 jours)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) ACH - Adjoints des Cadres Hospitaliers

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) des Adjoints des Cadres Hospitaliers (ACH)
Durée : 154 heures

- > **Module 1** – Consolider sa culture hospitalière – 2 jours en distanciel synchrone.
- > **Module 1** – Connaître les règles de financement des EPS – 1 jour en distanciel asynchrone.
- > **Module 1** – Appréhender les statuts des personnels FPH – 1 jour.
- > **Module 1** – S'initier aux règles des marchés publics – 1 jour en distanciel asynchrone.
- > **Module 2** – Comprendre les techniques et postures managériales – 8 jours dont 4 jours en distanciel synchrone.
- > **Module 2** – Mieux communiquer au sein d'une équipe et avec une équipe – 4 jours.

- > **Module 3** – Connaître les principes de l'amélioration continue de la qualité, de la démarche de certification et de la gestion des risques – 1 jour en distanciel synchrone.
- > **Module 3** – Maîtriser les notions de pilotage économique et financier et d'indicateurs de gestion – 1 jour en distanciel asynchrone.
- > **Module 3** – L'approche RH au sein des établissements de santé – 1,5 jour en distanciel synchrone.
- > **Module 3** – La gestion du développement durable à l'hôpital + visite de service – 1 jour.
- > **Module 3** – Méthodologie de préparation du stage – 1/2 jour en distanciel synchrone.

Modalités pédagogiques

- > L'approche théorique se fonde sur une répétition d'exercices variés et stimulants (Vrai/Faux, QCM, exercices d'association) que ce soit en présentiel ou en distanciel.
- > Des exercices récapitulatifs et simples d'accès seront remis aux participants à la fin des séances.
- > Une documentation pédagogique, indépendante des exercices, récapitule les données notionnelles à intégrer.
- > Un suivi intersession est opéré via les outils numériques mis à disposition.

AFR

Public

Tout personnel AMA nommé dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi que tout agent détaché ou ayant bénéficié d'une nomination directe.

Organisé par

NOVE CONCEPT - CONVERGENCES

Renseignements complémentaires

Prérequis : Occuper un poste d'AMA ; avoir réussi le concours ou être nouvellement nommé AMA

Durée

Formation multimodale :
 > présentiel : 8 jours
 > classe virtuelle : 4 jours
 > e-learning : 3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
 05 96 42 10 60

Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) AMA - Assistants médico-administratifs (Branche secrétariat médical)

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) AMA - Assistants médico-administratifs (branche secrétariat médical)

Durée : 105 heure(s)

- > **Module 1** – Consolider sa culture hospitalière – 2 jours en distanciel synchrone.
- > **Module 1** – Développer ses connaissances sur les statuts de la FPH et le développement des ressources humaines – 1 jour.
- > **Module 1** – Comprendre l'organisation médicale des EPS et les activités des établissements sanitaires et médicosociaux – 2 jours.
- > **Module 1** – Comprendre les modes de financement des EPS et ESMS et la valorisation de l'activité médicale – 0,5 jour en distanciel asynchrone.

- > **Module 1** – Connaître les logiques de certification en EPS – 0,5 jour en distanciel asynchrone.
- > **Module 2** – La place de l'utilisateur dans le système de santé – 2,5 jours.
- > **Module 2** – L'obligation de confidentialité – 0,5 jour.
- > **Module 2** – Le traitement et la transmission des informations – 1 jour en distanciel synchrone.
- > **Module 2** – L'approche relationnelle dans un secrétariat médical – 1 jour.
- > **Module 2** – La réglementation relative au dossier du – 1 jour en distanciel synchrone.
- > **Module 2** – Comprendre le traitement statistique des données médicales – 1 jour.

- > **Module optionnel** – Renforcer ses connaissances en terminologie médicale – 2 jours en distanciel - asynchrone.

Modalités pédagogiques

- > L'approche théorique se fonde sur une répétition d'exercices variés et stimulants (Vrai/Faux, QCM, exercices d'association) que ce soit en présentiel ou en distanciel.
- > Des exercices récapitulatifs et simples d'accès seront remis aux participants à la fin des séances.
- > Une documentation pédagogique indépendante des exercices, récapitule les données notionnelles à intégrer.
- > Un suivi intersession est opéré via les outils numériques mis à disposition.

AFR

Public

Agents nommés dans le corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers, à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, ainsi que les agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

Organisé par

NOVE CONCEPT

Durée

27 jours

> présentiel : 13 jours

> classe virtuelle : 12 jours

> e-learning : 7 jours (14 demi-journées)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) TH-TSH - Technicien Hospitalier - Technicien Supérieur Hospitalier

Contexte

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'inscrivent 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 les établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines.
- > Développer ou renforcer les compétences en matière de management.
- > Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme

Formation adaptation à l'emploi - Technicien Supérieur Hospitalier
Durée : 189 heures

Module 1

Durée : 35 heures

- > Cadre d'exercice des Techniciens et Techniciens Supérieurs Hospitaliers.
- > Missions du Service Public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération.
- > Fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux : statut juridique et règles de gouvernance de l'Établissement FPH; statut des personnels hospitalier.
- > Règles de financement des établissements de santé, notions de base sur les achats hospitaliers et les marchés publics.

Module 2

Durée : 84 heures

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

Module 3

Durée : 70 heures

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

Axe 7 Actions certifiantes et diplômantes

AFR

Public

Agent en emploi sur un poste en lien avec la formation dans un établissement de la Fonction Publique Hospitalière.

Organisé par

Réseau Greta Martinique

Renseignements complémentaires

Formation certifiante

Durée

266 heures

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 10 60

Titre professionnel agent de restauration

Contexte

La formation TP agent de restauration permet aux agents d'évoluer professionnellement dans les services de restauration collective.

Cette formation est :

- Diplômante dans le but de favoriser l'évolution de carrière de l'agent.
- Avec une validation par blocs de compétences qui constituent un ensemble cohérent de compétences au regard des activités professionnelles.
- Individualisée pour répondre aux besoins des établissements.
- Impliquant les responsables de services pour adapter la formation aux spécificités des établissements.
- Avec une pédagogie centrée sur l'agent favorisant le développement de sa motivation.
- Organisée dans divers lieux de formation au regard de la provenance des agents concernés.

Objectifs

- La formation vise à développer les compétences techniques pour exercer le métier d'agent de restauration dans différents secteurs (le service des repas au sein des EHPAD, la restauration de collectivité, cafétéria, selfs d'entreprise, les cantines scolaires...).
- Elle entend également préparer les bénéficiaires aux certifications afin d'obtenir le Titre Professionnel Agent de Restauration

Axe 7 Actions certifiantes et diplômantes

AFR

Public

Agents exerçant
en établissement

Organisé par

Réseau GRETA
Martinique

Renseignements complémentaires

Formation certifiante

Durée

203 heures

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Titre professionnel d'agent de service médico-social

Contexte

L'ANFH régionale a souhaité permettre à ses adhérents EHPAD et structures du handicap de faire bénéficier les agents déjà en emploi sur un poste d'agent de services hospitalier, d'une professionnalisation et d'une reconnaissance par le biais de la nouvelle certification Titre professionnel Agent de Service Médico-Social. Ce parcours de formation en alternance (deux jours en formation, trois jours en poste) permet de préparer en totalité ou partiellement le titre. Une prestation en alternance de 203 heures de formation par stagiaire (soit 29 jours) à raison de 2 journées par semaine (14 heures par semaine) sur une durée de 4 mois et demi.

Objectifs

- Réaliser le nettoyage et le bionettoyage des locaux en s'adaptant à la présence des personnes aidées.
- Contribuer aux prestations du service hôtelier en respectant les standards de qualité de l'établissement.
- Accompagner la personne aidée dans les gestes de la vie quotidienne en tenant compte du projet d'accompagnement personnalisé.

Un baromètre social gratuit à disposition des établissements adhérents

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

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



La plateforme e-formations (LMS)

Depuis mai 2021, l'Anfh déploie progressivement sa nouvelle plateforme de formations en ligne « e-formations ».

<https://e-formations.anfh.fr>

Celle-ci s'inscrit dans la volonté stratégique de l'Anfh de s'adapter à la transformation numérique de la formation dans le secteur public de la santé et du médico-social tout en développant son offre en matière d'e-learning auprès de ses établissements adhérents.

Partie intégrante du projet stratégique 2020-2023 de l'Anfh, elle participe à soutenir les politiques RH des établissements en contribuant à renforcer l'offre qui leur est proposée pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de QVT et à les soutenir dans de nouvelles modalités d'acquisition des compétences en vue de la nécessaire adaptation aux métiers de demain.

Construite sur mesure, de façon à pouvoir être adaptée aux besoins spécifiques de l'Anfh et de ses adhérents (ex. : aucune licence utilisateur, étanchéité des données apprenants, conformité des attestations, etc.), elle offre ainsi une plus grande souplesse en termes d'évolution et un élargissement des possibles en matière de stratégies de déploiement e-learning à venir.

Ergonomique, simple et intuitive, elle peut être utilisée via PC, tablette ou mobile. Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise l'ensemble des supports à mobiliser dans le cadre de leur parcours de formation et/ou de sensibilisation. Elle dispose de trois types de contenus (en libre accès, en auto-inscription, en inscription institutionnelle) comprenant différentes modalités d'accès* (avec ou sans compte) et répartis en 3 catégories (les soins, la Covid-19 et le soutien RH).

* L'accès aux différents contenus n'entraîne aucun coût supplémentaire pour les établissements adhérents.

Calendrier des formations

Janvier	Février	Mars
M 1 Jour de l'an	S 1	S 1
J 2	D 2	D 2
V 3	L 3 Comité Territorial	L 3
S 4	M 4	M 4 Mardi gras
D 5	M 5	M 5 Cendres
L 6	J 6	J 6
M 7	V 7	V 7
M 8	S 8	S 8
J 9	D 9	D 9
V 10	L 10 Comité Territorial	L 10
S 11	M 11	M 11
D 12	M 12	M 12
L 13	J 13	J 13
M 14	V 14	V 14
M 15	S 15	S 15
J 16	D 16	D 16
V 17 Bureau Régional	L 17	L 17
S 18	M 18	M 18
D 19	M 19	M 19
L 20	J 20	J 20
M 21	V 21	V 21
M 22	S 22	S 22
J 23	D 23	D 23
V 24	L 24	L 24
S 25	M 25	M 25
D 26	M 26	M 26
L 27	J 27	J 27
M 28	V 28	V 28
M 29		S 29
J 30		D 30
V 31		L 31

Le soin / la prise en soin / les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge

Relation Interpersonnelles dimension sociale et environnement

Égalité professionnelle / Développement durable / Compétences clés

Management / Accompagnement aux mutations et aux changements

Date limite de dépôt des dossiers BC / VAE / CFP

Séminaires

Fermeture ANFH

CRSG Conseil Régional Stratégique de Gestion

4C Des Clefs pour des Compétences, des Connaissances et une Carrière

Distanciel

Commissions des instances

Avril			Mai			Juin		
M 1 14	Atouts d'une équipe intergénérationnelle: comment bien travailler ensemble? G1 EXCELLENS FORMATION		J 1	Fête du Travail		D 1		
M 2			V 2			L 2	FAE ACH NOVE CONCEPT	4C
J 3	Multi plus	Atouts d'une équipe intergénérationnelle: comment bien travailler ensemble? G2 EXCELLENS FORMATION	S 3			M 3 23		
V 4			D 4			M 4		
S 5			L 5	Identifier et accompagner les proches aidants - Initier des actions auprès de ces publics et de partenaire extérieurs ANTIDOTE	4C	J 5	Séminaire des ressources humaines et services de formation	
D 6			M 6 19			M 7		
L 7	FAE ACH NOVE CONCEPT	4C	M 7					S 7
M 8 15			J 8	Armistice 1945		D 8	Pentecôte	
M 9		L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique IPNOSIA	V 9	Fermeture ANFH		L 9	Lundi de Pentecôte	
J 10			S 10			M 10 24	Multi plus	FAE ACH NOVE CONCEPT
V 11			D 11			M 11		
S 12			L 12	FAE TH-TSH NOVE CONCEPT		J 12	Comité Territorial	
D 13			M 13 20			V 13		
L 14	L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique IPNOSIA	ASG	M 14	FAE ACH NOVE CONCEPT	Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement G1B - DEMETER	S 14		
M 15 16			J 15				D 15	
M 16			V 16			Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement G2B - DEMETER	L 16	ASG
J 17			Bureau Régional	S 17			M 17 25	
V 18	Vendredi saint		D 18			M 18		
S 19			L 19	Atouts d'une équipe intergénérationnelle (...) G1 - J3	4C	J 19		
D 10	Pâques		M 20 21	Atouts d'une équipe intergénérationnelle (...) G2 - J3		V 20	Web coffee	
L 21	Lundi de Pâques		M 21			S 21		
M 22 17	Management hospitalier G1 M1 Appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier M2 Fédérer, motiver, valoriser, déléguer	Développer une approche non médicamenteuses des troubles psycho-comportementaux en gérontologie - G1 AFAR	J 22	Abolition esclavage		D 22		
M 23			V 23			L 23	Se connaître et savoir se positionner en tant que manager G1 - DEMETER	Management hospitalier G1 M3 Prendre soin de soi et du collectif, gérer les relations interpersonnelles, M4 Accompagner le changement, gérer les projets
J 24	Management hospitalier G2 M1 Appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier M2 Fédérer, motiver, valoriser, déléguer		S 24			M 24 26		
V 25			D 25			M 25	Se connaître et savoir se positionner en tant que manager G1 - DEMETER	Management hospitalier G2 M3 Prendre soin de soi et du collectif, gérer les relations interpersonnelles, M4 Accompagner le changement, gérer les projets
S 26			L 26		Maitre d'apprentissage CAP ORP J1-J2	J 26		
D 27			M 27	FAE TH-TSH NOVE CONCEPT		V 27	CRSG	Maitre d'apprentissage J3
L 28			M 28			S 28		
M 29 18	FAE TH-TSH NOVE CONCEPT	Développer une approche non médicamenteuses des troubles psycho-comportementaux en gérontologie - G2 AFAR	J 29	Ascension		D 29		
M 30			V 30	Fermeture ANFH		L 30		
			S 31					

- Web coffee
- Semaines de l'année
- Vacances scolaires
- Jours fériés

Formations certifiantes/diplômantes proposées

- CAP agent de propreté et d'hygiène
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant de Soins en Gérontologie - ASG
- Adaptation à l'emploi de Adjoints de Cadres Hospitaliers - ACH
- Adaptation à l'emploi des Techniciens Hospitaliers et Technicien Supérieur Hospitalier - TH-TSH

Rapprochez-vous de vos services de formations continue pour connaître les autres intentions de formation certifiantes de L'ANFH.

Calendrier des formations (suite)

Juillet			Août		Septembre		
M 1 27	FAE ACH NOVE CONCEPT	ASG	V 1		L 1		
M 2			S 2		M 2 36		
J 3			D 3		M 3		
V 4			L 4		J 4		
S 5			M 5 32		V 5		
D 6			M 6		S 6		
L 7	FAE TH-TSH NOVE CONCEPT		J 7		D 7		
M 8 28			V 8		L 8		
M 9			S 9		M 9 37		
J 10			D 10		M 10		
V 11			L 11		J 11		
S 12			M 12 33		V 12		
D 13			M 13		S 13		
L 14 Fête nationale			J 14		D 14		
M 15 29			V 15 Assomption		L 15		
M 16			S 16		M 16 38		
J 17			D 17		M 17		
V 18			L 18		J 18		
S 19			M 19 34		V 19		
D 20			M 20		S 20		
L 21			J 21		D 21		
M 22 30			V 22		L 22		
M 23			S 23		M 23 39		
J 24			D 24		M 24		
V 25			L 25		J 25		
S 26			M 26 35		V 26		
D 27			M 27		S 27		
L 28			J 28		D 28		
M 29 31			V 29		L 29		
M 30			S 30		M 30		
J 31			D 31				

Le soin / la prise en soin / les services supports
qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge

Relation Interpersonnelles dimension sociale
et environnement

Égalité professionnelle / Développement durable /
Compétences clés

Management / Accompagnement aux mutations
et aux changements

Date limite de dépôt des dossiers BC / VAE / CFP

Séminaires

Fermeture ANFH

CRSG Conseil Régional Stratégique de Gestion

4C Des Clefs pour des Compétences, des Connaissances
et une Carrière

Distanciel

Commissions des instances

Octobre			Novembre			Décembre		
M 1 40			S 1	Toussaint		L 1	4C	Multi plus
J 2			D 2	Défunts		M 2 49		
V 3			L 3	4C	Multi plus	M 3		
S 4			M 4 45			J 4	Atouts d'une équipe intergénérationnelle (...) G3 - J3	
D 5			M 5				V 5	CRSG
L 6	Multi plus		J 6			S 6		
M 7 41			V 7	Bureau Régional		D 7		
M 8	4C	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale G1 - FORMAVENIR	S 8			L 8		
J 9			D 9		M 9 50			
V 10			L 10		M 10			
S 11			M 11 46	Armistice 1918		J 11		
D 12			M 12			V 12		
L 13	Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? G3 - EXCELLENS FORMATION	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale G2 - FORMAVENIR	J 13			S 13		
M 14 42			V 14			D 14		
M 15	Gérer son stress par l'autohypnose - G1 IPNOSIA		S 15			L 15	4C	
J 16		D 16			M 16 51			
V 17		L 17	Se connaître et savoir se positionner en tant que manager G1 - DEMETER	4C	M 17			
S 18			M 18 47		J 18			
D 19			M 19		Se connaître et savoir se positionner en tant que manager G1 - DEMETER	V 19		
L 20	Gérer son stress par l'autohypnose - G2 IPNOSIA	4C	J 20			S 20		
M 21 43			V 21			D 21		
M 22			S 22			L 22		
J 23	Séminaire des instances régionales		D 23			M 23 52		
V 24			L 24			M 24		
S 25			M 25 48			J 25	Noël	
D 26			M 26			V 26	Fermeture ANFH	
L 27	Management hospitalier G3 M3 Prendre soin de soi et du collectif, gérer les relations interpersonnelles, M4 Accompagner le changement, gérer les projets		J 27	Comité Territorial		S 27		
M 28 44			V 28	Web coffee		D 28		
M 29			S 29			L 29		
J 30			D 30			M 30 1		
V 31						M 31		

- Web coffee
- Semaines de l'année
- Vacances scolaires
- Jours fériés

Formations certifiantes/diplômantes proposées

- CAP agent de propreté et d'hygiène
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant de Soins en Gériatrie – ASG
- Adaptation à l'emploi de Adjoints de Cadres Hospitaliers – ACH
- Adaptation à l'emploi des Techniciens Hospitaliers et Technicien Supérieur Hospitalier – TH-TSH

Rapprochez-vous de vos services de formations continue pour connaître les autres intentions de formation certifiantes de l'ANFH.

Notes

Notes

Notes

