



Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

Éditorial

« Préserver l'essentiel, relever les défis. »

Notre région est à un tournant. Les défis sont nombreux : garantir des soins de qualité, soutenir les équipes dans leur quotidien, intégrer les révolutions numériques, moderniser le management et sécuriser les parcours professionnels.

Le Plan d'Action Régional 2026 répond à ces enjeux avec une conviction forte : l'avenir se construit ensemble.

Autour de cinq axes clairs, nous traçons une feuille de route ambitieuse :

► **La qualité des soins** : continuer à placer le patient au cœur de notre action.

► **La qualité de vie au travail et la coopération** : bâtir des environnements sereins et solidaires.

► **Les ressources humaines et l'innovation numérique** : anticiper les évolutions et accompagner les transformations.

► **L'encadrement et la transformation managériale** : impulser des pratiques plus modernes et inclusives.

► **La sécurisation des parcours professionnels** : offrir à chacun des perspectives claires et durables.

Concrètement, cela se traduit par des dispositifs qui font déjà leurs preuves : la VAE collective, le programme 4C, et les parcours de professionnalisation. Autant de leviers pour permettre aux agents d'évoluer, de renforcer leurs compétences et de s'épanouir pleinement dans leur carrière.

Ce plan n'est pas un simple document. C'est une **boussole collective**, qui nous guide dans un contexte en mutation et nous rappelle que la richesse première de notre système, ce sont les femmes et les hommes qui le font vivre chaque jour.

La Déléguée régionale

Mylène MONTGENIE CAMPBELL

Sommaire

Éditorial	p. 03
Nos valeurs à votre service	p. 06
La Délégation Guyane	p. 07
Projet stratégique 2025 – 2028	p. 09
Financements Anfh	p. 10
Chiffres clés	p. 11
Les services destinés aux établissements	p. 12
Focus sur l'offre de services e-Multi +	p. 14

01

Prise en charge de la qualité des soins – Gestion des risques

p. 15

- > Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs16
- > Conduite en toute sécurité et éco-responsable 17
- > Communication Thérapeutique et hypnotique : Améliorer sa communication et la relation au soin18
- > Accueillir dans nos établissements les personnes Trans19
- > Prise en charge palliative et accompagnement de la fin de vie 20
- > Le don d'organe et de tissu à l'hôpital21
- > Promotion de la santé des enfants..... 22
- > Accueil physique téléphonique et physique des familles/visiteurs : renseigner et orienter..... 23

02 **Qualité de Vie au Travail et relation inter-professionnelle** **p. 25**

- > Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? **26**
- > Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? **27**
- > Mieux être au travail, des clefs pour réussir **28**
- > Le travail de nuit..... **29**
- > Bienveillance de l'intention à la pratique..... **30**

03 **Ressources Humaines et évolutions techniques administratives, numériques** **p. 31**

- > Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail **32**
- > Être tuteur de stagiaires paramédicaux AS **33**
- > Être tuteur de stagiaires paramédicaux IDE **34**
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Évaluateur (en présentiel et à distance) **35**
- > Se préparer et préparer son entretien professionnel - Évalué **36**
- > Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA) **37**

04 **Encadrement et management – Transformation managériale** **p. 39**

- > Le management hospitalier **40**
- > Se connaître et savoir se positionner en tant que manager **41**

05 **Sécurisation des parcours professionnels et accompagnement à l'évolution professionnelle** **p. 43**

- > Parcours professionnalisation AMA : missions et compétences **42**
- > Parcours professionnalisation de l'ASH..... **43**
- > L'infirmier correspondant du service d'aide médicale urgente (SAMU)..... **44**
- > Améliorer ses écrits professionnels **45**
- > Accompagnement VAE collective..... **48**
- > Dispositif 4C : des clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière **49**

AFN – Actions de formation nationale **p. 52**

Accompagnement des projets professionnels individuels **p. 54**

Accompagnement des projets personnels de formation **p. 55**

L'apprentissage au sein de la FPH **p. 56**

D'un coup d'œil

Nos valeurs à votre service

L'Anfh est l'OPCA de la Fonction publique hospitalière, animée par trois valeurs structurantes : le paritarisme, la proximité et la solidarité.



PARITARISME

À l'échelle régionale et nationale, les instances déliant sont conjointement administrées par les représentants des établissements et les organisations syndicales.



PROXIMITÉ

Nous proposons aux agents de la Fonction publique hospitalière des services de proximité adaptés aux spécificités territoriales. Cette proximité se traduit notamment par des actions de formation délocalisées pour permettre aux agents de bénéficier de formations au plus près des établissements adhérents.



SOLIDARITÉ

La solidarité exercée entre les établissements et la mutualisation des fonds permet à toutes les structures de bénéficier de services et de formations de qualité.

« Avec les administrateurs bénévoles, le siège social et les 26 délégations territoriales s'engagent depuis 1974 pour développer les compétences de tous les métiers exercés au sein du secteur sanitaire, social et médico-social. »

Plan d'accès

La Délégation Guyane

Anfh Guyane

Résidence Man'cia,
1897 Route De
Montjoly,
Remire-Montjoly 97354,
Guyane française
Tél: 05 94 29 30 31
guyane@anfh.fr

Déléguée régionale

Mylène MONTGENIE CAMPBELL

> m.montgeniecampbell@anfh.fr

Conseillers en gestion de fonds

Aïsha RAVIN

Référent DI

> a.ravin@anfh.fr

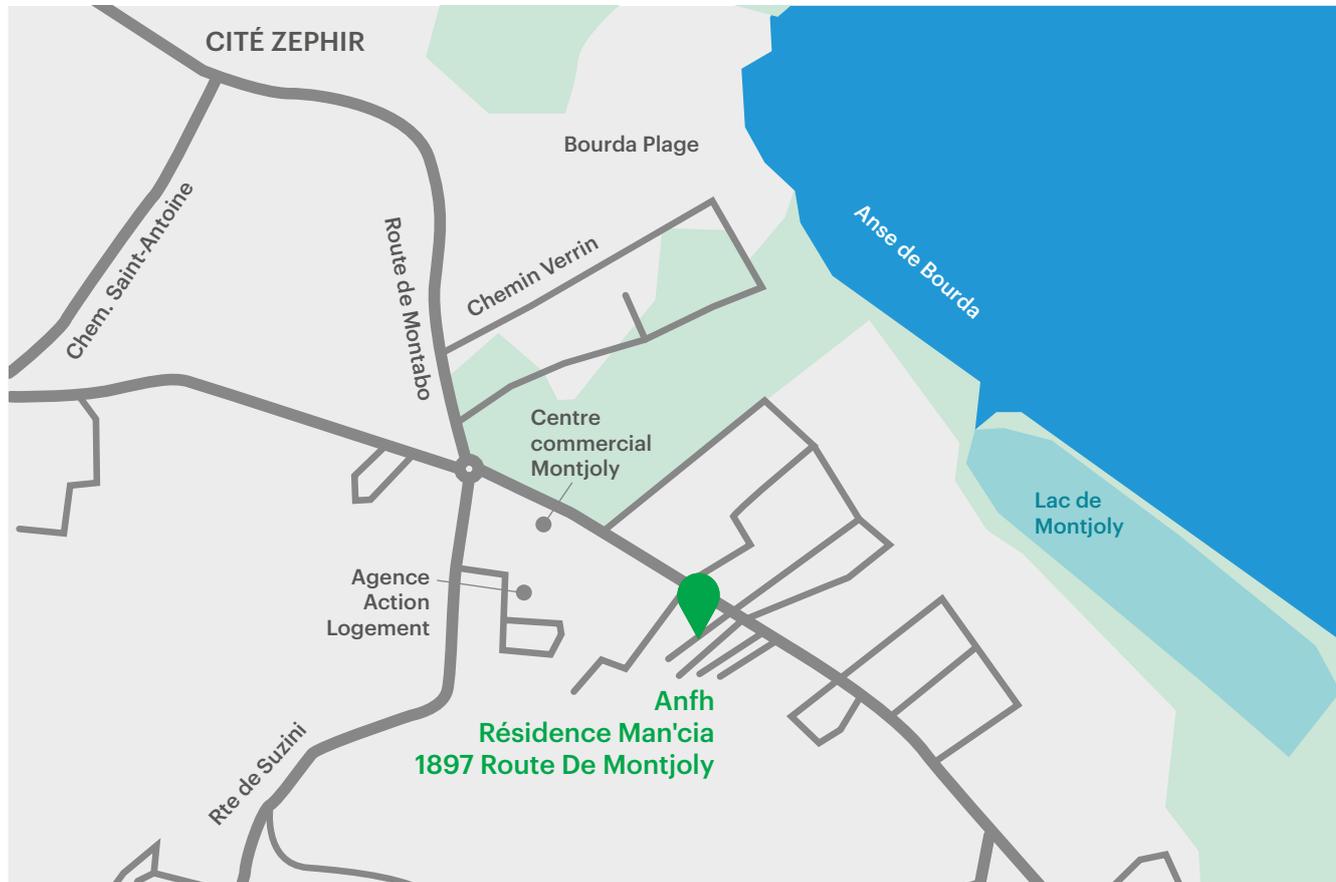
> 05 94 29 30 35

Britanie METELLA

Référent PAR

> b.metella@anfh.fr

> 05 94 29 30 34



Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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

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



Présentation

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.

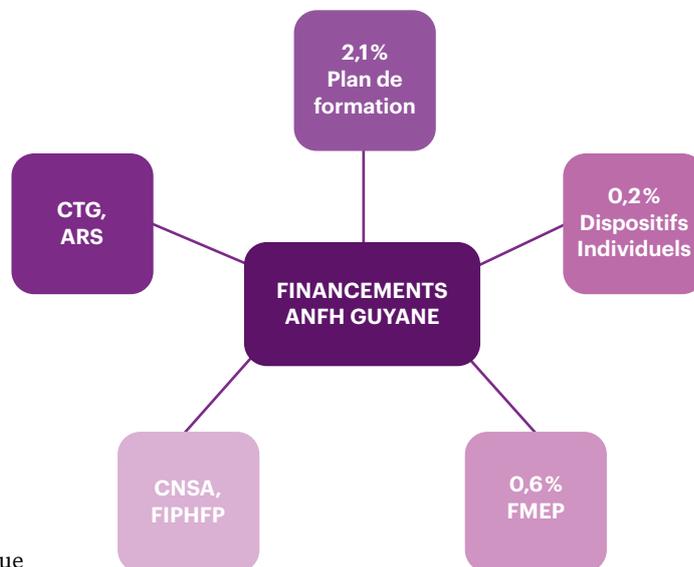
Nouveau projet stratégique 2025-2028 : l'ambition de faire vivre un modèle singulier

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

Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.



2,1%

Plan de formation

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

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.

0,2%

Dispositifs individuels

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

0,6%

FMEP

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

0,75% / 0,5%

DPC médical

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

Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2024, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes

délégations confondues.

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

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

- > appui aux politiques GPMC des établissements;
- > élaboration ou renouvellement de cartographies métiers;
- > soutien financier au développement des Études promotionnelles;
- > soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur;
- > appui aux politiques handicap des établissements;

> soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou qualité de vie au travail;

- > professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements;
- > soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique;
- > dispositifs en faveur des compétences-clés;
- > soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou Ehpad;
- > appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage;
- > soutien aux mobilités interfonctions publiques;
- > dispositifs de simulation en santé...

Chiffres clés



3

établissements adhérents
à l'Anfh Guyane

2 340 départs en formation
(au titre du plan de formation)

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

7 dossiers VAE en cours de financement*

9 Bilans de compétences financés*

114 Études promotionnelles financées

* Dans le cadre du 0,2% - CFP/BC/VAE



33,9%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

5 806 K€
collectés en 2024

Répartition:

4 205 K€ 2,1% - plan de formation

1 201 K€ 0,6% - fonds de
mutualisation pour les
Études promotionnelles

400 K€ 0,2% - CFP/BC/VAE

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site *anfh.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... consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de 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 (CSE). 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 concernant l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

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



L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Elle 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 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 Learning Content Management System (LCMS)

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 Content Management System (LCMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh et est régulièrement alimenté avec de nouveaux modules accessibles sur le site <https://e-formations.anfh.fr>

— Plus d'infos
> www.anfh.fr

Focus sur...

L'offre de services e-Multi +

E-Multi + est un outil d'accompagnement à l'intégration des nouveaux agents dans vos établissements, leur permettant de découvrir les métiers et carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Ce dispositif favorise le développement d'une culture commune au sein de l'établissement et aborde les huit thèmes suivants :

- > UE1 – Les métiers de la FPH ;
- > UE2 – S'identifier en tant qu'agent ;
- > UE3 – Les chiffres-clés de la FPH ;
- > UE4 – Financement des établissements ;
- > UE5 – Fonctionnement général de l'hôpital ;
- > UE6 – Les étapes de la carrière ;
- > UE7 – Identifier ses droits ;
- > UE8 – Le bulletin de salaire.

Cet outil ludique et interactif se déploie selon trois modalités au choix.

PRÉSENTIEL ENRICH DE MÉDIA 100% EN SALLE

Pour les agents

- > Une session en présentiel d'une durée variable, décidée par l'établissement.

Pour les animateurs

- > Un module 100 % e-learning pour apprendre à animer et s'appropriier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 2h30).

MULTIMODAL : E-LEARNING ET PRÉSENTIEL

Pour les agents

- > Un parcours de prérequis à distance (durée estimée : 45 min).
- > Une session en présentiel d'une demi-journée.

Pour les animateurs

- > Un module 100 % e-learning pour apprendre à animer en multimodal et s'appropriier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 1h30).
- > Un jeu à projeter en présentiel.
- > Un support PDF avec les « Bonnes réponses au jeu ».

100% E-LEARNING

Pour les agents

- > Un parcours e-learning avec un quiz final à réaliser de façon autonome.
- > Un accompagnement pédagogique est cependant conseillé (durée estimée : 3h30).

Cet outil est mis à disposition des établissements par l'Anfh sans facturation des connexions des agents ni des animateurs e-Multi +. Les modules e-learning sont disponibles sur la plateforme <https://e-formations.anfh.fr>

1

**Prise en charge
de la qualité des
soins - Gestion
des risques**

AFN

04.26

Public

Professionnels paramédicaux, socio-éducatifs, administratifs et techniques.

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

Durée

21 heures

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

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

La difficulté du proche aidant à se reconnaître en tant qu'aidant représente le premier et l'un des principaux freins pour qu'il accède à ses droits. Accroître le repérage des proches aidants constitue ainsi un levier essentiel pour permettre à l'aidant de se reconnaître en tant qu'aidant, l'orienter le cas échéant, et favoriser l'accès à ses droits. Afin que les proches aidants soient mieux accompagnés et orientés, il est important que les professionnels qui interviennent auprès de la personne qu'ils aident, ou qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours, soient sensibilisés au rôle que les proches aidants jouent, soient formés au

repérage de ces proches aidants et puissent répondre à leurs interrogations et les orienter en fonction des besoins qu'ils les auront aidés à exprimer. À l'issue de cette formation, il est attendu une amélioration des connaissances des professionnels, relatives aux besoins des proches aidants permettant ainsi une amélioration du soutien, de la qualité de l'accompagnement et de l'attention portée aux proches aidants. Une réponse précoce aux besoins de l'aidant est un facteur important pour prévenir les risques sanitaires auxquels ils sont surexposés.

Objectif

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

Programme

Connaissance des publics

- > Identifier le proche aidant : reconnaissance de sa place et de son rôle notamment la complémentarité avec les professionnels, l'aider à se reconnaître en tant que proche aidant, identifier ses besoins et attentes.
- > Connaître la réglementation juridique relative aux droits de la personne de confiance, des proches aidants et les différences légales et réglementaires entre ces deux qualités.

- > Repérer et évaluer les facteurs de risques en portant une attention spécifique à certains publics : femmes aidantes, jeunes aidants, parents avec enfants à charge et aidant une personne âgée, proches aidants hospitalisés, etc.
- > Prévenir/ évaluer l'intensité des signes d'épuisement de l'aidant, et les risques encourus par le proche aidant ou le proche aidé (particulièrement la maltraitance).
- > Être sensibilisé aux signaux d'alerte des proches, contribuer à la prévention en particulier sanitaire (santé physique, mentale et négligence de soins).

Communication

- > Développer ses compétences relationnelles, se positionner dans une juste proximité : reconnaître les compétences

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

Réseau territorial

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

AFN 06.26

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

Achat en cours

Conduite en toute sécurité et éco-responsable

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.

AFN 07.26

Public

Professionnels
paramédicaux,
médico-sociaux,
sociaux

Organisé par

Achat en cours

Communication Thérapeutique et hypnotique : Améliorer sa communication et la relation au soin

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.

AFN 08.26

Public

Soignants, référents
parcours-patients

Organisé par

Achat en cours

Accueillir dans nos établissements les personnes Trans

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.

AFN 09.26

Public

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

Organisé par

Achat en cours

Prise en charge palliative et accompagnement de la fin de vie

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.

AFN 10.26

Public

Personnel non médical

Organisé par

Achat en cours

Le don d'organe et de tissu à l'hôpital

Objectifs

- > Connaître la réglementation.
- > Connaître le rôle de la coordination hospitalière
- Connaître le processus de prélèvement.
- > Trouver sa place en tant que soignant dans le contexte de don.
- > Renforcer le sentiment de bienveillance pour les patients.

AFN 12.26

Public

Professionnels de santé
amenés à recevoir
des enfants

Organisé par

Achat en cours

Promotion de la santé des enfants

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.

AFR 11.26

Public

Personnel non médical

Organisé par

Achat en cours

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

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.

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)





Qualité de Vie au Travail et relation inter- professionnelle

AFN

01.26

Public

Professionnel non médical

Organisé par

EXCELLENS FORMATION

Durée

21 heures

Nombre de participants

15 participants

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

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

en poste et acceptées par des « encadrants » de peur de ne pas arriver à recruter... Ces situations génèrent alors des conflits au sein des équipes... Par cette formation, l'Anfh ne veut surtout pas stigmatiser telles ou telles générations mais tenter de favoriser « le bien travailler ensemble ». Pour ce faire, il semble important d'éclairer les acteurs sur les perceptions de tous. Il s'agirait donc de mettre en valeur les aspirations de chacun, les points communs et de permettre une complémentarité des connaissances, des compétences.

Objectif

Renforcer la collaboration au sein des équipes intergénérationnelles.

Programme

> Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail (son sens et sa place), l'articulation vie personnelle/professionnelle afin de mieux comprendre l'ensemble des membres d'une équipe.

- > Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes.
- > Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers (organisation, communication...) transférables dans une équipe.

AFR 03.26

Public

Professionnel non
médical

Organisé par

EXCELLENS FORMATION

Durée

21 heures

Nombre de participants

15 participants

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

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

en poste et acceptées par des « encadrants » de peur de ne pas arriver à recruter...

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

Objectif

Renforcer la collaboration au sein des équipes intergénérationnelles.

Programme

> Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail (son sens et sa place), l'articulation vie personnelle/professionnelle afin de mieux comprendre l'ensemble des membres d'une équipe.

- > Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes.
- > Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers (organisation, communication...) transférables dans une équipe.

AFR 07.26

Public

Professionnel non médical

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

3 jours répartis en 2 jours
+ 1 intersession + 1 jour

Nombre de participants

De 6 à 8 participants

Mieux être au travail, des clefs pour réussir

La première partie de la formation permettra aux participants de comprendre les manifestations et les causes de l'usure professionnelle, ainsi que leurs effets à court et à long terme. Les participants seront également amenés à identifier les facteurs qui permettent de limiter le risque d'usure professionnelle en agissant sur des leviers d'actions spécifiques. La deuxième partie de la formation permettra

aux participants d'acquérir les ressources et les outils nécessaires pour gérer leurs émotions, maîtriser leurs ressentis, communiquer de manière positive et accompagner les autres dans cette démarche. Les participants seront également encouragés à réfléchir sur les différentes façons de redonner du sens à leur métier, ce qui contribuera à leur bien-être professionnel.

Objectifs

- > Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- > Identifier ses caractères principaux.
- > Analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- > Évaluer ses ressources individuelles.
- > Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail.
- > Évaluation de la formation et des potentiels de transfert dans la pratique.

Programme

JOUR 1

Comprendre, repérer, agir : les manifestations et les causes de l'usure professionnelle

- > Analyse collective et repérage des signes de l'épuisement professionnel.
- > Identification des facteurs de risque et des leviers d'action.
- > Les participants travaillent en petits groupes pour identifier les facteurs de risque et les leviers d'action spécifiques dans leur propre contexte professionnel.

JOUR 2

Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité...)

- > La deuxième partie de la formation permettra aux participants d'acquérir les ressources et les outils nécessaires pour gérer leurs émotions, maîtriser leurs ressentis, communiquer de manière positive et accompagner les autres dans cette démarche. Les participants seront également encouragés à réfléchir sur les différentes façons de redonner du sens

à leur métier, ce qui contribuera à leur bien-être professionnel.

- > Nous permettrons dans un cadre très sécurisant à chacun d'établir sa cartographie émotionnelle.
- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- > Désamorcer un conflit pour éviter une situation de stress.

JOUR 3

Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.

- > Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées, les exprimer avec bienveillance envers soi-même et envers l'autre.
- > Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.
- > Contribuer à l'évolution du collectif.
- > Utiliser les compétences relationnelles pour développer les compétences collectives.

AFR 13.26

Public

Professionnels
des établissements
sanitaires, sociaux
et médico sociaux
exerçant la nuit

Organisé par

DEMETER SANTÉ

Le travail de nuit

Le travail de nuit dans la fonction publique hospitalière est difficile, les personnels de nuit doivent veiller sur la santé et la sécurité des patients, gérer les urgences et les situations difficiles tout en prenant soin de leur propre santé. Cette formation a été mise en place pour aider les agents à mieux comprendre

les exigences de ce poste et à améliorer leur qualité de vie. La formation couvre tous les aspects liés au travail de nuit, y compris la planification et l'organisation du travail, les soins, les accompagnements, les transmissions ainsi que la sécurité et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Objectifs

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

AFR 14.26

Public

Tout professionnel
non médical

Organisé par

Achat en cours

Bienveillance de l'intention à la pratique

La bienveillance n'est pas seulement le contraire de la maltraitance. Elle recouvre l'ensemble des démarches et actions permettant d'accueillir et d'accompagner les résidents ou usagers : ne pas nuire et vouloir bien traiter, répondre à la vulnérabilité d'autrui

par une culture partagée de bienveillance. Cet objectif implique de mener une réflexion sur le sens des pratiques professionnelles et de veiller à la qualité de la relation professionnelle/usager.

Objectifs

- > Appréhender le phénomène de la maltraitance dans toutes ses composantes. (formes, facteurs de risque, traitement).
- > Prévenir les risques de maltraitance par l'identification des facteurs de risques.
- > Partager les fondamentaux de la culture de la bienveillance.
- > Connaître les bonnes pratiques de bienveillance au sein de son service/établissement.

3

**Ressources
Humaines
et évolutions
techniques
administratives,
numériques**

AFN 02.26

Public

Cadres de santé et faisant fonction, cadres supérieurs de santé et faisant fonction, cadres non soignants (cadres en charge de la gestion d'équipes), référents et gestionnaires « temps de travail » au sein des directions des ressources humaines et des directions des soins, responsables d'équipe

Organisé par CNEH

Durée

14 heures

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

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

L'organisation du travail à l'hôpital constitue un enjeu primordial, au regard de l'obligation de continuité d'activité, de la synchronisation des temps soignants et de l'évolution des aspirations des professionnels en termes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans un contexte de déficit d'attractivité. Alors que le cadre réglementaire en matière de temps de travail offre une certaine souplesse aux établissements publics de santé, sa maîtrise partielle par les acteurs de terrain ne permet pas de s'appuyer pleinement dessus pour répondre aux contraintes rencontrées dans l'organisation du

travail à l'hôpital, aux aspirations exprimées par les professionnels et, plus largement, aux enjeux de qualité de vie au travail auxquels elle renvoie intrinsèquement. La création d'un axe de compétence dédié à l'organisation du temps de travail et la construction des cycles de travail s'inscrivent dans la continuité de ces travaux. La formation doit ainsi favoriser l'appropriation de bonnes pratiques de gestion du temps de travail par les acteurs de terrain, en rappelant son cadre réglementaire et en approfondissant ses modalités d'application concrètes.

Objectif

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

Programme

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

AFR 01.26

Public

Professionnels paramédicaux chargés des fonctions de tuteur de stagiaires AS

Organisé par

IFSO

Durée

2 jours + 1 intersession
+ 2 jours

Nombre de participants

15 participants

Être tuteur de stagiaires paramédicaux AS

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramédicales). La question de la compétence est au cœur des préoccupations qui visent à rapprocher le monde de la formation et celui du travail « pour former des nouveaux

professionnels, capables d'agir, de réagir à des situations différentes et complexes et de transférer les savoirs acquis à d'autres situations ou contextes de travail ». Cette compréhension de la professionnalisation montre toute l'importance de la complémentarité entre la formation dispensée en institut et l'apprentissage sur le terrain. Les tuteurs qui ont un rôle pédagogique central au même titre que celui des formateurs en institut, accompagnent les stagiaires dans leur formation afin qu'ils puissent dépasser les clivages théorie/pratique.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Rôle, missions et compétences des tuteurs

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

JOUR 2

L'organisation du parcours de stage

- > Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur.
- > Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement.
- > La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction.
- > La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction.
- > La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- > La mise en œuvre de l'évaluation.

TRAVAIL INTERSESSION

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

JOUR 3

Analyse de pratiques et outils du tutorat

- > Retour d'expérience du temps intersession

et analyse de sa pratique d'accompagnement.

- > Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi.
- > Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

JOUR 4

Les différents temps d'évaluation du parcours

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

AFR 02.26

Public

Professionnels paramédicaux chargés des fonctions de tuteur de stagiaires IDE

Organisé par

IFSO

Durée

2 jours + 1 intersession + 2 jours

Nombre de participants

15 participants

Être tuteur de stagiaires paramédicaux IDE

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences.

Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramédicales). La question de la compétence est au cœur des préoccupations qui visent à rapprocher le monde de la formation et celui du travail « pour former des nouveaux

professionnels, capables d'agir, de réagir à des situations différentes et complexes et de transférer les savoirs acquis à d'autres situations ou contextes de travail ».

Cette compréhension de la professionnalisation montre toute l'importance de la complémentarité entre la formation dispensée en institut et l'apprentissage sur le terrain. Les tuteurs qui ont un rôle pédagogique central au même titre que celui des formateurs en institut, accompagnent les stagiaires dans leur formation afin qu'ils puissent dépasser les clivages théorie/pratique.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Rôle, missions et compétences des tuteurs

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

JOUR 2

L'organisation du parcours de stage

- > Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur.
- > Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement.
- > La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction.
- > La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction.
- > La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- > La mise en œuvre de l'évaluation.

TRAVAIL INTERSESSION

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

JOUR 3

Analyse de pratiques et outils du tutorat

- > Retour d'expérience du temps intersession

et analyse de sa pratique d'accompagnement.

- > Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi.
- > Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

JOUR 4

Les différents temps d'évaluation du parcours

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

AFR 04.26

Public

Personnels non médicaux en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel

Organisé par

* renseigné ultérieurement*

Durée

14 heures

Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Évaluateur (en présentiel et à distance)

Pendant des décennies la fonction publique a retenu la méthode de la notation pour évaluer le travail effectué par chaque agent au cours de l'année écoulée. Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un

changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Objectifs

MODULE 1

- > Maîtriser les étapes de l'entretien.
- > Développer l'écoute active.

MODULE 2

- > Savoir définir le contenu de la valeur professionnelle.
- > Savoir fixer et présenter des objectifs SMART.

MODULE 3

- > Clarifier les messages clés.
- > Définir et utiliser son approche rédactionnelle.

MODULE 4

- > Définir le niveau d'autonomie de son collaborateur.
- > Animer un entretien "délicat".

Programme

MODULE 1

LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- > Maîtriser les étapes de l'entretien.
- > Les rubriques de l'entretien professionnel : raison d'être, contenus attendus, points de vigilance.
- > Développer l'écoute active.
- > Une posture et des techniques : questionnement (ouvert, fermé, orienté ou non), relances, silences pleins, accusés de réception, reformulations.
- > Mises en situation.

MODULE 2

LA FIXATION DES OBJECTIFS/INDICATEURS ET LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT

- > Savoir définir le contenu de la valeur professionnelle.
- > Connaître le champ lexical : compétence, savoir, savoir-faire, manière de servir,

capacité d'expertise, capacité d'encadrement, critères des acquis de l'expérience (exercices en sous-groupes) ; Savoir fixer et présenter des objectifs SMART.

- > La méthodologie d'élaboration d'objectifs SMART : mises en situation.

MODULE 3

LA FORMALISATION D'UN COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- > Clarifier les messages clés.
- > Présentation et mise en application de deux outils « tout-terrain » facilitant la préréaction des entretiens professionnels.
- > Définir et utiliser son approche rédactionnelle.

MODULE 4

LA PRÉPARATION D'UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL DÉLICAT

- > Les 4 niveaux d'autonomie face à une situation problème.
- > Animer un entretien « délicat ».

AFR 05.26

Public

Personnels non médicaux de la Fonction publique hospitalière (hors personnels de direction et directions des soins)

Organisé par

Durée

2 heures

Se préparer et préparer son entretien professionnel - Évalué

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Parce qu'il est primordial de ne pas rater

la transition, les agents ont la possibilité d'être accompagnés via cette formation « se préparer à son entretien professionnel » qui leur permettra d'appréhender les enjeux de cette réforme et de s'approprier les nouvelles modalités. Informés du nouveau cadre réglementaire et des enjeux, des process internes de l'établissement, briefés sur le déroulé de l'entretien et sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle, les agents détiendront les clés leur permettant de préparer leur entretien en amont et d'aborder ce moment d'évaluation en professionnel averti.

Objectifs

- > Connaître les enjeux liés à l'entretien professionnel et à sa préparation.
- > Maîtriser l'essentiel de la réglementation sur l'entretien professionnel.
- > Connaître les étapes de la préparation d'un entretien professionnel.
- > Connaître le(s) processus mis en œuvre dans son Établissement.

Programme

- > Découvrir l'entretien professionnel.
- > Les origines de l'entretien professionnel : pratiques et textes de références.
- > L'essentiel de la réglementation I : avant l'entretien (Quiz).
- > Les différentes rubriques (questions-réponses sur base du modèle de compte rendu).
- > L'essentiel de la réglementation II : pendant l'entretien (Quiz).
- > Les enjeux de l'entretien professionnel (exercice collectif).
- > L'essentiel de la réglementation III : après l'entretien, les recours (Quiz).

- > Préparer son entretien professionnel.
- > Les étapes et les outils de sa préparation :
 - évaluer l'atteinte de ses objectifs ;
 - savoir auto-évaluer sa valeur professionnelle (exercice) ;
 - clarifier un ou plusieurs messages clés, se fixer un objectif SMART (exercice) ;
 - formaliser un projet d'évolution professionnelle ;
 - différencier souhait et besoin de formation.
- > Connaître le(s) processus mis en œuvre dans son établissement.

AFR 06.26

Public

Secrétaire médicale, secrétaire, agent de gestion administrative, manager, cadre de proximité, encadrement supérieur, comptabilité, gestion

Organisé par
FORMAVENIR-
PERFORMANCES

Durée
7 heures

Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA)

L'Intelligence Artificielle (IA) est un champ en informatique qui a pour but de créer des systèmes capables d'effectuer des tâches qui requièrent normalement l'intelligence humaine. En ce sens, l'IA peut très probablement se substituer à l'Homme dans la réalisation d'un certain nombre de tâches, et notamment les plus répétitives ou à faible valeur ajoutée. De ce fait, l'IA aura très certainement un impact sur l'évolution des métiers à l'hôpital et générera légitimement des

crainces. Cependant, en restant vigilant et en s'adaptant aux changements, il est possible de tirer profit de l'IA pour améliorer sa performance au travail et rester efficace et productif. À l'hôpital et notamment dans le milieu administratif, de nombreuses tâches sont fastidieuses et répétitives. L'IA peut ainsi offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre ainsi aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier.

Objectif

Développer l'utilisation de l'IA au sein de l'établissement.

Programme

- > Comprendre les bases de l'Intelligence Artificielle (IA).
Qu'est-ce que c'est ?
- > Appréhender l'IA, maîtriser les risques, sécuriser les processus.
- > Identifier les principaux outils et technologies basés sur l'IA pouvant être utiles dans mon métier.
- > Déployer l'IA dans mon activité professionnelle.

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

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

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

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

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



4



Encadrement et management – Transformation managériale

AFN

05.26

Public

Directeurs, paramédicaux, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques

Organisé par

EXCELLENS FORMATION

Durée

30 heures

Nombre de participants

De 8 à 15 participants

Le management hospitalier

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

du collectif hospitalier, et donc la qualité des soins. Aussi, désormais, tous les managers, c'est-à-dire les professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, devront maîtriser une série de compétences clés du management.

Objectifs

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

Programme

MODULE 1

*POSITIONNEMENT
E-LEARNING*

Les modules 2 à 5 sont précédés par un e-learning d'une heure.

MODULE 2

*APPRÉHENDER L'ÉVOLUTION
DE L'ENVIRONNEMENT
HOSPITALIER*

- > Connaître l'organisation interne de son établissement (instances, etc.).
- > Intégrer les principes et les contenus de la charte managériale.
- > Identifier les ressources internes et les circuits de l'information.
- > Connaître les circuits de soutien de l'établissement.
- > Acquérir les bases théoriques des différents types et principes de management.

MODULE 3

*FÉDÉRER, MOTIVER,
DÉLÉGUER*

- > Disposer de méthodes pour fédérer son équipe et obtenir l'adhésion .
- > Organiser la parole au sein de l'équipe.
- > Identifier les sources de motivations individuelles et collectives.
- > Savoir déléguer.
- > Savoir évaluer et accompagner les membres de son équipe.

MODULE 4

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

- > Gérer son temps, ses compétences relationnelles, ses relations à l'équipe.
- > S'inscrire dans la politique QVCT.
- > Prévenir les risques psychosociaux.
- > Prévenir et gérer le conflit.

MODULE 5

*ACCOMPAGNER
LE CHANGEMENT, GÉRER
LES PROJETS*

- > Le pilotage de projet.
- > L'accompagnement au changement.
- > Identifier les pratiques managériales et organisationnelles innovantes.

AFR 08.26

Public

Professionnel placé en situation d'encadrement, exerçant depuis plusieurs années ces missions et souhaitant approfondir certaines pratiques de management.

Organisé par
DEMETER SANTE

Durée
14 heures

Nombre de participants
De 8 à 16 participants

Se connaître et savoir se positionner en tant que manager

Le positionnement est fondamental dans le management : il vient questionner la perception et la compréhension du poste.

La fonction de manager n'est pas innée, c'est un vrai métier et il faut suivre tout un processus afin de pouvoir s'approprier le poste.

Objectifs

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

Programme**Manager au quotidien**

- Identification de ses forces et ses faiblesses en tant que manager.
- Apports théoriques et conceptuels sur le management.
- Analyse de son style de management dominant et des modes de fonctionnement de son équipe.

Consolider son rôle d'encadrant et savoir s'affirmer :

- Affirmer son positionnement.
- Développer son leadership.
- Savoir reconnaître, motiver et fédérer une équipe autour d'un projet commun.

La communication

- La maîtrise les principes fondamentaux de la communication.
- Créer les conditions d'une communication adaptée.

Anticiper et gérer les conflits

- Consolidation de ses connaissances en matière de gestion de conflits.
- Développer des techniques de résolution de conflits.

Clôture de la formation

- Axes de progrès.
- Bilan des apprentissages.

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

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

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



5

**Sécurisation
des parcours
professionnels et
accompagnement
à l'évolution
professionnelle**

AFR 09.26

Public

Agent administratif,
toute personne exerçant
les fonctions d'AMA

Organisé par

Achat en cours

Parcours professionnalisation AMA : missions et compétences

Dans le cadre de l'hôpital public, les assistants médico-administratifs (AMA) occupent une place essentielle dans l'accueil des patients, la gestion administrative et la coordination avec les équipes soignantes et médicales. Leur rôle impacte directement la qualité

du parcours patient, la fluidité des organisations et l'image de l'établissement. Ce parcours de 7 jours de formation vise à renforcer leurs compétences techniques, relationnelles et organisationnelles.

Objectif(s)

- > Comprendre leur rôle dans le système hospitalier et appliquer les principes de déontologie, secret professionnel et RGPD.
- > Améliorer la relation avec les usagers en développant des techniques d'accueil et de communication adaptées.
- > Connaître les droits du patient en lien avec la fonction d'AMA.
- > Connaître les évolutions législatives touchant la gestion du dossier patient.
- > Se positionner dans l'organisation de l'établissement.
- > Optimiser leur organisation et leur gestion du temps, en contribuant à la qualité et à la sécurité des soins.
- > Développer une posture professionnelle adaptée, incluant gestion du stress, affirmation de soi et travail en équipe.

AFR 10.26

Public
ASH / ASHQ

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
7 jours

Parcours professionnalisation de l'ASH

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions ? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain ? Dans le contexte réglementaire ou les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales. Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

Objectifs

- Définir et délimiter la fonction A.S.H.
- Communiquer avec le patient, sa famille et avec l'équipe.
- Acquérir les connaissances de base sur l'autonomie et la dépendance.
- Apporter une aide adaptée aux actes de la vie quotidienne et dans les déplacements.
- Connaître les règles d'hygiène pour les respecter, les problématiques de santé en lien avec l'alimentation.
- Connaître ses capacités physiques et les risques encourus.

Programme

- Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière.
- Communication avec le patient, sa famille et l'équipe.
- Préservation de l'autonomie du patient.
- Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne.
- Le service des repas.
- Geste et posture, port de charges lourdes.

AFN 11.26

Public

Titulaire du AFGSU
2 valide, titulaire
d'un diplôme
d'État d'infirmier

Organisé par

Achat en cours

L'infirmier correspondant du service d'aide médicale urgente (SAMU)

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.

AFR 12.26

Public

Personnel non médical

Organisé par

EXCELLENS FORMATION

Améliorer ses écrits professionnels

La formation s'adresse aux agents souhaitant améliorer leurs écrits professionnels, pour mieux se faire comprendre et être plus efficaces

dans leur communication au sein de leur institution.

Objectifs

- > Être capable de produire un écrit professionnel conforme aux normes attendues.
- > Identifier les principales difficultés lors de la rédaction d'un écrit.
- > Se réappropriier les règles de base d'orthographe, de grammaire, de conjugaison et de ponctuation.
- > Se réappropriier les règles d'orthographe plus spécifiques.
- > Savoir repérer ses erreurs dans les écrits professionnels (relecture, correction).
- > Connaître les styles d'écritures.

AFR 15.26

Public

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

Organisé par

GIP FCIP GUYANE

Durée

80 heures

Renseignement Complémentaire

> Prérequis

Expérience de 1607h (1 an) en lien avec le référentiel de certification

> Inscriptions

Auprès de la cellule formation de votre établissement

> Modalité et délais d'accès

Groupe d'agents constitué par la délégation territoriale de l'Anfh

> Modalités

pédagogiques

Entretiens individuels en présentiel ou à distance, dynamique de groupe en collectif, phases de travail individuel

Accompagnement VAE collective

Accompagnement des professionnels vers leur évolution.

Objectifs

Le parcours d'accès à la certification par la VAE comporte cinq phases :

- > Information
- > Étude personnalisée/ Recevabilité
- > Accompagnement
- > Jury
- > Post-jury pour les candidats en validation partielle.

Il s'agit d'un accompagnement à la rédaction du livret 1 et 2, au soutien et à la motivation des candidats tout au long du parcours de validation.

Celui-ci doit permettre à chaque candidat de :

- > Choisir les situations les plus pertinentes à décrire dans le livret 2
- > Rédiger les situations choisies
- > Se préparer à l'entretien avec le jury.

Programme

MODULE 1

ÉLABORER LE PARCOURS INDIVIDUALISÉ ET INFORMER DE LA FAISABILITÉ ET IDENTIFIER LES FREINS POTENTIELS

> Bilan de positionnement du référentiel.

> Étude personnalisée du projet VAE avec des préconisations selon le profil et les besoins.

MODULE 2

ACQUÉRIR UNE VISION GLOBALE DE LA DÉMARCHE VAE ET DU DÉROULEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF ET COMPLÉTER LA DEMANDE DE RECEVABILITÉ (LIVRET 1)

> Présentation de la démarche VAE, de l'accompagnement, des livrets de validation (variable selon les certificateurs).

> Appui à la constitution et à la finalisation du livret 1.

MODULE 3

PRÉPARER LE DOSSIER DE VALIDATION EN COLLECTIF ET EN INDIVIDUEL, PRÉPARATION AU JURY

Temps collectif :

- > Lecture dynamique de référentiel, acquisition d'une méthodologie.
- > Formalisation du dossier de validation.
- > Approche méthodologique sur le guide des bonnes pratiques en jury.

Temps individuel :

- > Entretien d'analyse, coaching, et appui méthodologiques, suivi individualisé distanciel.
- > Travail réflexif.

MODULE 4

POST-JURY EN CAS DE VALIDATION PARTIELLE OU NON VALIDATION

- > Entretien d'analyse des préconisations, coaching pour la poursuite de parcours.
- > Travail réflexif.

AFR 16.06

Public

Agents de la FPH
souhaitant acquérir
ou renforcer leurs savoirs
et compétences de base

Organisé par

Marché en cours

Dispositif 4C : des clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière

Objectifs

Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles

comprend 8 domaines :

- > Communiquer en français.
- > Utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
- > Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques.
- > Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
- > Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- > Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- > Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires.
- > Usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

Le dispositif «4C»

se compose de :

- > Un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation).
- > Un parcours de formation individualisé.

La plateforme e-formations (LMS)

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

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



AFN – Actions de formation nationale

	Thématique	Organisme(s)	Durée	Date de début de marché	Date de fin de marché
AFN 2025	Prise en charge palliative et accompagnement de la fin de vie	En cours d'achat	À définir		
	Le don d'organes et de tissus à l'hôpital	En cours d'achat	1 à 3 jours		
	L'infirmier correspondant du service d'aide médicale d'urgence (SAMU)	En cours d'achat	4 jours		
	Promotion de la santé des enfants	En cours d'achat	4 jours		
	Conduite en toute sécurité et éco-responsable	En cours d'achat	1 ou 2 jours		
	Communication thérapeutique et hypnotique - Améliorer la communication et la relation de soin	En cours d'achat	2 + 1 jours		
	Accueillir dans nos établissements les personnes trans	En cours d'achat	À définir		
AFN 2024	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose Module 1 : Diagnostic Module 2 : Prise en charge	FORMAVENIR	M1 : 1 jour M2 : 1 jour	10/09/2024	09/09/2028
	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale	FORMAVENIR	2 + 1 jours	26/09/2024	25/09/2028
	Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	CNEH	2 jours	26/09/2024	25/09/2028
	Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la Fonction publique hospitalière	ANTIDOTE EXPERTISE	1 jour	30/09/2024	29/09/2028
	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs	ANTIDOTE EXPERTISE	2 + 1 jours	30/09/2024	29/09/2028
		QUALI V		26/09/2024	25/09/2028
	Du tout papier au numérique : rester autonome	En cours Infructueux 2024	4 jours		
	Travailler avec l'IA	FORMAVENIR	1 jour	26/09/2024	25/09/2028
		DEMETER		26/09/2024	25/09/2028
	Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?	EXCELLENS	2 + 1 jours	08/10/2024	07/10/2028
OBEA		08/10/2024		07/10/2028	

Les AFN multi-professionnelles sont ouvertes également aux professionnels médicaux.

Les programmes sont disponibles sur le site Anfh <https://www.anfh.fr/centre/offres-de-formation-0>

	Thématique	Organisme(s)	Durée	Date de début de marché	Date de fin de marché
AFN 2023	Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	FORMAVENIR	4 jours	11/08/2023	10/08/2027
		OBEA		11/08/2023	10/08/2027
		SYNERGIES DCF		28/08/2023	27/08/2027
	Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	ANAXIS	2 jours	11/08/2023	17/08/2023
		INFOR SANTÉ		11/08/2023	10/08/2027
	Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants	ANTIDOTE EXPERTISE	3 jours	11/08/2023	10/08/2027
		FORMAVENIR		11/08/2023	10/08/2027
		ÉLIDE FORMATION	2 jours	28/08/2023	27/08/2027
	Numérique en santé	En cours	Max 4 jours		
	Management hospitalier	En cours	4 jours		
En cours					
Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents-jeunes patients	FORMAVENIR	2 jours	11/08/2023	10/08/2027	
Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	FORMAVENIR	2,5 jours	11/08/2023	10/08/2027	
	SYNERGIES DCF	3 jours	28/08/2023	27/08/2027	
AFN 2022	L'entretien prénatal précoce Module 1 – Réaliser un entretien prénatal précoce Module 2 – Accompagner les femmes/couples en situation complexe	FORMAVENIR	M1 Socle : M1A 2H e-learning, M1B : 2 jours M2 Situations complexes: 2 jours	13/06/2022	12/06/2026
	Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	GRIEPS	3 jours	15/06/2022	14/06/2026
		INFOR SANTÉ			
	Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	CRYBALIDE	1 jour	13/06/2022	12/06/2026
		DÉMÉTER			
	Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques Module 1 – Maintien des compétences en réanimation/soins critiques Module 2 – Développement des compétences en réanimation/soins critiques	FORMAVENIR	M1A 2 jours, M1B 1 jour M2A 2 jours, M2B 1 jour	28/03/2023	27/03/2027
		REALCARE		27/03/2023	26/03/2027
	La place du son dans l'environnement professionnel	Centre Hospitalier Centre Bretagne	2 jours	29/03/2023	28/03/2027
	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH	Module Les fondamentaux de la laïcité en ligne sur plateforme LMS Anfh Autre(s) module(s) présentiel(s) à venir			
	Animer une formation à distance	FORMAVENIR	3 jours	11/08/2023	10/08/2027

Pour bénéficier d'une AFN, se rapprocher du Pôle Formation :
centre.formation@anhf.fr

Présentation

Accompagnement des projets professionnels individuels

L'Anfh accompagne les agents des établissements de la FPH tout au long de leur carrière, dans la construction et la réalisation de leurs projets professionnels et personnels.

Le Bilan de compétences (BC)

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Tout agent peut en bénéficier quel que soit son statut, dès lors qu'il justifie de deux ans de service effectif dans la Fonction publique hospitalière, qu'il n'a pas déjà bénéficié du financement d'un bilan de compétences dans les cinq dernières années, et qu'il n'est pas en disponibilité.

Le bilan de compétences dure 24 heures au maximum, réparties en plusieurs séances, et peut se faire soit sur le temps de travail, soit sur le temps personnel de l'agent. Ce dernier est accompagné dans sa démarche par un conseiller de bilan de compétences, souvent psychologue du travail.

En fin de bilan de compétences, des conclusions détaillées et un document de synthèse sont remis à l'agent. Ces documents, strictement confidentiels, reprennent notamment les points saillants des échanges, les résultats des tests de positionnement, et tout argument étayant les pistes professionnelles retenues en fin de bilan de compétences.

La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel sans avoir à suivre la formation correspondante. Ce dispositif s'adresse à tous les agents, sans condition d'ancienneté ou de statut, qui ont déjà reçu une notification de recevabilité. Il leur permet de bénéficier d'un accompagnement d'une durée maximale de 24 heures sur leur temps de travail par un organisme de formation pour rédiger leur livret 2 et se préparer au passage devant le jury.

Pour obtenir plus d'informations sur le déroulement d'une VAE, les agents intéressés peuvent se rapprocher de l'Espace VAE de leur département. La liste des Espaces VAE se trouve sur le site Étoile Région Centre.

Le Congé de formation professionnelle (CFP)

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, élargir son champ culturel, sa vie sociale ou aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Chaque agent en position d'activité ayant au minimum trois ans de service effectif dans la Fonction publique hospitalière peut en bénéficier pour une durée d'un an en une ou plusieurs fois, sur toute la durée de sa carrière.

Les demandes de CFP sont étudiées quatre fois par an par le Comité paritaire territorial de l'Anfh sur la base des dossiers envoyés par les agents, présentant leur projet professionnel. Les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement par une conseillère en Dispositifs individuels pour la rédaction de leur dossier.

Décret du 22 juillet 2022

Le décret du 22 juillet 2022 prévoit que les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique :

- > les agents appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis ;
- > les agents publics en situation de handicap mentionnés à l'article L. 131-8 CGFP ;
- > les agents pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle ; pourront bénéficier d'ajustements concernant les demandes relevant des Dispositifs individuels (DI) : Congé de formation professionnelle (CFP), congé de Bilan de compétences (BC) et congé de Validation des acquis de l'expérience (VAE) :
- > CFP : priorisation et ouverture des droits à cinq ans dont deux années indemnisées ;
- > BC : congé pouvant aller jusqu'à 72h et possible tous les trois ans ;
- > VAE : congé pouvant aller jusqu'à 72h.

Présentation

Accompagnement des projets personnels de formation

Fonds Mutualisés des Études Promotionnelles (FMEP)

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

Les instances régionales ont retenu une commission d'attribution des fonds mutualisés Anfh aux établissements qui présentent des dossiers.

Les principales formations financées ont un plafond de prise en charge.

Le montant attribué est réparti sur les coûts pédagogiques, les frais de traitement puis sur les déplacements.

Les coûts pédagogiques comprennent les droits d'inscription et les coûts de formation (TTC). Les frais de traitement sont pris en charge sur la base d'un forfait selon le grade ou la catégorie de l'agent qui est parti en formation.

Les modalités de prise en charge sont détaillées dans le guide de financement EP mis à disposition de chaque établissement à l'ouverture du recueil des besoins. Les frais de déplacement sont pris en charge selon la réglementation en vigueur. Les dossiers sont examinés par le Comité paritaire territorial (CT) en fonction de l'ordre de priorité des demandes de financement renseignées par les établissements, de l'utilisation de l'enveloppe du plan de formation pour le financement d'EP, des soldes non reportables de l'établissement sur son plan de formation, des financements antérieurs accordés à l'établissement, de l'évolution des besoins en recrutement régionaux et de l'évolution des métiers dans les différents secteurs d'activité de la Fonction publique hospitalière.

Fonds de qualification et Compte personnel de formation (FQ&CPF)

Dans le but de toujours mieux accompagner la mise en place des nouvelles dispositions imposées aux établissements de la Fonction publique hospitalière et de contribuer à donner une traduction concrète à la transposition du Compte personnel de formation dans la Fonction publique hospitalière, l'Anfh a décidé depuis 2019 de renforcer la mutualisation de ses fonds afin de participer à la prise en charge de dossiers CPF d'agents de ses établissements adhérents et a créé le Fond de qualification et Compte personnel de formation.

L'objectif unanimement partagé par l'ensemble des composantes de l'Anfh est de permettre aux agents d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et d'améliorer l'accès à la formation et à la qualification pour toutes et tous, notamment pour les personnels les moins qualifiés des filières technique, logistique et administrative.

Le FQ&CPF complète la politique CPF des établissements et permet la prise en charge de dossiers présentés par les établissements adhérents. Les dossiers devront présenter les caractéristiques suivantes :

- > EP (tous niveaux confondus) ;
- > autres qualifications et certifications selon les critères suivants :
 - qualification ou certification dans le champ des métiers de la FPH (Répertoire des métiers),
 - qualification ou certification de niveaux I à V et « sans niveau spécifique » (type CQP équivalent) nomenclature des diplômes depuis 2019,
 - qualification ou certification inscrite sur l'une des listes suivantes : Répertoire national des certifications professionnelles, Répertoire spécifique ;
- > formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- > les publics prioritaires retenus par le Bureau national de l'Anfh sont les agents de catégorie C, en particulier des filières non soignantes.

Enfin, l'Anfh met par ailleurs à disposition des établissements une série d'outils facilitant la mise en place d'une politique CPF :

www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf

Présentation

L'apprentissage au sein de la FPH

La Fonction publique hospitalière, confrontée à des problématiques de renouvellement de personnels – sur des métiers en tension –, et d'attractivité – sur de nouveaux métiers émergents –, mobilise de nombreux outils de gestion des compétences. L'apprentissage permet de recruter et de former des jeunes professionnels dans tous les domaines d'activité et pour tous les niveaux de qualification.

—
Un zoom sur l'apprentissage plus détaillé est disponible sur le site de l'Anfh. Pour toute information complémentaire sur les modalités définies par l'Anfh Guyane, contactez votre délégation régionale

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Filière de formation initiale dispensée en alternance, l'apprentissage vise à fournir à un jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, secondaire ou supérieur ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP – Répertoire national des certifications professionnelles (Code du travail art. L. 6211-1 et -2).

Pour qui ?

Âge minimum: 16 ans.

Âge maximum : 29 ans.

Des dispositifs spécifiques existent pour les personnes ayant une reconnaissance travailleur handicapé.

Quel contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé (Compte 6417) à durée limitée (CDL). La rémunération dépend de l'âge de l'apprenti et de son année d'études.

Quels diplômes peut-on préparer ?

L'apprentissage est aujourd'hui une voie de choix pour la formation des jeunes de tous niveaux à de très nombreux métiers dans les filières soin, technique, logistique, administratif et métiers du travail social. Le dispositif est accessible pour toutes les formations et tous les niveaux (du CAP au master).

Dans quels établissements ?

Le dispositif de formation par la voie de l'apprentissage peut être déployé par tous les établissements.

L'apprentissage et l'Anfh ?

Le plan de formation de l'établissement peut financer les coûts de l'apprentissage (enseignement, déplacement, rémunération).

Fonds mutualisés Anfh

Les co-financements sur fonds mutualisés de l'Anfh concernent tous les établissements adhérents.

Les maîtres d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque apprenti au moins un maître d'apprentissage qui bénéficie pour cette activité d'une allocation forfaitaire de 70 euros brut au titre de chaque mois civil couvert, en tout ou partie, par un ou plusieurs contrats d'apprentissage (décret n°2023-1223 du 20/12/2023). Dans la FPH, les CFA, surtout pour les soignants, préconisent deux maîtres d'apprentissage pour pallier les jours d'absence de l'un ou de l'autre (maladie, congé, formation...). Votre Anfh propose des formations à destination des maîtres d'apprentissage.

