

Plan d'actions régional 2026 Corse





Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

« 2026 : renforcer notre engagement, anticiper l'avenir. »

Deuxième année de mise en œuvre du **Projet stratégique 2025-2028**, le Plan d'actions régionales 2026 (PAR) réaffirme l'ambition de l'Anfh Corse : proposer une offre de formation lisible, réactive et entièrement mutualisée au service des huit établissements hospitaliers de l'île.

Organisé autour de **cinq axes complémentaires** – *Culture numérique et cybersécurité, Management et Ressources humaines, Qualité de vie et pratiques professionnelles, Développement durable & métiers techniques et Parcours médical* – le PAR

conjugue parcours fondamentaux et modules à la pointe des évolutions du secteur : sensibilisation à la cybersécurité et exercices de gestion de crise, management participatif, transition écologique, intelligence artificielle en santé, dispositifs QVCT ou encore baromètre social.

Parmi les nouveautés marquantes figure le **Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico-sociaux »** – quatre modules dédiés à la cuisine éco-responsable, à la créativité culinaire, à la nutrition des publics fragilisés et à l'organisation d'équipe en restauration hospitalière. Cette offre illustre notre volonté d'accompagner les métiers techniques dans leur montée en compétences et leur contribution à la qualité de prise en charge.

La **culture de partenariat** franchit également une nouvelle étape. L'accord conclu début 2025 entre l'Anfh Corse, l'ARS, l'OPCO Santé et Uniformation intensifie l'échange de pratiques et la mutualisation d'actions coordonnées, tout en simplifiant les démarches pour les établissements. Dans le même esprit de coopération, les **Matinées cadres**, lancées fin 2024 à Ajaccio et Bastia, sont devenues un rendez-vous trimestriel où cadres de santé, cadres administratifs et responsables formation partagent leurs retours d'expérience et élaborent des solutions communes sur des thèmes stratégiques.

Ce PAR 2026 est une invitation : appropriiez-vous ses ressources, mobilisez-le pour vos projets et rejoignez-nous pour coconstruire l'avenir des compétences hospitalières corses. Ensemble, poursuivons notre engagement au service des agents, des patients et du territoire.

Le Délégué régional
Joïce CARON

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial	p. 03
Projet stratégique 2025 – 2028	p. 07
Présentation générale de l'Anfh	p. 08
Financement Anfh	p. 09
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 10
Une équipe à votre service	p. 12
Les chiffres-clés	p. 14
Appel à projets régional : campagne 2026	p. 15
Conditions de prise en charge	p. 16
La plateforme e-formations de l'Anfh	p. 18
E-Learning : La langue corse appliquée à la prise en charge du patient	p. 19
Les « Matinées cadres » : Un concentré d'idées pour les managers hospitaliers corses	p. 20
Dispositif accompagnement RH, métiers et compétences	p. 21
Dispositif seconde partie de carrière	p. 22
Dispositif cyberdéfense	p. 24
Dispositif TOTHEM	p. 26
Dispositif Qualité de vie au travail (QVT)	p. 27
Dispositif Accompagner l'intégration de l'intelligence artificielle dans les établissements de santé corses	p. 28
Focus sur l'élaboration d'un parcours de formation	p. 29
Focus sur la Validation des Acquis de l'Expérience collective	p. 30

Sommaire

01 **Compétences transversales et culture numérique** p. 31

- > Usages numériques et éthique professionnelle –
M1 : Empreinte web et réseaux sociaux stratégie d'établissement et plan d'action **32**
- > Usages numériques et éthique professionnelle –
M2 : Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies : quelles opportunités, quels risques ? **33**
- > Usages numériques et éthique professionnelle –
M3 : Les bons usages numériques en tant que professionnels de la fonction publique hospitalière **34**
- > DISPOSITIF Cyberdéfense : Sensibilisation à la cybersécurité (Webinaire) **35**
- > DISPOSITIF Cyberdéfense : Mise en situation **36**
- > DISPOSITIF Cyberdéfense : Comment piloter un plan de continuité des activités ? **37**
- > DISPOSITIF Cyberdéfense : Simuler une attaque/défense pour les agents
des services informatiques hospitaliers **38**
- > Accueil téléphonique et physique des familles/ visiteurs : renseigner et orienter **39**

02 **Offre managériale - Encadrement de proximité et RH** p. 41

- > Encadrement de proximité : Piloter et animer une équipe des services administratifs,
techniques et logistiques **42**
- > Manager en situation de stress **43**
- > Parcours RH – M1 : Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel **44**
- > Parcours RH – M2 : La paie module d'approfondissement **45**
- > Validation des Acquis de l'Expérience collective **46**
- > Entretien professionnel pour les évalués :
Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel (Mobile-learning) **47**
- > L'entretien professionnel pour les évalués : Se préparer et préparer son entretien professionnel **48**

03 **Accompagnement des usagers et qualité des soins** p. 51

- > AVC : prise en charge des patients **52**
- > Conduites addictives : Prise en charge des patients/ résidents **53**
- > Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie **54**
- > Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter – Module 1 : patients adultes **55**
- > Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter –
Module 2 : patients enfants/adolescents **56**
- > Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires **57**
- > Communication thérapeutique – améliorer sa communication et la relation de soin (AFN 2025) **58**
- > Infirmier correspondant du service d'aide médicale urgente (SAMU) **59**
- > Le don d'organes et de tissus à l'hôpital **60**
- > Prise en charge palliative et accompagnement de la fin de vie **61**
- > Promotion de la santé des enfants **62**

Sommaire

04 **Métiers techniques, logistique et restauration** p. 63

- > Gestion des stocks 64
- > Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico sociaux » –
M1 : Cuisine éco-responsable et gestion des ressources 65
- > Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico sociaux » –
M2 : Techniques et créativité en restauration collective 66
- > Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico sociaux » –
M3 : Nutrition et adaptation aux besoins des publics fragilisés 67
- > Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico sociaux » –
M4 : Travail d'équipe et organisation en cuisine hospitalière 68
- > Conduite en toute sécurité et éco-responsable 65

05 **Personnel médical et fonctions managériales spécifiques** p. 71

- > Entretien professionnel annuel des médecins..... 72
- > Médecin-manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?..... 73
- > Médecin-manager : Comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ? 74
- > Formation au français pour les médecins peu francophones –
Niveau CECRL A2 à B1 ou B1 à B2 – Parcours certifiant..... 75
- > Parcours manager médical – Module 1 : Positionnement (en distanciel)..... 76
- > Parcours manager médical – Module 2 : La gouvernance hospitalière 77
- > Parcours manager médical – Module 3 : Comprendre le rôle et la place du médecin manager
dans la relation managériale individuelle et collective 78
- > Parcours manager médical – Module 4 : Apprendre à anticiper et gérer les conflits 79
- > Parcours manager médical – Module 5 : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité
de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux 80
- > Parcours manager médical – Module 6 optionnel : Thème à définir et coconstruire avec le groupe
et à valider par le commanditaire..... 81

Formations inter-fonction publique en Corse p. 82

Formations dispensées par la Fonction publique territoriale – CNFPT de Corse p. 83

Formations dispensées par la Fonction publique d'État p. 84

D'un coup d'œil

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.

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.

Financement Anfh

L'Anfh collecte
5 fonds :

2,1%

Plan de formation

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

0,2%

CFP – BC – VAE

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

0,6%

FMEP

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

4,8%

ESAT

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

0,75 / 0,5%

DPC médical

Depuis 2013, l'Anfh gère les fonds de formation et DPC 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'Agence nationale pour le développement professionnel continu (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 national se déclinant en régions avec le FIPHFP sur le handicap.

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

les Conseils régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP.

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 des 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 de qualité de vie au travail ;
- > professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- > soutien aux démarches de certification des établissements et de 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 adhérents

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

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

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

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

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

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

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

—
Plateforme d'achats de l'Anfh
plateforme-achats.anhf.fr

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

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

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



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

Les cartographies des métiers

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

Qualité des actions de formation

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

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

L'animation des réseaux professionnels

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

Information des adhérents

La Lettre de l'Anfh

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

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

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

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

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

M. Joïce Caron

> 04 20 61 01 47
> j.caron@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Mme. Laure Henning

> 04 20 61 01 48
> l.henning@anfh.fr

Conseillères en gestion de fonds

Mme. Sylvie Pietri

> 04 20 61 01 45
> s.pietri@anfh.fr

Mme Rachel Stephan

> r.stephan@anfh.fr

Conseillère formation

Mme. Alicia Garde

> 04 20 61 01 46
> a.garde@anfh.fr

Comment venir à l'Anfh Corse?

Adresse

Bâtiment C-
Parc belvédère,
avenue de la Libération
20 000 Ajaccio
www.anfh.fr/corse
Tél. : 04 95 21 42 66
corse@anfh.fr

En voiture

Au niveau de l'avenue Bévérini Vico,
suivre les panneaux «Les îles Sanguin-
naires» ou «CNFPT».

Ne pas prendre l'avenue Impératrice
Eugénie. Sur l'avenue de Verdun,
devant le CNFPT et l'arrêt de bus
«CNFPT»,

prendre à gauche à l'avenue de
la Libération, «voie sans issue».
Sonner à l'interphone de la barrière,
au nom «ANFH», pour ouverture.
L'Anfh se trouve après les deux
premiers immeubles, à gauche, en
descendant.



**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://etablisements-anfh.fr/corse>



Les chiffres-clés



8

Établissements adhérent
à l'Anfh Corse

Adhérents

100%

des établissements adhérent
au 2,1% – plan de formation



36,2%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

6 279 K€

Collectés en 2023

Répartition :

3 110 départs en formation
(au titre du plan de formation)

4 272 K€ 2,1% – plan de formation

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

1 221 K€ 0,6% – fonds de mutualisation
pour les Études
promotionnelles

6 dossiers VAE en cours de financement*

407 K€ 0,2% – CFP/BC/
VAE

6 bilans de compétences financés*

155 études promotionnelles financées

380 K€ 0,5% ou 0,75% –
DPC médical

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

Présentation

Appel à projets régional : campagne 2026

Tous les établissements adhérant au plan de formation, quelles que soient leur taille et leur catégorie, sont éligibles à ce dispositif. L'objectif est de pouvoir soutenir financièrement des actions novatrices qui ne sont pas prises sur les plans de formation mais qui correspondent cependant à un projet à forte valeur ajoutée. La demande de financement peut être montée en inter-établissement, voire à l'échelle du GHT.



Flashez ce QRCode pour accéder au formulaire en ligne.

Candidatures et acteurs du Projet

Un porteur ou un chef de projet devra être désigné comme interlocuteur unique du projet vis-à-vis de la Délégation et des instances. Il devra remplir le formulaire de demande d'Appel à Projet en ligne et transmettre au moins deux devis ainsi qu'un programme détaillé du projet.

Campagne 2025

Date de dépôt avant le lundi 2 mars 2026.
Décision : Lors de la réunion du comité territorial du 09 avril 2026.

Le Comité Territorial étudiera les dossiers réceptionnés et décidera de l'attribution des financements au regard des critères présentés ci-dessous. Un mail notifiant la décision (accord ou refus) vous sera ensuite adressé par votre Délégation Territoriale.

—
CONTACT
Alicia GARDE
> 04 20 61 01 46
> a.garde@anf.fr

Critères de recevabilité des dossiers

Tous les établissements adhérants au plan de formation sont éligibles.

- > L'action de formation doit concerner un collectif d'agents (les formations individuelles ne sont pas éligibles).
- > L'établissement doit justifier de la mise en concurrence de plusieurs prestataires (Deux devis minimum) .
- > L'organisme de formation doit être certifié Qualiopi au moment de la réalisation de la formation.
- > L'action devra IMPÉRATIVEMENT débuter en 2026 et pourra si besoin, se terminer au premier trimestre 2027 (sous réserve de concerner les mêmes agents).

Critères de sélection des dossiers

- > Le caractère innovant et/ou structurant du projet (évolution des modes de prise en charge, nouvelles modalités pédagogiques, accompagnement au changement, modifications organisationnelles, etc.).
- > La motivation de l'établissement à entreprendre une dynamique projet et solliciter une aide financière.

Modalités de prise en charge financière des dossiers

Le plafond de l'appel à projet pour le territoire 50 000 €.

Financement des frais pédagogiques uniquement. Lors de l'étude des dossiers, une attention particulière sera portée :

- > Au niveau d'engagement de l'enveloppe Plan de formation de l'établissement.
- > La réalisation effective des projets accordés dans le cadre de la campagne Appel à Projet Régional N-.
- > Les priorités données par l'établissement en cas de dépôt de plusieurs dossiers.

Présentation

Conditions de prise en charge

L'Anfh étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées, régionales et nationales. Elle reçoit également les factures relatives aux groupes réalisés et répartit ensuite par établissement les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents présents en formation.

—
Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

Alicia GARDE
Conseillère formation
> a.garde@anfh.fr

Les Actions de formation régionales (AFR)

Les fonds mutualisés par l'Anfh Corse financent :

- > Les frais pédagogiques ;
- > Les frais de restauration ;
- > Les frais de déplacement et d'hébergement.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

Les actions de formation nationales (AFN)

Les fonds nationaux de l'Anfh prennent en charge les frais de pédagogie. Les frais de restauration, de déplacement et d'hébergement font l'objet d'un financement de l'Anfh Corse par les fonds mutualisés.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

Les actions de formation coordonnées (AFC)

- > Frais de pédagogie, déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.
- > Coût pédagogique imputé sur le plan de formation des établissements au prorata du nombre de participants. Substitution possible d'un agent par un autre du même établissement.

Inscriptions aux formations

Les responsables de formation reçoivent par mail le programme et le lien pour le formulaire d'inscription en ligne, mentionnant la date limite d'inscription des actions de formation, deux mois environ avant le début de l'action.

Les membres des instances régionales sont également destinataires d'un mail pour information, communication et inscription éventuelle.

Le formulaire d'inscription en ligne est à remplir par votre cadre de service ou bien en accord avec celui-ci.

L'Anfh Corse se chargera de valider la liste des participants, d'établir les convocations et de les transmettre aux responsables de formation et cadres de service. En cas de sessions complètes, l'Anfh place les agents souhaitant participer aux actions de formation sur liste d'attente *via* le formulaire d'inscription en ligne.

Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non-participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédant le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

- > En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.
- > Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.

Consultation sur internet

Vous pouvez consulter la liste des actions de formation sur le site anfh.fr. Cliquez sur la carte de la Corse puis sur le dernier onglet « Offres de formation ».

Vous trouverez toutes les actions proposées par la région, ainsi que les lieux, dates et modalités d'inscription.

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>



Présentation

La plateforme e-formation de l'Anfh



Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh à travers sa plateforme e-formation propose des formations 100 % à distance, avec pour chaque établissement un espace personnalisé et sécurisé.

Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise les supports à mobiliser dans le cadre de leur parcours de formation ou de sensibilisation.

—
Demande d'ouverture de compte à adresser à :
a.garde@anfh.fr

Préciser pour toute demande d'ouverture de compte concernant un Gestionnaire d'Établissement (GET) :

- code et nom de l'établissement
- nom, prénom du GET
- mail du GET

Un gestionnaire d'établissement :

- accède à l'offre e-formation de l'Anfh
- ouvre les accès pour ses agents et leur permet de suivre des formations
- peut créer des sessions de formations, suivre les parcours de ses agents et délivrer des certificats d'assiduité.

La plateforme vous offre également la possibilité d'y implémenter les formations digitales, que vous avez élaborées en interne.

—
Vous pouvez accéder à la plateforme en copiant le lien suivant :
<https://e-formation.anfh.fr/login/index.php>

Contenus en libre accès (sans compte et sans inscription)

Disponibles sur la page d'accueil de la plateforme.

Ex. : webinaires sur la Covid-19, teaser des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, serious games.

Contenus auto-inscription (avec un compte préalable)

Contenus d'information auxquels les apprenants s'inscrivent par eux-mêmes.

Disponibles dans l'onglet « Catalogue » de leur tableau de bord.

Contenus en inscription institutionnelle (avec un compte préalable)

Contenus de formation auxquels les apprenants sont inscrits par leurs établissements.

Disponibles dans l'onglet « Parcours » de leur tableau de bord.

Les différents contenus

- > Cybermalveillance.
- > Animer une formation à distance.
- > Parcours RH.
- > Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité.
- > Égalité professionnelle femmes/hommes.
- > Nouvel arrivant au sein d'un service formation.
- > Dispositif e-Multi+.
- > Éthique 2.0.
- > L'entretien prénatal précoce : actualisation des connaissances.
- > La laïcité au quotidien.
- > La laïcité, ma responsabilité.
- > Les fondamentaux de la laïcité.
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques : Droits des patients en fin de vie.
- > Mission 0 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.
- > Découverte des instances.
- > Prélèvement rhino-pharyngé.
- > RGPD : acquérir les bons réflexes.
- > Se préparer à son entretien professionnel.
- > Sensibilisation au télétravail.

E-Multi+

Ce dispositif d'intégration qui permet aux agents hospitaliers de découvrir les métiers et les carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux fait peau neuve et combine de nouvelles modalités d'apprentissage variées en version e-learning.

Le dispositif e-Multi+ se compose de huit unités ludiques et interactives, d'une durée de quinze minutes chacune. Cette nouvelle version offre des contenus actualisés, un accès aux connaissances qui se fait de façon plus ludique (quiz interactifs, vidéos, jeux), une réelle interactivité et des échanges entre collègues tout en assurant un accompagnement par les animateurs locaux.

Les établissements peuvent proposer e-Multi+ aux agents sous trois modalités :

- > 100 % en e-learning ;
- > Multimodal (des Prérequis à réaliser à distance suivis d'un regroupement en présentiel), avec un ou des animateurs ;
- > En présentiel enrichi de médias, avec un ou des animateur(s).

La langue corse appliquée à la prise en charge du patient

Une offre e-learning innovante au service des professionnels de santé en Corse

Contexte et ambition

En 2025, l'ANFH Corse a lancé un dispositif e-learning inédit : « La langue corse appliquée à la prise en charge du patient ». Ce contenu a pour objectif de renforcer le lien entre soignants et patients en valorisant la langue et la culture insulaires. Ce projet s'inscrit dans une logique de bienveillance linguistique, de proximité et de qualité relationnelle.

Ce que propose le dispositif

- > Une formation 100% en ligne, gratuite et accessible sans inscription.
- > Deux premiers modules déjà en ligne depuis 2025 : « Accueillir un nouveau patient » et « Accueillir un patient : faire connaissance et demander des renseignements ».
- > Des capsules pédagogiques complémentaires publiées en 2025 :
 - Ça se prononce comment ?
 - Les nombres ;
 - Se situer dans le temps ;
 - Kit de survie.
- > Des contenus conçus avec des experts corses (réseau Canopé).
- > Un format immersif et opérationnel, centré sur les besoins du terrain (Callimédia).

Objectifs 2026

En 2026, le dispositif sera enrichi par trois nouveaux modules. Ce nouveau contenu prolongera la dynamique d'apprentissage en renforçant les compétences d'échange en situation réelle de soin.

Un levier au service de la relation de soin

Ce projet, développé par et pour la région Corse s'adresse à tous les professionnels en contact avec les patients, sans visée linguistique experte, mais dans une approche bienveillante et utile. Il illustre la capacité de notre territoire à innover, en créant des outils concrets, ancrés dans la culture régionale.

Et après ?

Les retours des utilisateurs orienteront la construction des prochains modules intermédiaires. Ce projet e-learning est appelé à évoluer pour répondre toujours mieux aux attentes des professionnels et aux réalités du terrain insulaire.

Un concentré d'idées pour les managers hospitaliers corses

Lancée fin 2024, la *Matinée cadres* est devenue le rendez-vous privilégié des personnels encadrants des établissements publics de santé. Son objectif est clair : **créer, en trois heures, un espace d'échanges à haute intensité** qui nourrit la réflexion, renforce les synergies et suscite l'envie d'aller plus loin.

Un format court, dynamique et convivial

> **Accueil café à 9h** : le temps de renouer les liens et d'élargir son carnet d'adresses interétablissements.

> Séquence interactive de 9h30 à 12h30 :

- 1 ou 2 intervenants experts introduisent la thématique ;
- retours d'expérience et constats des participants prennent immédiatement le relais ;
- échanges ouverts avec l'expert, travaux pratiques en petits groupes et mises en perspective collectives se succèdent sans temps mort ;
- chaque idée pertinente est captée sur un « mur d'actions » remis à tous dès la fin de la séance.

> **Déjeuner convivial** : prolonge les discussions et prépare la déclinaison opérationnelle au retour dans les services.

Des sujets transverses, un premier éclairage stratégique

Le principe n'est pas de faire le tour exhaustif d'un domaine, mais d'offrir un éclairage ciblé et opérationnel qui :

- > Permet de confronter les réalités de terrain et d'identifier des pistes d'action immédiates.
- > Donne envie de creuser, de tester un outil, une méthode ou un dispositif de management.
- > Favorise l'appropriation collective d'innovations (gestion de crise cyber, pilotage QVCT, management participatif, méthodes agiles, IA en santé, développement durable, etc.).

Trois bénéfiques clés

> **1. Synergie renforcée** – Les participants repartent avec un réseau élargi et des contacts-ressources pour continuer d'échanger au-delà de la matinée.

> **2. Montée en compétences** – Chacun repart avec des clés concrètes, immédiatement transposables dans son environnement professionnel.

> **3. Effet d'entraînement** – L'énergie créée donne l'impulsion pour lancer, dans son établissement, des projets ou expérimentations inspirés des discussions.

— Les Matinées cadres se tiennent à **Ajaccio et Bastia**, tous les trois à quatre mois. Les thèmes sont choisis à partir des besoins exprimés par le terrain.

Rejoignez-nous pour partager vos pratiques, enrichir votre boîte à outils managériale et contribuer à l'intelligence collective qui fait la force de l'hôpital public et du médico-social en Corse !

Dispositif

Accompagnement RH, métiers et compétences

Le dispositif national « Accompagnement RH, métiers et compétences » permet aux établissements d'être accompagnés pour définir, actualiser et mettre en œuvre opérationnellement leur politique RH.

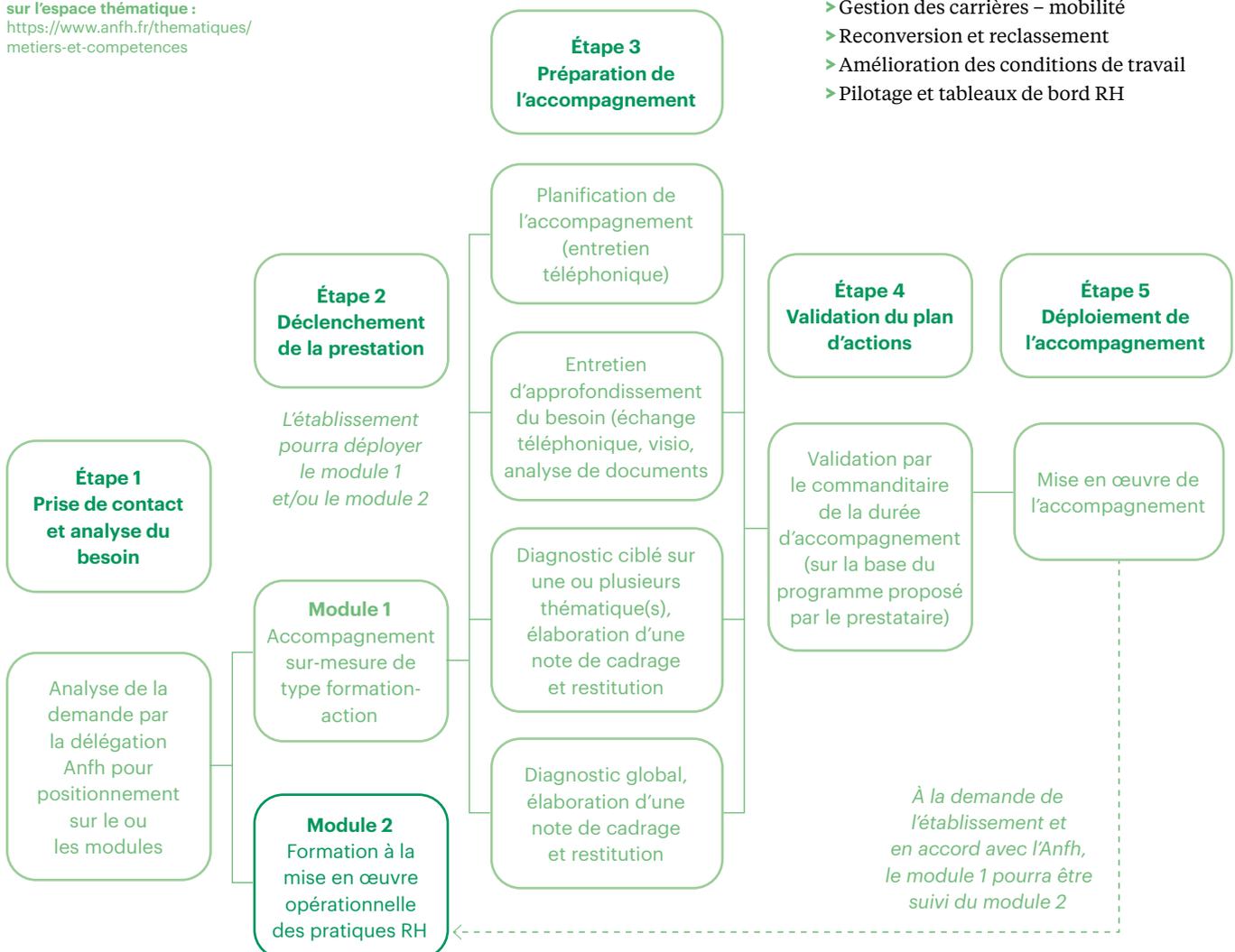
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique : <https://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences>

MODULE 1 Accompagnement sur mesure de type formation-action dans la définition de sa politique RH :

- > Diagnostic RH global ou ciblé sur une ou plusieurs thématique(s) si besoin
- > Formalisation d'un plan d'actions sur-mesure
- > Formation-action conçue et adaptée en fonction des besoins et priorités.

MODULE 2 Formations à la mise en œuvre opérationnelle des processus RH :

- > Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation
- > GPMC
- > Gestion des effectifs – absentéisme – turn-over
- > Gestion de la formation et développement des compétences
- > Management des compétences individuelles et collectives
- > Rémunération
- > Gestion des carrières – mobilité
- > Reconversion et reclassement
- > Amélioration des conditions de travail
- > Pilotage et tableaux de bord RH



Seconde partie de carrière

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

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique «seconde partie de carrière» :
<https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/parcours-agent-seconde-partie-de-carriere>

Les objectifs généraux des offres du dispositif

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

1 - DIAGNOSTIC ET CADRAGE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le diagnostic permettra d'effectuer un état des lieux de la politique RH de l'établissement et de déterminer les axes prioritaires à travailler dans le cadre de formations-actions et de l'appui opérationnel.

Durée : 2 jours (1+1)

Programme :

- > L'accompagnement des établissements et leurs équipes dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'identification des enjeux de la mise en œuvre de ce type de dispositif.
- > L'identification des différents acteurs et des rôles de chacun.
- > La réalisation d'un état des lieux des actions déjà menées et des actions à mettre en œuvre.
- > La présentation de la note de cadrage et des modalités du plan d'actions.

2 - FORMATION-ACTION DES ACTEURS DE L'ÉTABLISSEMENT

En fonction des résultats de la phase de diagnostic, chaque établissement ou groupe d'établissements

définira le programme personnalisé de ce module.

Durée : jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

Programme :

- > Les enjeux, la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle.
- > L'identification et la valorisation des potentiels de chaque agent.
- > La mise en œuvre des modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et identification des enjeux du CEP.
- > Les facteurs de réussite de mobilité professionnelle dans le cadre des secondes parties de carrières.
- > Les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitudes.
- > Le fonctionnement du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles.

> L'importance d'un accompagnement (encadrement, cellule RH) et d'un management bienveillant.

3 - APPUI OPÉRATIONNEL AUPRÈS DES ACTEURS DES ÉTABLISSEMENTS

Une ou plusieurs journées d'appui opérationnel sont proposées à chaque établissement ou groupe d'établissements afin de mettre en œuvre le plan d'actions déterminé précédemment.

Durée : jusqu'à 6 jours

Programme :

- > La définition et la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > La priorisation des actions et l'animation du Copil.
- > La conception des outils.
- > L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation-action.
- > L'organisation de la prise en compte des situations complexes.
- > Le travail en réseau : identification et mise en œuvre des partenariats internes et externes possibles.

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





Depuis plusieurs années, les cyberattaques contre les établissements de santé se multiplient. En 2021, le nombre d'attaques cyber a par exemple doublé par rapport à l'année précédente.

Dans la plupart des cas, les centres hospitaliers font face à des pirates informatiques qui réussissent à s'infiltrer dans leur système informatique, pour y voler les données sensibles et en bloquer l'accès. Une rançon est alors exigée pour espérer un retour à la normale. Les établissements attaqués se retrouvent souvent totalement paralysés et les conséquences peuvent être lourdes, aussi bien pour les patients pris en charge que pour les agents qui doivent œuvrer en mode dégradé.

La politique étant bien sûr de ne jamais payer la rançon, le retour à la normale n'arrive qu'après plusieurs mois d'un lourd travail de reconstruction et de sécurisation du système informatique. Si les conséquences peuvent être aussi impactantes, il semble pourtant que la connaissance de la menace que représente une cyberattaque, de ses différentes formes, n'est peu, voire pas connue des agents hospitaliers.

De la même manière, connaître le risque implique que l'on se prépare à y faire face.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le dispositif « Cyberdéfense » de l'Anfh. Il s'agira dans un premier temps de sensibiliser et de former le plus grand nombre au risque de cyberattaque et à ses différentes formes. Cela passe notamment par la connaissance des bons gestes pour limiter les possibilités qu'ont les pirates informatiques de s'infiltrer.

Dans un second temps, l'axe majeur de ce dispositif est de permettre à des publics cibles, de se préparer à une cyberattaque en se formant, via des mises en situation, à la définition de process permettant de poursuivre le travail en mode dégradé. Contribuer à la cybervigilance, connaître les bons gestes pour participer à la sécurité

informatique de son établissement, être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes, se préparer à la gestion de crise, piloter un plan de continuité d'activité, seront autant de thématiques proposées par ce dispositif.

Une action de formation nationale

« Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes »

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la Fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité.

À travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybervigilance au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

Un webinaire

« Sensibilisation à la cybersécurité », dont l'objectif est d'apporter une connaissance de la cybercriminalité, de savoir identifier les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Retrouvez le programme de cette formation en page 35.

Des mises en situation de cyberattaque à disposition des établissements

Bureau des entrées

Public : tout personnel des bureaux des entrées et admissions :

- > lister les outils SI utilisés dans son service ;
- > reconnaître une situation de cyberattaque ;
- > concevoir l'activité du service sans ces outils ;
- > établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel ;
- > définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

Retrouvez le programme de cette formation en pages 36 et 37.

Génie biomédical

Public : ingénieurs et techniciens des services biomédicaux :

- > comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique ;
- > connaître le risque de piratage des appareils médicaux ;
- > communiquer efficacement avec le SSI ;
- > savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux (en présentiel ou à distance) ;
- > définir un protocole de mise au rebut des disques durs contenant des données de santé ;
- > établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

Retrouvez le programme de cette formation en pages 36 et 37.

Services techniques

Public : tout personnel des services techniques :

- > comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique ;
- > connaître le risque de piratage des appareils ;
- > être confronté à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés ;
- > apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Retrouvez le programme de cette formation en pages 36 et 37.

Direction

Public : tout personnel des services de direction :

- > communiquer efficacement avec le SSI ;
- > repérer les acteurs ;
- > mettre en place une chaîne décisionnelle efficace ;
- > connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité ;
- > déployer un plan d'action prédéfini ;
- > mettre en place un plan de communication adapté en interne et en externe.

Retrouvez le programme de cette formation en pages 36 et 37.

Comment piloter un plan de continuité des activités

Public : directions et toute personne en charge d'un PCA (qualité, SI, etc.) :

- > acquérir la méthodologie d'élaboration du Plan de continuité des activités spécifiques à son domaine ;
- > assurer le lien entre les services de soins et le service informatique ;
- > définir le contexte et les objectifs de l'organisation ;
- > identifier et formaliser les besoins de continuité ;

- > identifier et gérer les risques prioritaires ;
- > choisir les scénarii à prendre en compte ;
- > formaliser les moyens et procédures (outils, reporting, etc.) ;
- > définir la stratégie de continuité ;
- > spécifier les procédures de gestion de crise et de communication ;
- > assurer et anticiper la reprise.

Retrouvez le programme de cette formation en page 38.

Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques

Public : administrateurs du réseau SI et tout personnel du service SI :

- > entraîner les administrateurs et techniciens des SI à faire face à différents scénarii de cyberattaque, en fonction d'environnements types.
- > 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.

Retrouvez le programme de cette formation en page 39.

Dispositif

TOTHEM

Transformer les Organisations et mobiliser les Talents à l'Hôpital et dans les Établissements Médico-Sociaux « Marque employeur »

Un nouveau projet interrégional vise à accompagner les établissements sur l'attractivité et la fidélisation au sein de la Fonction publique hospitalière à travers la marque employeur et sa mise en œuvre opérationnelle interne et externe.

—
Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre Délégation territoriale :

Alicia GARDE
Conseillère formation
> a.garde@anfh.fr

Le concept de la marque employeur reflète qui nous sommes, ce que nous croyons et comment nous créons une aventure professionnelle.

Elle permet de :

- > Diffuser une image positive
- > Renforcer sa réputation
- > Favoriser l'attractivité
- > Fidéliser les agents
- > Développer l'engagement et la fierté d'appartenance

Les prestations mises en place vous permettront de bien définir votre Marque Employeur en :

- > Définissant les meilleurs facteurs d'attractivité de chaque établissement en étant cohérent et en Harmonisation entre l'identité, les valeurs et l'image véhiculée ;
- > Identifier ce qui réunit et mobilise en interne ;

- > Faire rayonner sa marque : mettre en place une stratégie de communication, apporter les contenus qui mettent en lumière les valeurs ;
- > Se centrer sur l'expérience agent : soigner l'intégration et le parcours de l'agent ;
- > Faire des agents les premiers ambassadeurs de la marque.

L'accompagnement et les prestations de formation dans le cadre du projet seront réalisés par des organismes externes choisis dans le cadre de marché public et se déclineront à travers différents volets :

> « Stratégique » :

Un accompagnement pour la définition d'une Stratégie et du déploiement opérationnel de 5 à 20 jours avec comme public cible les Directoires, Directions fonctionnelles et Encadrements ;

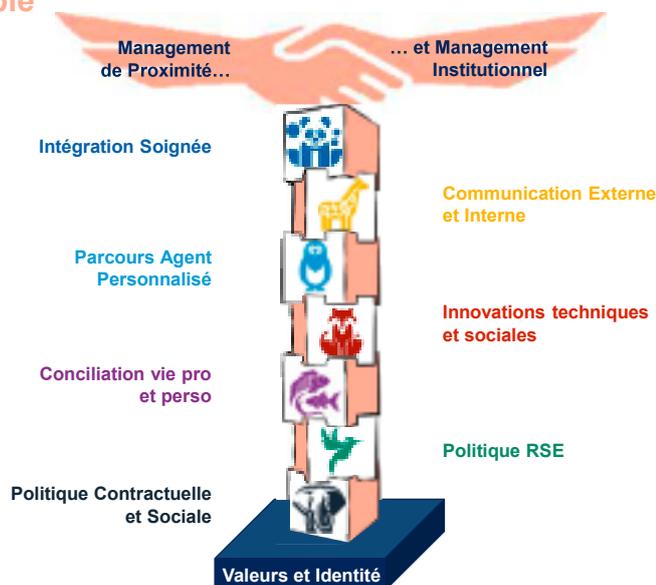
> « Politique Rh et Sociale » :

Un accompagnement et formation pour la définition d'une Politique RH et Sociale structurée et tournée vers les futurs agents en poste sur une durée de 2 jours, avec comme public cible les Directions RH ;

> « Communication » :

Un accompagnement et formation pour la définition d'une stratégie de Communication interne et externe sur une durée de 2 jours un comme public cible les services communication.

Objectif Cible



Dispositif

Qualité de vie au travail (QVT)

Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Qualité de vie au travail » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

L'Anfh propose aux établissements une offre globale sur la QVT (accompagnement, formation, guides, informations réglementaires, etc.) au regard de ces différents axes.

SENSIBILISATION ET APPROPRIATION

Espace thématique QVT sur le site Anfh

> Mise à disposition des ressources QVT de l'Anfh et partenaires externes.

Capsules pédagogiques

> En ligne sur le site de l'Anfh.

Digital Learning (plateforme LCMS)

> « Se familiariser à la QVT pour entreprendre une démarche ».

Webinaire management

> « Favoriser la QVT dans son management au quotidien ».

BAROMÈTRE SOCIAL

Enquête vie au travail

4 modules complémentaires

- > Fonctionnement équipe.
- > Préparation d'un projet.
- > Retour sur un projet.
- > Enquête flash.

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Cadrage et accompagnement des établissements

> Définition des besoins, note de cadrage, construction d'une stratégie, plan d'actions et mise en œuvre.

Formation

> « Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT », webinaire encadrants.

Formations-actions : modules flash

- > Document unique & PAPRI Pact.
- > Télétravail.
- > Accueil et intégration des nouveaux agents.
- > Vision managériale.
- > Communication institutionnelle interne.

Dispositif

Accompagner l'intégration de l'intelligence artificielle dans les établissements de santé corses

L'ANFH Corse poursuit son engagement dans l'accompagnement à la transformation numérique du secteur hospitalier avec le déploiement du dispositif « Intelligence Artificielle » pour la période 2025-2027.

—
Pour en savoir plus ou envisager un déploiement au sein de votre établissement, n'hésitez pas à nous contacter.

Pensé comme une réponse aux enjeux organisationnels, médicaux et techniques soulevés par l'arrivée de l'IA en santé, ce dispositif propose une **offre modulable de conseil et de formations-actions** à destination de tous les acteurs susceptibles d'intervenir dans les projets de transformation des établissements.

Un accompagnement personnalisé au plus près des réalités du terrain

Conseil : de 5 à 20 jours d'intervention, selon les besoins de l'établissement, son niveau de maturité et ses objectifs. **Objectif : appréhender les impacts de l'IA** sur les métiers, les pratiques professionnelles et les organisations hospitalières, tout en accompagnant les équipes dans la structuration de projets adaptés.

Des formations-actions ciblées et concrètes

Le parcours est composé de deux niveaux d'intervention :

- > Module 1 - Sensibilisation (2 jours) : introduction aux fondamentaux de l'IA en santé, enjeux éthiques et réglementaires, panorama des usages existants.
- > Modules 2 - Formations-actions (5 jours chacun) :
 - Structurer l'IA dans un établissement de santé ;
 - Déployer l'IA dans les fonctions supports ;
 - Déployer l'IA dans les services médicaux ;
 - Déployer l'IA dans les services médico-techniques : imagerie, pharmacie, biologie.

Des premiers enseignements concrets

Les premiers retours montrent la diversité des cas d'usage déployés en établissement :

- > Lecture automatisée des mammographies, en appui au maintien de l'accès aux soins dans les zones rurales.
- > Analyse des ordonnances en pharmacie pour la sécurisation des posologies.
- > Assistance aux urgences traumatologiques, notamment en contexte de tension médicale.
- > Création de comités d'éthique pour encadrer l'usage des données et garantir la relecture humaine.

Focus sur...

L'élaboration d'un parcours de formation

L'ANFH propose des dispositifs pour l'accompagnement des agents de votre établissement dans leurs projets individuels. La Conseillère en Dispositifs individuels est à votre disposition vous aider à accompagner les agents dans la mise en œuvre d'un projet individuel

—
Contact - du lundi au jeudi
Laure HENNING
> 04 20 61 01 48
> l.henning@anfh.fr

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé pour tout agent souhaitant faire un point sur sa situation professionnelle. Clarifier un projet, identifier les outils et les moyens, savoir quelles actions engager et quels dispositifs mobiliser (BC, VAE...) pour éventuellement évoluer ou se reconvertir. Le CEP peut aussi être assuré par un conseiller au sein des établissements de la FPH.

Le Bilan de compétences (BC – 2 ans d'ancienneté dans la FPH)

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations en appui d'un projet professionnel ou de formation.



La Validation des acquis de l'expérience

Voie d'accès à un diplôme/titre/certificat professionnel par la reconnaissance d'expériences professionnelles ou extraprofessionnelles des agents.



Le Congé de formation professionnelle

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Focus sur...

La Validation des Acquis de l'Expérience collective

L'Anfh ouvre ce parcours d'accompagnement à la VAE, aux agents positionnés par leur établissement, sous forme d'un accompagnement collectif, quel que soit le diplôme visé, sur un volume horaire plus important qu'une VAE classique, avec un financement sur les budgets régionaux de l'Anfh (à différencier de l'accompagnement VAE financé sur le CFP).

—
Découvrez le détail de cet accompagnement page 36

Les objectifs de cet accompagnement VAE Collective sont les suivants :

- > Proposer un positionnement afin de s'assurer que l'agent est en mesure d'intégrer la démarche VAE,
- > Guider dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification),
- > Apporter une aide, quant aux épreuves pour la constitution du livret 1,
- > Permettre d'acquérir des outils et une méthodologie, pour avoir une position réflexive sur ses activités,
- > Aider à la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction,
- > Préparer au passage devant un jury.

Déroulement du parcours d'accompagnement en 4 modules :

- > Module 1 : positionnement de chaque agent au regard de son parcours (maximum 4 heures).
- > Module 2 et 3 : accompagnement à la rédaction des livrets 1 et 2 (maximum 70 heures).
- > Module 4 : accompagnement post-jury en cas de validation partielle (maximum 7 heures).

Chaque module sera composé de temps individuels et de temps collectifs, en présentiel notamment, pour assurer un suivi personnalisé de chaque agent dans une démarche collective.

L'accompagnement individualisé pourra être réalisé à distance à la demande de l'agent, sous réserve que les conditions techniques le permettent.

Le programme d'accompagnement prévoit des bilans intermédiaires, a minima tous les trois mois.

1

**Compétences
transversales
et culture
numérique**

1.01 AFR

Public

Directions, encadrement, tout professionnel dont personnels médicaux, impliqués dans la définition d'une politique et d'un plan d'action liés aux usages numériques et l'éthique professionnelle au sein de son établissement

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Usages numériques et éthique professionnelle

M1 : Empreinte web et réseaux sociaux stratégie d'établissement et plan d'action

Contexte

Ce module s'inscrit dans une démarche globale visant à accompagner les établissements de santé dans la maîtrise des usages numériques et des réseaux sociaux, tout en respectant les exigences éthiques et réglementaires. À l'ère du numérique, il est essentiel pour les professionnels de santé de comprendre et de gérer leur empreinte numérique, afin de protéger la réputation de leur établissement et de garantir la confidentialité des informations sensibles.

Objectifs

- > Apporter des connaissances conceptuelles, techniques et sociétales adaptées aux besoins des établissements pour optimiser leur présence numérique.
- > Réaliser un diagnostic des besoins en s'appuyant sur des outils d'autodiagnostic.
- > Analyser l'existant pour identifier les forces et faiblesses de la stratégie numérique actuelle.
- > Présenter le dispositif et les ressources proposés par l'ANFH.
- > Construire un plan d'action personnalisé pour améliorer la visibilité numérique de l'établissement.

Programme

Bloc 1 : Apports de connaissances et concepts fondamentaux

- > Concepts fondamentaux : empreinte numérique, e-réputation et enjeux sociétaux.
- > Connaissances adaptées aux besoins des établissements.

Bloc 2 : Diagnostic du besoin et analyse de l'existant

- > Diagnostic des besoins de l'établissement.
- > Analyse de l'existant.

Bloc 3 : Présentation du dispositif proposé par l'ANFH

- > Présentation du dispositif de l'ANFH.
- > Questions-réponses avec le formateur.

Bloc 4 : Construction du plan d'action numérique

- > Élaboration des objectifs du plan d'action.
- > Définition des actions concrètes et indicateurs de suivi.

Bloc 5 : Intégration des bonnes pratiques et cadre réglementaire

- > Bonnes pratiques pour une présence numérique éthique.
- > Conformité au RGPD.

Synthèse de la journée et évaluation

- > Synthèse des apprentissages.
- > Quiz final interactif avec Woo clap.
- > Plan d'action personnel.

1.02 AFR

Public

Directions, personnels encadrants dont personnels médicaux de la Fonction publique hospitalière (FPH)

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anf.fr
04 20 61 01 46

Usages numériques et éthique professionnelle

M2 : Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies : quelles opportunités, quels risques ?

Contexte

Cette formation, structurée en quatre parties, vise à sensibiliser les encadrants aux enjeux éthiques et juridiques des usages numériques, à comprendre les impacts des nouvelles technologies sur le management d'équipe, et à proposer des solutions et bonnes pratiques essentielles pour encadrer ces usages de manière sécurisée et responsable. À travers des exposés interactifs, des ateliers de co-construction, des quiz collaboratifs et des études de cas pratiques, les participants acquerront les compétences nécessaires pour naviguer efficacement dans le paysage numérique actuel et pour sensibiliser leurs équipes aux risques et responsabilités déontologiques.

Objectifs

- > Comprendre les différents usages numériques des professionnels de santé.
- > Aborder les notions juridiques pouvant impacter les usages numériques.
- > S'appropriier le cadre réglementaire
- > Connaître la législation relative au droit à la déconnexion.
- > Passer en revue les situations problématiques rencontrées sur le terrain.
- > Définir les impacts du numérique sur le management d'une équipe.
- > Lister et valider les bonnes pratiques (individuelles et organisationnelles).
- > Disposer d'outils/ ressources pour sensibiliser ses équipes aux responsabilités déontologiques et aux risques liés à l'utilisation d'outils numériques.

Programme

Les usages numériques des professionnels de santé : comprendre les enjeux et le cadre réglementaire

- > Les usages numériques au quotidien :
 - Définition des usages numériques ;
 - Risques associés.
- > Notions juridiques clés :
 - Cadre législatif et réglementaire ;
 - Illustrations concrètes.

Charte d'utilisation du PGSSIS.

Droit à la déconnexion et gestion des situations problématiques liées au numérique

- Objectifs spécifiques**
- Contenu détaillé :
- > Droit à la déconnexion.
 - > Situations problématiques rencontrées.
 - > Problématiques liées aux usages numériques par les intervenants et usagers externes.

Les impacts du numérique sur le management et les bonnes pratiques organisationnelles

- > Influence du numérique sur le management.
- > Élaboration de bonnes pratiques numériques.

Sensibilisation des équipes aux risques numériques et responsabilités déontologiques.

Présentation des risques numériques.

1.03 AFR

Public

Tout agent de la Fonction publique hospitalière dont personnels médicaux

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Usages numériques et éthique professionnelle

M3 : Les bons usages numériques en tant que professionnels de la fonction publique hospitalière

Contexte

Ce module vise à renforcer les compétences des professionnels de la fonction publique hospitalière en matière de vérification de l'information et de communication numérique responsable. À travers des exposés interactifs, des démonstrations d'outils de vérification et des ateliers pratiques, les participants apprendront à identifier et à vérifier la validité des informations circulant en ligne, en utilisant des critères de fiabilité et des outils de fact-checking. Ils seront également formés à interagir de manière responsable et professionnelle avec les usagers, en respectant les bonnes pratiques de communication en ligne.

Objectifs

- > Développer une approche éthique et juridique des usages numériques (devoir de réserve, secret professionnel).
- > Connaître les fondements du RGPD.
- > Mieux appréhender le fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques.
- > Travailler sur son identité numérique et comprendre les enjeux de e-réputation.
- > Apprendre à questionner la validité d'une information circulant sur les réseaux, notamment avec l'arrivée de l'Intelligence Artificielle.
- > Veiller à la sécurité des comptes sur les réseaux sociaux et contribuer à la sécurité numérique de son établissement.
- > Disposer d'outils et de ressources pour informer les agents de son établissement sur les responsabilités déontologiques et les risques liés à l'utilisation d'outils numériques.

Programme

Introduction aux obligations éthiques et juridiques

- > Cadre législatif.
- > Enjeux de confidentialité
- > Illustrations par des cas pratiques.

Impacts du numérique sur le bien-être au travail

- > Risques psychosociaux et droit à la déconnexion.
- > Stratégies de bien-être numérique.

Comprendre les réseaux sociaux et leur impact

- > Typologie des réseaux sociaux.
- > Fonctionnalités clés.

Gérer son identité numérique et protéger sa e-réputation

- > Définition de l'identité numérique.
- > Techniques de gestion de l'e-réputation.

Vérifier la validité des informations circulant en ligne

- > Critères de fiabilité.
- > Outils de vérification.

Interagir de manière responsable avec les usagers

- > Principes de communication professionnelle.
- > Exemples de réponses appropriées.

Sécurité des comptes et des données

- > Bonnes pratiques de sécurité.
- > Sécurité institutionnelle.

Création de supports de sensibilisation pour l'établissement

- > Ressources de sensibilisation.

1.04 AFR

Public
Tous public

Organisé par
CRISALYDE

Durée
2 heures

Contact
Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

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 numériques.
- **Connaître** les principaux types d'attaques.
- **Savoir détecter** les menaces liées aux emails malveillants et acquérir les bons réflexes.
- **Comprendre** les dispositifs cyberdéfense de l'ANFH.

Programme

La cybercriminalité, ses objectifs et ses conséquences

- Les acteurs de la cybercriminalité : les cybercriminels et leurs motivations.
- Les cybermenaces et leurs conséquences sur les établissements de santé.

Les mises à jour pour se protéger des cyberattaques

- Les vulnérabilités des systèmes non mis à jour.
- L'intérêt des mises à jour pour garantir la sécurité des appareils.

Présentation des dispositifs cyber de l'ANFH

Les emails malveillants

- Détecter les emails malveillants : les liens douteux et les pièces jointes piégées.
- Les bons réflexes suite à un email malveillant.

Les mots de passe et l'authentification forte

- Les outils pour choisir de bons mots de passe et les retenir.
- L'authentification à deux facteurs.

1.05 AFR

Public

Bureaux des entrées,
génie biomédical,
services techniques
et Direction

Organisé par

CRISALYDE / DEMETER

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : Mise en situation

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.

Programme

BUREAUX DES ENTRÉES

Identifier les impacts d'une crise cyber :

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service.
- > Lister les outils SI utilisés dans son service et les risques associés à chaque outil qui dysfonctionnerait.
- > Concevoir l'activité du service sans ces outils.
- > Établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI.

L'exercice de crise cyber :

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > La remontée de l'alerte.
- > Définir et mettre en place une procédure en mode dégradé.

GÉNIE BIOMÉDICAL

Le risque de piratage des appareils médicaux :

- > Identification des appareils utilisés quotidiennement.
- > Comprendre l'enjeu de maintenance de ces appareils vulnérables.

Les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique :

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > La remontée de l'alerte.
- > L'identification des besoins en situation de crise cyber.
- > Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils biomédicaux.

SERVICES TECHNIQUES

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service.
- > Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique
- > Le rôle de la SSI au sein d'un établissement (la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité).
- > Être confronté à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés.
- > Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

DIRECTION

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service.
- > Communiquer efficacement avec le SSI.
- > Maîtriser le vocabulaire et les lignes directrices de la cybersécurité.
- > Les types de cyberattaques et leurs impacts.
- > Repérer les acteurs, mettre en place une chaîne décisionnelle efficace.
- > Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité.
- > Définir les rôles et les responsabilités de chacun vis-à-vis du SI et de ses équipements.
- > Déployer un plan d'action prédéfini.
- > Mettre en place un plan de de communication adapté en interne et en externe.

1.06 AFR

Public

RSSI - Consultants en
sécurité de l'information

Organisé par

ASCENT Formation /
CRISALYDE

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

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

Programme**JOUR 1****Élaborer un Plan de continuité d'activité**

- > Principe et scénarios d'approches.
- > Mise en place SMCA.
- > Gestion de crise.
- > SMCA et amélioration continue.
- > Travaux pratiques : Analyser des cas d'étude et de prendre des décisions sur base d'énoncé pratique.

JOUR 2**Comprendre et anticiper les risques du facteur humain et technique**

- > Identification des risques
- > Évènements redoutes (par domaine).
- > Plan d'action.
- > Évaluation des risques résiduels, et acceptation ou remédiation.

1.07 AFR

Public

Professionnel des SI -
Équipe SSI -
Administrateur

Organisé par

Ascent Formation

Durée

2 jours

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

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.

Programme

JOUR 1

Compréhension des mécanismes d'attaques

- > Reconnaissance.
- > Découverte de vulnérabilités.
- > Écriture/Exploit de failles.
- > Exfiltration.
- > Couverture des traces.
- > Répartition travaux pratiques : 70 % / 30 %.

JOUR 2

Simulation réelle

- > Mise en pratique : avec un laboratoire comprenant un Système d'Information virtualisé (comprenant des serveurs, site web, système de messagerie, partage de fichiers, imprimantes, routeurs, postes de travail avec des OS reprenant ceux de l'environnement actuel du centre hospitalier...).
- Le but étant de mettre en pratique en situation « réelle » une phase d'attaque et une phase défense en simultanée permettant d'activer ainsi les différents protocoles.
- Division en deux groupes : attaquants & défenseurs, inversement.
- > Répartition travaux pratiques : 90 % / 10%.

1.08 AFR

Public

Tout personnel amené à accueillir les familles et visiteurs

Organisé par
ETHICARE

Durée
14 heures

Contact
Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Accueil téléphonique et physique des familles/ visiteurs : renseigner et orienter

Contexte

L'optimisation de la qualité d'accueil requiert une démarche de professionnalisation impliquant l'ensemble des personnels dans une perspective de progression tant individuelle que collective. Cette amélioration s'appuie sur le développement des compétences relationnelles et organisationnelles, englobant la disponibilité, la présence, la transmission d'informations et l'orientation. L'accueil, envisagé de manière permanente et inclusive, concerne l'intégralité des personnels hospitaliers et tous les usagers, sans distinction. Cette approche intègre également la gestion attentive de l'environnement, des ressentis et des émotions. L'objectif inhérent à la formation consiste à perfectionner les situations d'accueil, favorisant ainsi l'établissement d'un climat de confiance parmi les patients, le personnel et les proches.

Objectifs

- > Promouvoir la prise de conscience des enjeux liés à un accueil de qualité.
- > Adapter sa communication selon le type et les conditions d'accueil
- > Adapter ses réactions dans un contexte d'accueil difficile.

Programme**JOUR 1**

- > Les enjeux d'un accueil de qualité.
- > Réglementation et droit à l'information.
- > la fonction accueil en institution de santé.
- > Les différentes compétences pour un accueil de qualité.
- > Maîtriser les 3 modes de communication.
- > Les attitudes aidantes en relation d'accueil.

JOUR 2

- > Les situations sous tension.
- > Mieux gérer son stress.
- > Mieux gérer son temps.
- > Place et rôle de l'équipe.

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)





Offre managériale - Encadrement de proximité et RH

2.01 AFR

Public

Tout agent exerçant des fonctions ou des missions d'encadrement de proximité au sein des services administratifs, logistiques ou techniques au sein de la FPH

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
21 heures

Contact
Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Encadrement de proximité : Piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques

Contexte

Ce parcours pédagogique permet aux managers de proximité de faire un état des lieux de leurs pratiques et est destiné à leur apporter des outils et techniques simples et concrets qui faciliteront l'application des intentions de chaque responsable d'équipe.

Objectifs

- > Identifier sa place, son rôle et sa valeur ajoutée en tant que responsable de proximité.
- > Connaître et comprendre l'environnement d'un établissement de la Fonction Publique Hospitalière.
- > Accompagner le changement.
- > Développer ses compétences managériales.
- > Participer avec efficacité aux processus RH.
- > Appliquer les outils méthodologiques de management.
- > Identifier son propre profil de communication et savoir adapter sa communication aux différents profils.

Programme

- > Connaître et comprendre l'environnement d'un établissement de la FPH :
 - Typologie des établissements de la FPH ;
 - L'environnement tutélaire ;
 - Vie et place des instances délibératives et consultatives de l'institution (adapté en fonction du type d'établissement d'origine des participants) ;
 - Lois et règlements en vigueur.
- > Identifier sa place, son rôle et sa valeur ajoutée en tant que responsable de proximité :
 - La place et le rôle du responsable de proximité / La valeur ajoutée du responsable de proximité.
- > Identifier son propre profil de communication et savoir adapter sa communication aux différents profils :
 - Les grands types de personnalités ;
 - Se connaître : un atout ;
 - Les grands principes de la communication ;
 - L'assertivité ;
 - Pratiquer l'écoute active ;
 - La gestion des conflits ;
 - Qualité de vie et relations au travail.
- > Développer ses compétences managériales.
- > Appliquer les outils méthodologiques de management :
 - Construire un projet d'équipe ;
 - Travailler ensemble en mode projet ;
 - Savoir déléguer ;
 - Guide d'accompagnement à la mise en œuvre des réunions de service.
- > Participer avec efficacité aux processus RH :
 - Recrutement - Adaptation - Formation - Évaluation ;
 - Relations avec les représentants du personnel ;
 - Resituer la problématique RH de l'institution hospitalière et médico-sociale dans un contexte général du rapport au travail marqué par de fortes évolutions sociétales Temps d'intersession.
 - > Analyse réflexive des pratiques relatives à l'action mise en œuvre.
 - > Accompagner le changement :
 - L'analyse du contexte du changement ;
 - Les mécanismes humains induits par le changement ;
 - Identifier les risques et les anticiper ;
 - La communication dans une situation de changement.

2.02 AFR

Public

Encadrants médicaux
et non médicaux
de toutes filières

Organisé par

DEMETER SANTÉ

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Manager en situation de stress

Contexte

Le management en situation de stress dans le secteur de la santé est crucial, surtout compte tenu des environnements à haute pression auxquels sont confrontés les professionnels. Les managers doivent identifier rapidement les signes de stress pour eux-mêmes et pour leur équipe, pour intervenir efficacement et préserver leur santé mentale et physique, ainsi que celles de leurs agents.

Ce programme est conçu pour aider les encadrants à gérer leur propre stress et à devenir des vecteurs de changement positif au sein de leurs équipes. En adoptant une approche proactive face au stress, les encadrants pourront améliorer le climat de travail et la performance globale de leur équipe, tout en soutenant le bien-être de chaque membre.

Objectifs

- > Identifier la nature et les causes de son stress.
- > Utiliser les techniques adaptées pour gérer son stress.
- > Faire face aux situations professionnelles difficiles.
- > Identifier et prévenir les répercussions du stress sur les équipes, et inversement.
- > Identifier les ressources permettant de faire face à son stress.

Programme

JOUR 1

Comprendre et identifier le stress

- > Le stress :
 - Introduction et accueil, présentation des objectifs de la formation ;
 - Définitions et dynamique du stress ;
 - Chartes du patient et de la personne accueillie ;
 - Identification des situations professionnelles stressantes.
- > Réponses et techniques personnelles :
 - Symptomatologie du stress : reconnaissance des signes individuels du stress ;
 - Premiers outils de gestion : techniques de base et outils pour gérer son stress personnel.

JOUR 2

Manager en situation de stress

- > Leadership et soutien d'équipe :
 - Soutien actif : aider son équipe à faire face aux situations stressantes ;
 - Prévention proactive : stratégies pour prévenir et réduire le stress de l'équipe.
- > Maîtrise avancée du stress :
 - Techniques avancées de gestion du stress ;
 - Tour d'horizon des ressources internes et externes que les participants peuvent mobiliser pour soutenir leur gestion du stress.
- > Conclusion et évaluation de la formation :
 - Débriefing collectif et évaluation de la formation.

2.03 AFR

Public

Tout agent de la FPH exerçant une activité en matière de gestion administrative du personnel, qu'il soit déjà en poste ou nouvellement arrivé

Organisé par

ACCESSIT FORMATION

Durée

35 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Pédagogie

- > Méthode interactive alternant apports théoriques et réglementaires, cas pratiques et tests d'auto-évaluation.
- > Chaque grande thématique traitée fait l'objet de cas pratiques traités en sous-groupes, sur des situations issues de la jurisprudence et des analyses de dossiers.
- > En amont de chaque sous module, un test de positionnement sera envoyé aux stagiaires et à réadresser à la formatrice dans les 3 semaines avant la formation.

Parcours RH M1 : Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel

Contexte

Le statut du personnel hospitalier est un thème complexe et en évolution permanente, accélérée depuis les réformes récentes. En outre, plusieurs statuts coexistent désormais : fonctionnaires, contractuels de droit public, apprentis... C'est pourquoi il est proposé un parcours modulaire permettant d'acquérir ou de perfectionner des connaissances dans ce domaine technique et plein d'enjeux pour les personnels.

Objectifs

La formation vise à :

- > Gérer un portefeuille de carrières.
- > Repérer les situations complexes.
- > Intégrer les changements récents (Séjour de la santé, LDG).
- > Acquérir et d'actualiser des connaissances.

Programme

Gestion des carrières

- > Le recrutement.
- > La stagiairisation.
- > La titularisation et les différents types de reprise d'ancienneté.
- > Les changements de corps et de catégories.
- > Les lignes directrices de gestion.
- > Les positions hors activité.
- > Les détachements et leur gestion.
- > Les disponibilités, les règles de réintégration, les nouvelles règles de prise en compte des avancements.
- > Le congé parental et les règles d'avancement.
- > Tableau de bord : suivi des effectifs.

La gestion du temps de travail et l'absentéisme

- > Le temps de travail.
- > Les congés liés à la parentalité.
- > Les autres types de congés.
- > La protection sociale en maladie ordinaire.
- > Les accidents de travail et maladies professionnelles.

La gestion des contractuels de Droit Public

- > Les mentions obligatoires du Contrat de Travail.
- > Prolongations et modification du Contrat de Travail.
- > La rémunération temps complet, temps non complet et temps partiel.
- > La fin du Contrat de Travail.
- > Le suivi de la carrière des contractuels.
- > Les commissions consultatives paritaires.

La gestion des apprentis

- > Les modalités de recrutement.
- > La protection sociale.
- > La gestion des litiges.

Fin de carrières et retraite

- > La gestion des différents cas de départ volontaire hors retraite.
- > La gestion des situations de départ involontaire.
- > Connaître la base en matière de dossier retraite.

2.04 AFR

Public

Tout agent de la FPH exerçant une activité en matière de gestion administrative du personnel, qu'il soit déjà en poste ou nouvellement arrivé

Organisé par

ACCESSIT FORMATION

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Pédagogie

> Méthode interactive alternant apports théoriques et réglementaires (diaporama et support individuel théorique), cas pratiques et tests d'auto-évaluation.
> La formation démarre et se termine par des quizz d'évaluation des connaissances.

Parcours RH M2 : La paie module d'approfondissement

Contexte

La paie est une opération complexe pour les personnels qui en sont chargés, d'autant que la fonction publique hospitalière comporte l'attribution de nombreuses primes et que les textes ne sont pas toujours très clairs. L'évolution récente a également entraîné le paiement le plus en plus fréquents de nouvelles allocations régies par des règles différentes de celles du statut. Il est donc important que les agents chargés de la paie puissent comprendre quelles sont ces évolutions pour les transposer dans leurs pratiques.

Objectifs

- > Savoir identifier les différents éléments de paie et leurs conditions d'attribution, ainsi que les cotisations correspondantes.
- > Pouvoir gérer les incidents de paie.
- > Être capable de s'adapter à des situations inédites en paie.

Programme

L'environnement juridique de la paie

- > Traitement-Indemnité différentielle.
- > Complément de traitement suite au Ségur de la Santé.
- > Attribution et calcul du SFT.
- > Indemnité de résidence.
- > La bonification indiciaire ; cas d'attribution.
- > La conservation de l'indice à titre personnel.
- > Rémunération des Contractuels.
- > Indemnité différentielle.

Les primes et indemnités accessoires

- > Les primes : modalités d'attribution, montant, évolution.
- > Primes liées aux grades ou au corps.
- > Primes liées aux fonctions.
- > Les nouvelles primes.
- > Rémunération spécifique du temps de travail.

Les évolutions de carrière et la gestion de la paie

- > Rémunération des congés.
- > La rémunération en suspension.
- > La rémunération d'agents mis à disposition.
- > Les allocations de retour à l'emploi.

Les spécificités des paies privées

- > Les paies des contractuels de droit privé.
- > Les PEC – CAE CUI.
- > Les apprentis.

Les fondamentaux de la paie des titulaires et des contractuels

- > Les items du bulletin de paie.
- > Notion de traitement, traitement brut.
- > Les indices majorés/indices bruts.
- > Notion de service fait.
- > Cas de suspensions de la rémunération ; service non fait...

- > Trop perçu et répétition de l'indu.
- > Recours de l'agent et prescription quadriennale.

Les mécanismes de la paie

- > Ordonnateur et comptables.
- > Circuit de la paie.
- > Tableaux de bord.

2.05 AFN

Public

Tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE

Organisé par

GIPACOR - LES 2 RIVES

Durée

81 heures

Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH (sous réserve de l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anf.fr
04 20 61 01 46

Validation des Acquis de l'Expérience collective

Contexte

L'ANFH souhaite améliorer l'accompagnement des personnels engagés dans une VAE en proposant une offre collective d'accompagnement, afin de leur apporter un meilleur soutien. Le dispositif déployé est accessible, transversal et adaptable avec pour ambition de proposer une offre élargie à tous niveaux et différents métiers.

Objectifs

- > Réaliser un positionnement afin de s'assurer que chaque candidat est en mesure d'intégrer cette démarche.
- > Guider les candidats dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification).
- > Aider les candidats à réunir les preuves pour la constitution du livret 1.
- > Donner aux candidats les outils et la méthodologie pour avoir une position réflexive sur leurs activités.
- > Guider les candidats dans la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction.
- > Créer une dynamique de groupe afin de « limiter » le caractère isolé de la démarche (échanger, travailler ensemble, mutualiser).
- > Préparer le candidat au passage devant le jury.

Programme

Le programme d'accompagnement s'articulera autour des quatre phases suivantes (en fonction des besoins individuels) :

MODULE 1

POSITIONNEMENT DE L'AGENT AU REGARD DE SON PARCOURS

(3,5 heures en individuel)

En fonction de la cohérence et la faisabilité de chaque projet, un architecte de parcours élabore un programme d'accompagnement personnalisé.

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU LIVRET

(2 x 3,5 heures en individuel ou en collectif)

Accompagnement dans la démarche de recueil d'éléments, qui me permettront d'attester auprès du certificateur de la durée de mon expérience et de l'adéquation avec le diplôme visé.

MODULE 3

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU LIVRET 2

COMPRENANT UNE PRÉPARATION AUX ÉPREUVES DU JURY

(16 à 28 heures en individuel et 28 heures en collectif)

Accompagnement pour valoriser les compétences développées au cours de l'expérience des agents, dans un livret de présentation des acquis de l'expérience. Ce module permet de se préparer à l'épreuve devant le jury.

MODULE 4

ACCOMPAGNEMENT POST JURY EN CAS DE VALIDATION PARTIELLE

(max 5 heures en collectif ou individuel)

Accompagnement permettant de repérer les axes d'approfondissement au regard des résultats du jury et de mettre en perspectives les différentes possibilités d'accès à la certification visée.

2.06 AFR

Public

-

Organisé par
SIMANGO

Durée
10 heures

Renseignement
Complémentaire
Accessible à partir
d'un ordinateur,
d'une tablette ou
d'un smartphone et sur
l'application Anfh

Entretien professionnel pour les évalués : Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel (Mobile-learning)

Objectifs

- > **Sensibiliser** les agents de la fonction publique hospitalière sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > **Sensibiliser** les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à leur entretien professionnel.

2.07 AFN

Public

Tous les agents de la fonction publique hospitalière (Hors personnel de direction et directions des soins)

Organisé par

ARTHUR HUNT/EVOCARE
- CAPITAN

Renseignement

Complémentaire

> Formation en présentiel ou distanciel
> Financement :
En fonction des fonds mutualisés de l'Anfh ou sur Plan établissement

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

L'entretien professionnel pour les évalués : Se préparer et préparer son entretien professionnel

Objectifs

- > **Connaître** le cadre réglementaire applicable aux entretiens professionnels.
- > **Comprendre** les nouveaux enjeux.
- > **S'approprier** les nouvelles modalités de l'entretien professionnel.
- > **Mesurer** la nécessité de préparer l'entretien.
- > **Savoir se préparer** pour son entretien professionnel.

2.08 AFN

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ;
Responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus

Organisé par

ARTHUR HUNT/EVOCARE
- CAPITAN

Durée

30 heures par module

Financement

En fonction des fonds mutualisés de l'Anfh ou sur Plan établissement

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

L'entretien professionnel pour les évaluateurs : Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Objectifs

> **Acquérir** des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

- > **S'entraîner** à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel pour formuler l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > **S'entraîner** à la conduite relationnelle d'un entretien professionnel.
- > **Préparer** un entretien délicat.

Programme**MODULE 1**

LA FIXATION DES
OBJECTIFS/INDICATEURS
ET LES CRITÈRES
D'ÉVALUATION

MODULE 2

LA FORMALISATION
DU COMPTE RENDU

MODULE 3

LA CONDUITE
DE L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

MODULE 4

LA PRÉPARATION D'UN
ENTRETIEN DÉLICAT

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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

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

Plus d'infos sur
www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail



3.

Accompagnement des usagers et qualité des soins

3.01 AFR

Public

Personnel soignant

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

21 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

AVC : prise en charge des patients

Contexte

L'AVC touche 400 000 personnes en France et est la première cause de handicap acquis de l'adulte. Prendre en charge efficacement la personne qui a été victime d'un AVC implique de savoir évaluer la dépendance du patient, de mieux connaître les moyens diagnostiques et thérapeutiques à disposition et de mettre en œuvre une prise en charge paramédicale complémentaire adaptée. En effet, l'accompagnement du patient par les soignants passe par l'éducation thérapeutique, la prise en charge des séquelles non seulement physiques mais aussi psychologiques ou encore la facilitation de la communication afin d'améliorer l'autonomie de la victime de l'AVC. Notre formation permettra d'acquérir les fondamentaux de l'AVC pour prendre en charge le patient et l'accompagner dans son parcours de rééducation/réadaptation.

Objectifs

- > Prendre en charge les patients atteints d'AVC d'une manière globale.
- > Identifier les séquelles d'AVC.
- > Définir les stades de dépendance.
- > Identifier les facultés résiduelles.
- > Proposer une prise en charge individualisée pour favoriser le retour à domicile.
- > Sensibiliser le patient et son entourage.
- > Proposer au patient des techniques/méthodes pour améliorer sa vie quotidienne.
- > Organiser le retour à domicile.
- > Améliorer la prise en charge pluridisciplinaire.

Programme

JOUR 1

- > Auto-positionnement : connaissances et pratiques
- > Épidémiologie et physiopathologie de l'AVC : les éléments constitutifs, causes, niveaux d'atteinte et troubles correspondants, évolution
- > Focus sur les séquelles et répercussions fonctionnelles.
- > Évaluation du déficit et de la dépendance.
- > Éléments de prise en charge en phase aiguë.

JOUR 2

- > Prise en charge des troubles associés.
- > Place de la famille dans la prise en charge.
- > La sensibilisation du patient et de son entourage.
- > La souffrance du patient face à l'AVC.
- > Prise en charge pluridisciplinaire.

Intersession :

Étude de cas clinique à l'aide d'une trame.

JOUR 3

- > Retour sur l'intersession.
- > Exercice de cartographie des acteurs internes et externes.
- > Travail en réseau et organisation de la sortie.
- > Clôture.

3.02 AFR

Public

Tout personnel confronté à la prise en charge de patients ou résidents souffrant d'addictions diverses

Organisé par

INFOR SANTÉ

Durée

21 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Conduites addictives : Prise en charge des patients/ résidents

Contexte

Un nombre grandissant de professionnels sont confrontés à la problématique des addictions dans l'accompagnement quotidien des personnes dont ils assurent la prise en charge. Cette problématique est transversale : elle concerne potentiellement toutes les personnes bénéficiant d'une prise en charge sanitaire, sociale ou médico-sociale. Alcool, drogues, médicaments, jeux mais également « cyber addiction » sont autant d'addictions qui peuvent mettre en danger la santé des personnes accueillies et interrogent l'accompagnement proposé par les professionnels.

Prévenir et accompagner une personne présentant une ou plusieurs conduites addictives, nécessite de construire et de mettre en place des démarches de coopération et une prise en charge pluridisciplinaire. Chaque professionnel doit pouvoir construire une relation « juste » avec la personne

accompagnée en s'appuyant sur l'entourage, l'établissement et un réseau de partenaires spécialisés.

Objectifs

Objectifs généraux

- > Interroger sa pratique et analyser son positionnement dans la prise en charge des patients/usagers présentant des conduites addictives.
- > Comprendre la problématique addictive
- > Connaître les différents types d'addiction et les comportements associés ainsi que les principaux dispositifs thérapeutiques.
- > Connaître les modes d'approche thérapeutique des troubles addictifs au service des pratiques d'accompagnement.
- > Développer un savoir-faire relationnel et des attitudes professionnelles dans l'interaction avec la personne ayant des troubles addictifs.
- > Améliorer ses pratiques professionnelles.

Programme

JOUR 1

- > Analyse des pratiques d'accompagnement des patients souffrant d'addictions.
- > Le concept d'addiction, origines des troubles.
- > Approche biologique, psychopathologique, médicale, sociologique.
- > Sens dans l'histoire du patient et de son environnement.
- > Repérer la consommation de substance.
- > La législation et la répression.

JOUR 2

- > Les différentes addictions.
- > Approche spécifique de chaque addiction et des répercussions plurielles sur la personne.

- > Identification des problématiques prévalentes et des axes d'accompagnement et de prise en charge à développer.
- > Les outils de soins et d'accompagnement en lien avec ces approches ciblées pour pouvoir répondre aux besoins des soignants et à la faisabilité de leur mise en œuvre.
- > Prise en charge médicale et sevrage - prévention - signes à observer.
- > Identification des acteurs du réseau.
- > Différentes approches et dispositifs thérapeutiques.
- > La place de l'intervention brève et de l'entretien motivationnel.

JOUR 3

- > Importance de l'accueil et de l'information du patient sur le dispositif de soins et les thérapeutiques.
- > Établir une relation d'aide, identification de la demande Attitudes facilitantes et techniques d'écoute facilitant la relation.
- > Habilités d'écoute, attitudes et techniques de communication verbale et non verbale à privilégier.
- > Utilisation du contrat comme tiers dans la relation, Réflexion sur le sens de l'agressivité et/ou de la violence en fonction de la singularité de la personne.
- > Repérage de ses limites.

3.03 AFR

Public

L'ensemble
des personnels :
Administratifs -
encadrants - soignants
dont médecins

Organisé par

IDEAGE

Durée

21 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gériatrie

Objectifs

- > Identifier et comprendre les TPC chroniques lors de maladies neuro-évolutives, savoir les différencier d'un TPC d'apparition récente. Partager ses observations, et si besoin savoir alerter les membres de l'équipe soignante.
- > Interroger les aidants/familles sur le profil du résident/patient pour connaître son parcours de vie. Établir les conditions d'une alliance avec les aidants/familles pour un travail optimal autour du projet de vie/projet de soins.
- > Évaluer le degré d'autonomie et les ressources sensorielles des personnes accueillies pour adapter la prise en soin. Contribuer à l'adaptation de l'environnement physique sensoriels et relationnel.
- > Ajuster ses interactions aux TPC observés et aux spécificités des personnes accueillies. Favoriser une prise en charge partagée et cohérente au sein de son équipe.
- > Repérer les interlocuteurs extérieurs mobilisables sur son territoire.

Programme

JOUR 1

Les différents troubles psycho-comportementaux associés à un trouble neurocognitif et la mise en place d'une démarche de prise en charge adaptée

- > Les troubles neurocognitifs et les pathologies associées.
- > La gestion des troubles psycho-comportementaux dans le cadre d'un trouble neurocognitif.
- > Les attitudes relationnelles à adopter « à chaud » face aux différents troubles psycho-comportementaux.

JOUR 2

Le développement d'un accueil et d'un accompagnement adapté des personnes atteintes par un trouble neurocognitif et la prise en compte des familles

- > Les éléments de prise en charge des troubles neurocognitifs associés à une maladie d'Alzheimer ou apparentée.
- > La prise en compte du vécu des familles et leur intégration dans la prise en soin des patients/résidents.

Les interventions non médicamenteuses afin de consolider la prise en soin des personnes atteintes par un trouble neurocognitif

- > Les différentes modalités et stratégies de prise en charge non médicamenteuse des troubles neuro cognitifs au sein des EHPAD et des USLD.
- > Les outils de prise en charge non médicamenteuse des troubles psychocomportementaux.

3.04 AFR

Public

Tout professionnel susceptible d'accueillir et d'accompagner des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme

Organisé par
INFOR SANTÉ**Durée**

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Tous concernés par le psychotraumatisme – repérer, évaluer et orienter Module 1 : patients adultes

Contexte

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

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

Objectifs

- > Identifier un trouble de stress post-traumatique.
- > Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psycho traumatisme.
- > Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.

3.05 AFR

Public
-

Organisé par
INFOR SANTÉ

Durée
14 heures

Contact
Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Tous concernés par le psychotraumatisme – repérer, évaluer et orienter

Module 2 : patients enfants/ adolescents

Contexte

Les événements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes. La pathologie traumatique représente un réel problème de santé publique, la prévalence vie entière du TSPT étant estimée à 8%. Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes de traumatismes. C'est là tout l'enjeu de cette action de formation.

Objectifs

- > Identifier un trouble de stress post-traumatique chez l'enfant et l'adolescent.
- > Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psycho traumatisme.
- > Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.

3.06 AFN

Public

Médecins et soignants
- Référents parcours-
patients

Organisé par

Renseigné
ultérieurement

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires

Contexte

Le sujet de la transidentité progresse dans la société, mais reste peu pris en compte dans les établissements de soins et sociaux.

Des discriminations persistent : refus de soins, préjugés, malaises dans la relation patient-soignant. En 2011, une enquête révélait que 35% des personnes trans ont renoncé à des soins à cause de la transphobie médicale.

Le manque de formation conduit à des attitudes inadaptées, parfois involontaires mais nocives. Le rapport remis en 2022 souligne la nécessité de former tous les professionnels. L'INSERM alerte aussi sur les stéréotypes médicaux nuisibles. Il est crucial de sensibiliser les équipes pour améliorer l'accueil, soutenir les pratiques professionnelles, et lutter contre les stéréotypes liés à la transidentité.

Objectifs

Accompagner les établissements et l'ensemble des professionnels concernant l'accueil, l'accompagnement et la prise en soin des personnes trans dans le cadre des actes médicaux quotidiens. En conséquence, cette formation contribuera à la prévention des ruptures dans les parcours de soins des personnes trans.

- > Mobiliser les bases juridiques liées à l'identitovigilance et à la discrimination.
- > Organiser, face à chaque situation, la façon dont sont prises les décisions en s'assurant d'être dans une démarche éthique.
- > Outiller les personnels afin qu'ils mettent en place une relation adaptée facilitant leur action (accueil, accompagnement, prise en soin...).
- > Déconstruire les préjugés attachés à ces populations.

3.07 AFN

Public

Professionnels médicaux, paramédicaux, médico-sociaux, sociaux et médecins

Organisé par

Renseigné ultérieurement

Financement

Crédits mutualisés ANFH dans la limite de fonds disponibles

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Communication thérapeutique – améliorer sa communication et la relation de soin (AFN 2025)

Contexte

Chaque être humain est différent, chaque patient/résident est différent. Pour le soignant, la situation de soigner est banalisée par la répétition. La tentation est forte d'avoir un mode d'information et de communication uniforme, voire guidé par un protocole.

La communication entre le soignant et son patient/résident constitue un aspect essentiel de la prise en charge médicale. Elle a une valeur thérapeutique dans le soin.

Alors, et si nos soignants se professionnalisent à la communication thérapeutique hypnotique pour performer dans leurs relations avec les patients/résidents en situation de soins ?

Ainsi, ils créeraient une relation de confiance avec le patient/résident pour son adhésion aux soins, et contribueraient à traiter les situations de douleurs, d'anxiété de ce dernier.

Objectifs

Améliorer son approche relationnelle et sa relation d'aide par des pratiques/techniques de communication thérapeutique (emploi termes commun).

- > Prendre du recul sur son mode de communication et bien appréhender les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide.
- > Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques de communication adaptées.
- > Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique.
- > Maîtriser des outils de communication directe et indirecte pour gérer l'anxiété.
- > S'approprier des techniques de communication suggestives permettant d'aider le patient/résident à augmenter ses résistances face à la douleur et dépasser ses résistances par rapport au soin.
- > Augmenter sa capacité à s'ajuster et à se préserver face aux situations difficiles et/ou conflictuelles imposées par la relation de soin.

3.08 AFN

Public

Titulaire du AFGSU 2 valide - titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier - être en poste dans un établissement de santé ou avoir un exercice libéral ou salarié

Organisé par

Renseigné ultérieurement

Infirmier correspondant du service d'aide médicale urgente (SAMU)

Contexte

Le décret du 29 décembre 2023 autorise un professionnel de santé correspondant du SAMU à intervenir en relais dans une urgence vitale. Selon l'arrêté du 12 février 2007, ces médecins ou infirmiers, formés à la médecine d'urgence, interviennent hors de leur établissement, sur régulation du SAMU, pour assurer les premiers soins et la surveillance d'un patient en urgence. L'article 5 précise leur formation obligatoire. Lorsqu'ils sont mobilisés, le SAMU envoie en parallèle une unité SMUR et ajuste les moyens après réception du premier bilan. Ce dispositif vise à renforcer la réponse rapide en situation critique, surtout en zones éloignées.

Objectifs

Intervenir comme infirmier correspondant SAMU, dans le strict respect de son champ de compétences (défini aux articles R.431161 et suivants du code de la santé publique) et de celui de chaque professionnel qui pourrait être également présent, pour la prise en charge dans les 30 premières minutes d'une urgence vitale ou potentiellement vitale :

- > en lien permanent avec un Médecin Correspondant du SAMU (MCS) ;
- > et dans l'attente de l'arrivée d'un SMUR ;

3.09 AFN

Public

Professionnels de santé pouvant être en contact avec des patients et leurs proches sur ce sujet du don, y compris en dehors des services de réanimation

Organisé par

Renseigné ultérieurement

Le don d'organes et de tissus à l'hôpital

Contexte

Face à une demande de greffe croissante et un taux d'opposition au don élevé (36,1% en 2023), le don d'organes et de tissus est un enjeu de santé publique. Pourtant, dans les hôpitaux, les équipes de prélèvement restent mal perçues, freinant la diffusion d'une culture du don. Le plan greffe 2022-2026 fixe des objectifs ambitieux. Pour les atteindre, il est essentiel de former tous les professionnels de santé, y compris hors réanimation, à la communication et à l'accompagnement des proches. Une meilleure compréhension des enjeux éthiques, juridiques et culturels permettrait d'aborder ce sujet sensible avec plus de justesse et d'humanité.

Objectifs

Améliorer les connaissances générales des professionnels sur le don d'organe et de tissus (principes généraux d'organisation et de fonctionnement) et de les compléter d'un volet juridique, éthique, culturel et culturel. Proposer des méthodes de communication autour de ce sujet sensible et souvent méconnu. Apports théoriques ciblés sur l'abord des proches et le parcours patient pour un don d'organe.

3.10 AFN

Public

Professionnels de santé,
personnel engagés dans
la filière de soins palliatifs

Organisé par

Renseigné
ultérieurement

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Prise en charge palliative et accompagnement de la fin de vie

Contexte

La stratégie 2024-2034 vise à renforcer les soins palliatifs, la prise en charge de la douleur et l'accompagnement de la fin de vie. Elle repose sur 4 objectifs et 30 actions, dont un axe fort sur la formation. L'accent est mis sur l'interprofessionnalité, en formation initiale et continue, pour diffuser une culture commune de la démarche palliative. Les ARS, les cellules régionales et les espaces éthiques sont mobilisés pour adapter l'offre de formation aux besoins de terrain. L'ANFH a un rôle clé pour accompagner les établissements dans ce déploiement.

Objectifs

Parce que la démarche palliative se déploie dans le cadre d'une prise en charge pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle, et que l'approche des besoins de la personne malade et de son entourage est nécessairement transversale, il convient de favoriser les partages d'expérience et de réunir les différents professionnels intervenant auprès des patients. Cette formation s'adresse à tous les professionnels médicaux et non médicaux du secteur sanitaire et médico-social. Une attention particulière sera portée aux savoir-faire et savoir-être, aux enjeux éthiques, aux dispositifs et aux outils mobilisables

3.11 AFN

Public

Professionnels de santé amenés à recevoir des enfants

Organisé par

Renseigné ultérieurement

Promotion de la santé des enfants

Contexte

Les connaissances sur le développement de l'enfant ont fortement progressé, notamment en dépistage néonatal, troubles du neurodéveloppement (TND), soutien à la parentalité et compétences psychosociales. De nouveaux dispositifs ou des évolutions majeures structurent une approche globale de la santé de l'enfant. Le repérage et la prise en charge des enfants victimes de violences sont aussi renforcés. Ces avancées s'appuient sur des textes réglementaires clés (carnet de santé, dépistage, TND) et des plans nationaux comme la stratégie autisme ou la lutte contre les violences faites aux enfants (2023-2027), avec une priorité à l'action précoce, la coordination et la prévention.

Objectifs

- Connaître et savoir utiliser les nouveaux concepts et dispositifs en matière de promotion de la santé (incluant la prévention) chez l'enfant.
- Consolider les compétences acquises en formation initiale et actualiser ces connaissances dans le champ de l'enfant et de l'exercice de la parentalité.
- Connaître les acteurs du champ pour renforcer les coopérations inter structures dans la pratique.
- Connaître les dispositifs et ressources sur lesquels le professionnel peut s'appuyer pour améliorer les parcours de santé et de protection des enfants, notamment les plus vulnérables.
- Être en mesure de communiquer une information adaptée aux parents ou aux personnels encadrants des enfants.
- Connaître les nouveaux outils disponibles pour améliorer les pratiques professionnelles en termes de dépistage et de prévention.
- Savoir repérer les maltraitances sur mineurs et connaître la conduite à tenir.

4 ●

**Métiers
techniques,
logistique
et restauration**

4.01 AFR

Public

Agents logistiques
(responsables,
magasiniers,
gestionnaires de stocks
- Magasin - PUI, référents
logistiques...)

Organisé par

CKS SANTÉ

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Gestion des stocks

Contexte

La fonction logistique concentre de nombreux enjeux dans un établissement de santé :

- > Financiers ;
- > Organisationnels ;
- > Développement durable...

Maîtriser les bonnes pratiques de la logistique et de la gestion des stocks permet de dégager rapidement les pistes d'efficacité.

Les deux journées de formation suivent la progression logistique d'une démarche d'optimisation. La journée 1 sera consacrée à comprendre le périmètre de la logistique et identifier les zones de progrès dans chaque établissement tandis que la journée 2 présentera les bonnes pratiques et les outils de la gestion d'un stock en central et dans les services de soins. La dernière demi-journée sera consacrée à l'élaboration du plan d'actions.

Objectifs

- > Comprendre le périmètre de la logistique.
- > Identifier les zones de progrès dans son établissement.
- > Maîtriser les bonnes pratiques de gestion d'un stock central et du rangement.
- > Structurer les demandes d'approvisionnement.
- > Initier le plan d'actions logistique de son établissement.

Programme

JOUR 1

- > Analyser l'organisation logistique de son établissement :
 - Le périmètre de la fonction logistique ;
 - Cartographie des flux logistiques en établissement.
- > Comprendre les indicateurs clés de pilotage :
 - Les indicateurs de pilotage ;
 - Le suivi du taux de couverture.
- > Évaluer la performance logistique dans le contexte de son organisation :
 - Évaluer la performance logistique en termes de qualité, coût, délai ;
 - Les différentes techniques de réapprovisionnement des services de soins.

JOUR 2

- > Maîtriser les bonnes pratiques de gestion d'un stock central et du rangement :
 - Les techniques de réapprovisionnement du stock : logique MIN – MAX et stock de sécurité ;
 - Les pratiques de rangement physique ;
- La réalisation des inventaires.
- > Structurer les demandes de réapprovisionnement :
 - Structurer les demandes manuelles ;
 - Structurer les demandes urgentes en vue de les limiter.
- > Initier le plan d'actions logistique de son établissement :
 - Formalisation de son plan d'actions logistique à partir du kit DGOS.

4.02 AFR

Public

Métiers de la restauration
(cuisinier, agent de
restauration)

Organisé par

QUALI'BRE et ASFOREST

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico sociaux »

M1 : Cuisine éco-responsable et gestion des ressources

Contexte

En région Corse, tous les établissements
sanitaires et médico-sociaux adhérents à
l'ANFH disposent d'une cuisine interne.
Les agents de cuisine jouent un rôle essentiel
dans la qualité des soins prodigués aux patients
et résidents, notamment en participant à leur
bien-être nutritionnel, élément clé du
processus thérapeutique.

Face aux enjeux environnementaux actuels,
la restauration collective doit adopter des
pratiques durables, notamment en réduisant
le gaspillage alimentaire et en privilégiant
les circuits courts.

Objectifs

Sensibiliser et former les agents aux pratiques
culinaires éco-responsables pour minimiser
l'impact environnemental de la cuisine
collective hospitalière :

- Techniques de cuisson basse température
et réduction du gaspillage.
- Utilisation des produits locaux et saisonniers.
- Respect des principes de la loi Egalim.

4.03 AFR

Public

Métiers de la restauration
(cuisinier, agent de
restauration)

Organisé par

QUALI'BRE et ASFOREST

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico sociaux »

M2 : Techniques et créativité en restauration collective

Contexte

La restauration collective requiert des compétences spécifiques pour répondre aux besoins nutritionnels d'un grand nombre de personnes, tout en respectant des normes strictes d'hygiène et de sécurité alimentaire. Par ailleurs, la monotonie des menus peut entraîner une baisse de l'appétit et de la satisfaction des patients et résidents. Introduire de la créativité dans les plats permet de stimuler les papilles et d'améliorer l'expérience culinaire.

Objectifs

Renforcer les compétences techniques des agents et les encourager dans l'innovation et la créativité en cuisine pour redonner de l'intérêt au travail quotidien et valoriser l'expertise.

- > Tour d'horizon des techniques adaptées à la restauration collective.
- > Adaptation des méthodes classiques aux contraintes des cuisines en établissement.
- > Optimisation des processus de travail pour une meilleure efficacité.
- > Techniques culinaires créatives pour sortir du quotidien.
- > Travail sur la présentation et l'esthétique des plats.
- > Élaboration de menus attractifs et gustatifs avec des contraintes budgétaires et nutritionnelles.
- > Valorisation du travail des équipes pour renforcer la motivation et l'engagement.

4.04 AFR

Public

Métiers de la restauration
(cuisinier, agent
de restauration)

Organisé par

QUALI'BRE et ASFOREST

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico sociaux »

M3 : Nutrition et adaptation aux besoins des publics fragilisés

Contexte

En région Corse, tous les établissements sanitaires et médico-sociaux adhérents à l'ANFH disposent d'une cuisine interne. Les agents de cuisine jouent un rôle essentiel dans la qualité des soins prodigués aux patients et résidents, notamment en participant à leur bien-être nutritionnel, élément clé du processus thérapeutique. Les patients et résidents en milieu sanitaire et médico-social ont souvent des besoins nutritionnels spécifiques. Adapter l'alimentation à ces besoins est essentiel pour leur bien-être et leur santé.

Objectifs

Former les agents à la conception de repas adaptés aux besoins nutritionnels particuliers des publics fragilisés.

- Concevoir des bouchées enrichies adaptées aux besoins nutritionnels spécifiques.
- Travail sur les textures modifiées et la diversité alimentaire.
- Comprendre l'importance de l'équilibre alimentaire et de la diversité des repas.

4.05 AFR

Public

Métiers de la restauration
(cuisinier, agent de
restauration)

Organisé par

QUALI'BRE et ASFOREST

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Parcours « Cuisine collective dans les établissements sanitaires et médico sociaux »

M4 : Travail d'équipe et organisation en cuisine hospitalière

Contexte

Dans le milieu hospitalier, la qualité des repas influence directement le bien-être et la satisfaction des patients. Une organisation efficace des équipes de cuisine est essentielle pour répondre aux exigences spécifiques de la restauration hospitalière. De plus, l'intégration des services de restauration dans les projets pluridisciplinaires de l'établissement favorise une approche globale de la prise en charge des patients.

Objectifs

Renforcer la cohésion et l'efficacité des équipes de cuisine hospitalière en optimisant l'organisation du travail et en favorisant leur participation active aux projets pluridisciplinaires de l'établissement.

- > Mieux comprendre l'impact du travail des agents de cuisine sur la qualité de la prise en charge des patients/résidents, afin de renforcer leur implication dans les projets pluridisciplinaires.
- > Améliorer la communication interne et la collaboration au sein des équipes de cuisine pour assurer une production fluide et de qualité.
- > Optimiser l'organisation du travail en tenant compte des spécificités du milieu hospitalier, notamment les contraintes horaires et les régimes alimentaires particuliers.
- > Création d'une dynamique collective autour d'un projet commun.
- > Mettre en place des outils de pilotage pour suivre et améliorer les processus de production et de distribution des repas.

4.06 AFN

Public

Tous les professionnels de la FPH amenés à se déplacer quotidiennement pour leur activité professionnelle (SSIAD, HAD, plateforme REPIT, Centres de Ressources Territoriaux)

Organisé par

Renseigné ultérieurement

Durée

14 heures

Financement

Crédits mutualisés Anfh dans la limite des fonds disponibles

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Conduite en toute sécurité et éco-responsable

Contexte

Tous les établissements de la FPH ont des professionnels, qui quotidiennement, se déplacent pour exercer leur activité au domicile des patients ou pour la gestion de flux logistiques.

Comme le risque routier constitue aujourd'hui le premier risque d'accident mortel au travail, les membres des instances régionales de l'Anfh Centre-Val de Loire souhaitent accompagner ces professionnels en leur proposant une formation préventive de conduite en toute sécurité.

La sécurité n'est pas la seule ambition recherchée dans ce projet. En effet, conduire en toute sécurité et en respectant l'environnement est un enjeu de taille pour tous. Il implique de changer ses habitudes au volant en comprenant l'impact de sa conduite sur l'environnement et les autres usagers de la route.

Objectifs

- > Identifier les paramètres externes pour adapter sa conduite (éco-conduite).
- > Adapter ses attitudes et comportements face à des situations à risque (la perte d'adhérence, les manœuvres d'urgence, la vitesse et les distances d'arrêt...).
- > Adopter un comportement responsable (identifier les facteurs dégradant la vigilance).
- > S'assurer du bon état de son véhicule.
- > Respecter le cadre législatif du déplacement professionnel.



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

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

Plus d'infos sur www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh



5

**Personnel
médical
et fonctions
managériales
spécifiques**

5.01 AFN

Public

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

Organisé par

Formation partenaires ou Formavenir Performances ou Grieps

Durée

7 heures

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Entretien professionnel annuel des médecins

Contexte

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

Il s'agit d'un moment d'échanges entre pairs visant à accompagner le praticien au sein de son environnement de travail. Son objectif est de faire un point d'étape sur les missions et les souhaits du praticien en articulation avec le projet de service et de l'équipe comme d'aborder son épanouissement professionnel et sa qualité de vie au travail.

Objectif opérationnel

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

Objectifs pédagogiques

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

Programme

La dimension stratégique de l'entretien professionnel

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

S'initier aux outils de la GPMC

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

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

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

Conduire un entretien professionnel

- > Les différents outils de l'entretien.
- > Mise en œuvre des méthodes, outils et supports.
- > Évaluation des résultats.
- > Rédaction de la synthèse.

Maîtriser les techniques de communication

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

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

- > Mini-diagnostic.
- > Mind-Mapping.
- > Jeux pédagogiques de réflexion et de simulation.
- > Liberating Structures.

5.02 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

Adopale/Oresys ou
Antidote Expertise ou
Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Renseignement Complémentaire

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

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

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

JOUR 2

- > Théorie du storytelling (posture « Leader » du manager)
- > Mise en pratique 1 : Narration factuelle vs Storytelling
- > Mise en pratique 2 : Quelles situations sont propices au storytelling ?
- > Cocréation de la cascade managériale des acteurs, outil d'animation du quotidien d'un service/pôle.
- > Simulation d'animation d'une réunion d'équipe régulière.
- > Ouverture sur la résolution de problèmes et la dynamique d'amélioration continue.

- > Comment s'exprime la posture « Coach » du manager : écoute active, empathie, questionnement, pièges à éviter.
- > Ouverture sur les ressources mobilisables au sein de l'établissement.

5.03 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

Adopale/Oresys
ou Antidote Expertise
ou Formavenir
Performances

Durée

7 heures

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Médecin-manager : Comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?

Contexte

Les hôpitaux sont des environnements propices aux tensions : gestion des urgences, aléas, ressources limitées... Le médecin a ainsi un rôle crucial à jouer dans la prévention et gestion des conflits. De la reconnaissance des signaux précurseurs à la gestion des émotions, nous fournirons l'ensemble des clés pour gérer ces situations.

Objectifs

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

Programme**MATINÉE**

- > Brainstorming sur les situations de crise rencontrées à l'hôpital.
- > Tour de table : Quels facteurs précurseurs connaissez-vous ?
- > Les facteurs types déclencheurs de conflits.
- > La spirale du conflit.
- > Les différents types de conflits.
- > Atelier participatif : lien avec la pyramide de Dilts.
- > Postures face au conflit de Thomas Kilmann.
- > Mise en pratique : identifier les postures face au conflit dans des saynètes.
- > Présentation des émotions principales liées au conflit.

APRÈS-MIDI

- > Outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit.
- > Mise en situation : variations du para- et du non verbal dans une scène.
- > Principes de l'assertivité.
- > Principe de la communication non violente.
- > Les dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital.

5.04 AFN

Public

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

Durée

130 heures

Organisé par

LINGUAPHONE

Modalité pédagogique

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

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anf.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

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

Contexte

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

La formation est proposée exclusivement en distanciel pour s'adapter aux contraintes des praticiens hospitaliers. 130 heures maximum réparties comme suit :

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Acquérir et employer un vocabulaire médical en français

- > L'accueil permanent.
- > Orienter et renseigner les patients.
- > Le corps.
- > Vocabulaire médical de base.
- > Le questionnement.

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

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

Lire et comprendre un article médical en français

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

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

- > L'examen médical.
- > La douleur.
- > Les résultats.
- > Les médicaments & traitements.
- > Le vocabulaire des soins.
- > Oncologie.

Assurer des transmissions écrites en français

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

Intervenir dans une réunion professionnelle en français

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

Être préparé pour la certification

5.05 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

30 heures

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical Module 1 : Positionnement (en distanciel)

Contexte

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

Objectifs

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

Programme**1^{RE} ÉTAPE****Auto-évaluation via une grille de positionnement pédagogique**

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

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

2^E ÉTAPE**Entretien semi-directif en visio-conférence (45 mins maximum)**

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

3^E ÉTAPE**Formalisation du parcours de formation**

À l'issue de l'entretien, le choix du parcours de formation sera conjointement établi avec le médecin manager et communiqué à la délégation régionale de l'ANFH et à l'établissement. La proposition de parcours et la grille de positionnement pourront être transmises aux formateurs afin de leur permettre d'ajuster si besoin leur intervention.

5.06 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical Module 2 : La gouvernance hospitalière

Contexte

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

Objectif(s)

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

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

Programme**JOUR 1**

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

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

JOUR 2

Les bases et outils de la gestion de projet

- Identifier et savoir utiliser son positionnement managérial dans les projets.
- Les leviers pour agir en situation de changement.
- Accompagner, piloter, contribuer dans le cadre des projets : notion de projet en termes managérial, diagnostic initial et projection, outils et méthodes de suivi.
- Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.
- Choisir, définir et s'engager dans son action managériale : fixer les priorités, mesurer les risques, s'engager en développant sa valeur ajoutée.

5.07 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

28 heures

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical

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

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Identifier ses préférences managériales :

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

Mieux se connaître pour mieux s'adapter :

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

JOUR 2

Concilier leadership et confiance :

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

Maîtriser les différents types de communication :

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

JOUR 3

Développer les compétences des collaborateurs en exploitant efficacement

l'entretien annuel :

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

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

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

JOUR 4

Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale :

Amélioration continue /
Description, analyse
et résolution de situations
managériales.

5.08 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

14 heures

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical

Module 4 : Apprendre à anticiper et gérer les conflits

Contexte

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

Objectifs

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

Programme**JOUR 1****Identifier les différents types de conflits :**

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

La résolution de conflit, la médiation :

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

JOUR 2**Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper :**

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

Accompagner le changement :

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

5.09 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

14 heures

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical

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

Contexte

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

Objectifs

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

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

La bientraitance managériale

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

Programme

JOUR 1

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

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

Définition des RPS et de la QVCT

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

JOUR 2

Construire au quotidien un environnement bien traitant

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

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

- > Bientraitance en situation de changement.

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

- > Concept d'assertivité.

Mettre en place une communication efficiente

- > Objectifs et résultats.

5.10 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

14 heures

Coût pédagogique

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

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical

Module 6 optionnel :

Thème à définir et coconstruire avec le groupe et à valider par le commanditaire

Contexte

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

Objectifs

Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents. Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes. Un sujet proposé par le prestataire :

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

Un besoin identifié lors du positionnement des médecins.

Programme

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

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

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

Modalités d'inscription

Formations inter-fonction publique en Corse

L'Anfh, le CNFPT, l'État et l'IRA ont renouvelé la convention de partenariat interfonction publique relative à la mutualisation des ressources humaines et de l'offre de formation entre les trois versants de la fonction publique en Corse.

Cette convention permet aux 24 000 agents publics de Corse de s'inscrire gratuitement aux actions de formation proposées par les différents partenaires. Vous trouverez ci-après les modalités de prise en charge et d'inscription.

Les instances régionales Anfh ont voté la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des agents bénéficiant de formations ouvertes par la Fonction publique d'État et la Fonction publique territoriale.

Formations dispensées par la Fonction publique territoriale – CNFPT de Corse

Comment connaître l'offre de formation ?

- > Consultez l'offre du CNFPT sur www.cnfpt.fr
- > Le catalogue est dynamique et interactif.
- > Entrez les mots-clés de votre choix dans le moteur de recherche.
- > Dans la limite des places disponibles et après inscription des agents territoriaux, toute l'offre de formation régionale inter-collectivité du CNFPT, ayant lieu en Corse, est accessible aux agents de la Fonction publique hospitalière de Corse.
- > L'offre de formation spécifique « Préparation aux concours et examens professionnels » n'est pas concernée par ce dispositif.

Comment s'inscrire à un stage ?

Allez sur la page : <https://www.cnfpt.fr/se-former/trouver-formation/offre-formation-mutualisee-lanf-h-letat-lira/corse-corsica>

01.

Bulletin d'inscription

- > Téléchargez le bulletin d'inscription pour les agents de l'État et hospitaliers.
- > Complétez et imprimez le bulletin ainsi prérempli, puis signez-le.
- > Faute d'accès à Internet, contactez votre service formation.

Attention : pour que l'inscription puisse être prise en compte, toutes les rubriques doivent être correctement remplies.

02.

Validation

Respectez la procédure de validation propre à votre employeur. Aucun bulletin ne pourra être pris en compte s'il n'a pas été visé par le candidat et par l'autorité.

03.

Envoi du bulletin d'inscription au CNFPT

Adressez votre bulletin au moins un mois avant le début du stage par l'intermédiaire de votre supérieur hiérarchique ou service formation :

CNFPT

57, avenue de Verdun – Route du Salario
20 000 Ajaccio

- > Tél. : 04 95 50 45 00
- > Fax : 04 95 50 45 10
- > www.cnfpt.fr – celine.trubert@cnfpt.fr

04.

Sélection des candidatures

- > Les candidatures des agents territoriaux étant prioritaires, les demandes d'inscription des agents des Fonctions publiques d'État et hospitalières seront acceptées dans la limite des places disponibles.
- > La sélection des candidatures est effectuée sur la base des profils des agents inscrits, de leur motivation et, en dernier ressort, de leur date d'inscription.
- > En cas d'accord, le CNFPT adresse une convocation par l'intermédiaire du correspondant formation, assortie d'une demande de confirmation de participation.

05.

Confirmation de participation

- > Veuillez nous retourner votre confirmation de participation, de préférence par e-mail auprès de l'assistante concernée ou par télécopie.
- > En cas de désistement, veuillez-nous prévenir dans les meilleurs délais pour nous permettre de contacter d'autres stagiaires.

06.

Attestation de participation

En fin de stage, le CNFPT vous adresse, ainsi qu'à l'employeur, une attestation de stage.

Formations dispensées par la Fonction publique d'État

Comment connaître l'offre de formation ?

- > Allez sur le site :
www.safire.fonction-publique.gouv.fr
- > Sélectionnez la région Corse et consultez l'offre de formation.

Comment s'inscrire à un stage ?

Pour vous inscrire, il vous faudra renseigner trois pages concernant :

- > vos informations ;
- > vos fonctions ;
- > la finalisation de l'inscription avec mention du courriel de votre responsable hiérarchique chargé de valider votre demande et du courriel du responsable de formation de votre établissement (à chercher dans la liste déroulante).

La validation du formulaire d'inscription génère automatiquement un e-mail au responsable hiérarchique et au responsable de formation

- > Le responsable hiérarchique doit valider l'inscription, s'il est d'accord, en cliquant sur le lien reçu dans le courriel, ce qui crée un message au responsable de formation afin qu'il puisse à son tour valider votre demande.
- > La double validation est indispensable pour que la demande soit traitée par l'organisateur de la formation.

