

Plan d'actions régional 2026 Martinique





Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

« Le Plan d'actions régional 2026 demeure un levier stratégique essentiel pour accompagner durablement les établissements et les agents de la fonction publique hospitalière. »

L'année 2026 s'ouvre comme souvent dans un contexte de mutations pour le système de santé, marqué à la fois par les enjeux d'accompagnement des ressources humaines, des tensions persistantes sur certains métiers, l'accélération des transformations organisationnelles et numériques, et des attentes croissantes en matière de qualité, de sécurité et de proximité des soins. Dans ce cadre exigeant, la formation professionnelle demeure un levier stratégique essentiel pour accompagner durablement les établissements et les agents de la fonction publique hospitalière.

Le Plan d'actions régional 2026 de l'Anfh Martinique s'inscrit pleinement dans cette ambition. Il a été conçu comme un outil opérationnel, au service des priorités régionales, des besoins exprimés par les établissements et les administrateurs des instances de Martinique. Il traduit une volonté constante de soutenir l'adaptation des compétences, sécuriser les trajectoires professionnelles

et contribuer à l'attractivité et à la fidélisation des métiers hospitaliers sur notre territoire.

Pour cette nouvelle programmation, l'Anfh Martinique a souhaité renforcer plusieurs axes structurants :

- l'accompagnement des évolutions des métiers et des organisations,
- le soutien aux parcours qualifiants et promotionnels, notamment avec un DU de Coordonnateur de parcours de santé,
- le développement des compétences managériales et transversales,
- la prise en compte des enjeux spécifiques du territoire martiniquais, notamment en matière de démographie professionnelle, de continuité des soins et de résilience du système de santé face aux risques majeurs,
- enfin, le renouvellement de la formation 4C pour accompagner les projets des agents.

Le Bureau régional de l'Anfh Martinique tient à remercier l'ensemble des acteurs mobilisés pour l'élaboration de ce plan. Leur engagement collectif est une condition indispensable pour relever les défis actuels et préparer l'avenir de notre système hospitalier.

Le Bureau régional



Sommaire

Éditorial	p. 03
Une équipe à votre service	p. 09
Un engagement face à la montée en compétences des agents	p. 10
Présentation générale de l'Anfh	p. 12
Financement Anfh	p. 13
Les services destinés aux établissements	p. 14
Instances CRSG & CT	p. 16
Projet stratégique 2025-2028	p. 17
Les étapes de la mutualisation	p. 18
Démultiplication	p. 19
Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents	p. 20
Journées d'information régionales	p. 22
Responsabilité populationnelle	p. 23
Comment s'inscrire aux formations ?	p. 24
Accompagner les projets personnels de formation	p. 25
Les chiffres-clés	p. 26
Focus sur Serious game : se préparer à la gestion de crise	p. 27
Focus sur la plateforme e-formations (LMS)	p. 28

Sommaire

01

Développement des pratiques professionnelles et amélioration continue de la qualité des soins

p. 31

- > Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale..... 32
- > Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge..... 33
- > Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non-binaire..... 34
- > Approche globale de la diététique en établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux..... 35
- > Assistant de soins en gérontologie (ASG) 36
- > Contribuer à la santé et à la protection des enfants 37
- > Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin – FORMAVENIR..... 38
- > Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin – CÉDRE SANTÉ..... 39
- > Développer une approche non médicamenteuse des troubles
psycho-comportementaux en gérontologie..... 40
- > Faire évoluer sa culture gériatrique pour adapter sa posture face à la personne âgée hospitalisée 41
- > Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire – ÉCOLE SOINS PALLIATIFS..... 42
- > Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire – ETHICARE 43
- > Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions
auprès de ces publics et de partenaires extérieurs 44
- > L'adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge..... 45
- > L'assistant(e) des services sociaux dans le parcours de santé..... 46
- > Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance
dans les maladies neurodégénératives..... 47
- > Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose 48
- > Une meilleure qualité de prise en charge des usagers en soignant sans discriminer 49
- > Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus 50

02

Renforcement des compétences managériales et des orientations stratégiques

p. 51

- > Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? 52
- > Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition
et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH 53
- > Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement..... 54
- > Le management hospitalier..... 55
- > Organisation du temps de travail et méthodologie de construction
des cycles de travail 56
- > Se connaître et savoir se positionner en tant que manager 57
- > Piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques 58
- > Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? 59

03

Amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail

p. 61

- > Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail 62
- > Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre
et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière 63
- > Formation-action - Santé émotionnelle à l'hôpital :
impulser une approche pour favoriser le bien-être des professionnels..... 64
- > Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH :
comprendre, repérer les situations de violences sexistes, sexuelles 65

> Qualité de vie au travail.....	66
> Les situations de violence et le personnel administratif	67
> Les situations de violence dans les services.....	68

04 **Accompagnement des parcours professionnels et développement des compétences individuelles et/ou collectives** p. 69

> 4C – Des clés pour des compétences, des connaissances et une carrière.....	70
> CAP métiers du textile, option blanchisserie	71
> Diplôme Universitaire de Coordonnateur de parcours de santé	72
> Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) – Adjoints des cadres hospitaliers (ACH)	73
> Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) – Assistants médicoadministratifs (AMA) – Branche secrétariat médical.....	74
> Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) – Technicien hospitalier - Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH)	75
> Titre professionnel d'agent de restauration	76
> Titre professionnel d'agent de service médico-social.....	77

05 **Prévention des risques majeurs et gestion des situations exceptionnelles** p. 79

> Dispositif cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque	80
> Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	81
> Dispositif cyberdéfense : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers	82
> Développement des « plans » en relation avec les Situations sanitaires exceptionnelles (SSE).....	83
> Formation action : rédiger les fiches réflexes.....	84

06 **Compétences transversales** p. 85

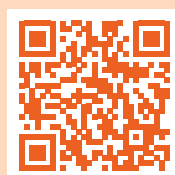
> Droits et obligations des agents de la Fonction publique hospitalière	86
> Être tuteur de stagiaires paramédicaux.....	87
> Les fondamentaux du développement durable et de la RSE.....	88
> Maîtres d'apprentissage dans la FPH	89
> Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH.....	90
> Numérique en santé	91
> Prévenir, gérer et analyser une situation de violence	92
> Travailler avec l'Intelligence Artificielle.....	93
> Achats durables et écoresponsables	94

La plateforme e-formations (LMS) p. 97

Calendrier des formations p. 98

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

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



Présentation

Une équipe à votre service

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

Déléguée régionale



Laurent VOLCKMANN

> 05 96 42 10 60

Conseillère en formation



Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

Conseillère en dispositifs individuels



Ghislaine DUMANOIR

> 05 96 42 57 42

Conseillère en gestion de fonds

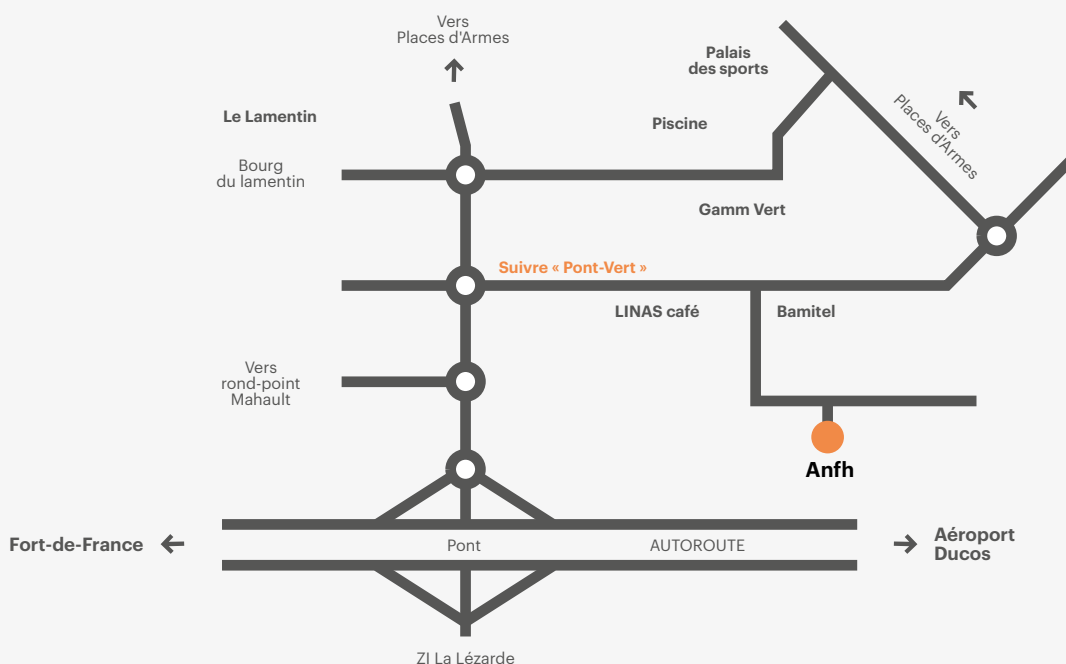


Odile CHOLET

> 05 96 42 57 40

Anfh Martinique

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



Un engagement face à la montée en compétences des agents

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

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

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

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

L'Anfh poursuit son engagement dans la qualification des agents de la Fonction publique hospitalière.

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

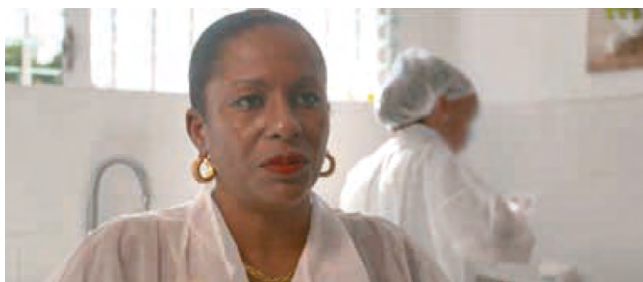
- > Un CAP Métier des textiles, option blanchisserie ;
- > Un titre professionnel d'agent de restauration ;
- > Un titre professionnel d'agent de service médico-social.

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





La VAE comme levier d'une carrière.



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



Tous les dispositifs Anfh pour un développement
professionnel optimal.



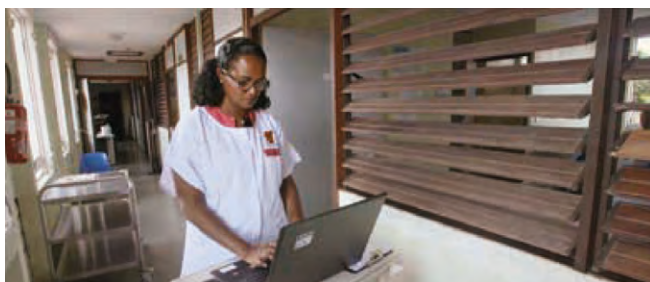
DPC – Développement professionnel continu; le CESISMA.



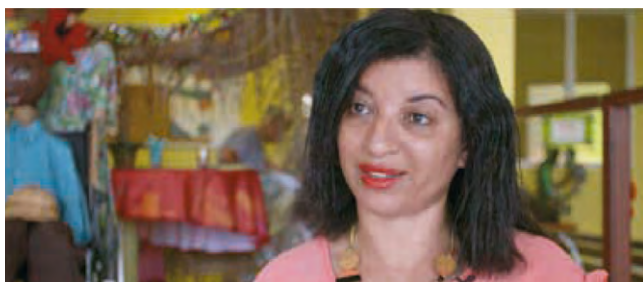
Les Études promotionnelles, un des leviers possibles
dans la formation tout au long de la vie.



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



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



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

Présentation

Présentation générale de l'Anfh

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

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

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

La structure repose sur trois valeurs fondatrices

PARITARISME

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

PROXIMITÉ

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

SOLIDARITÉ

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

Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

2,1 %

Plan de formation

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

0,2 %

Dispositifs individuels

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

0,6 %

FMEP

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

4,8 %

ESAT

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

0,75 % / 0,5 %

DPC médical

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

Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

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

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

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

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

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

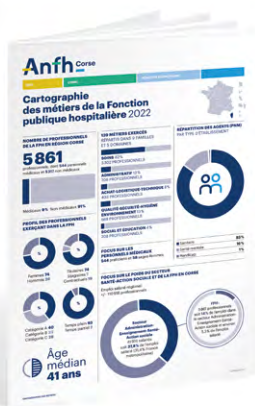
Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version.

Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.



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

Les cartographies des métiers

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

Qualité des actions de formation

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

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

L'animation des réseaux professionnels

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

Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

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

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

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

- > Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.
- > Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.
- > Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).
- > Etc.

La plateforme e-formations

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

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

— Plus d'infos
> www.anfh.fr

Instances CRSG & CT

Règles de gestion et instances Anfh

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

Les différentes compétences des instances régionales

CRSG – Conseil régional stratégique de gestion

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

Le Bureau régional

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

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

Pour 2026, le Bureau régional est composé des administrateurs suivants :

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

CT – Comité territorial

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

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

- Commission CFP du 13 mars 2026.
Délai de réception : 26/01/2026.
- Commission CFP du 17 juin 2026.
Délai de réception : 28/04/2026.
- Commission CFP du 30 septembre 2026
Délai de réception : 19/08/2026.
- Commission CFP du 16 décembre 2026.
Délai de réception : 30/10/2026.

Projet stratégique 2025-2028

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

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

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

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

Orientation 1

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

Orientation 2

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

Orientation 3

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

Les étapes de la mutualisation

01.

Plan de formation des établissements

02.

Séance de travail avec les établissements

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

03.

Identification et sélection des formations à mutualiser

04.

Rédaction des cahiers des charges

05.

L'Anfh achète pour vous...

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

06.

Mise en œuvre

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

Démultiplication

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

Comment ?

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

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

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

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

Le ou les établissement(s)

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

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

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

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

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

ARA : Action réactivité actualité.

Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents

Qu'est-ce que « LA ForMuLE Anfh » ?

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

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

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

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

> **Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non**, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent des commandes de sessions de formation tout en étant **dispensés de l'obligation de mise en concurrence¹**.

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

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

> Proposer une offre de formation adaptée aux besoins des établissements de la FPH.

Toute formation proposée fait l'objet d'un cahier des charges réalisé par des personnels maîtrisant l'ingénierie de formation, avec le concours de professionnels en établissement connaissant les attentes du terrain sur chacune des thématiques.

Les formations proposées sont réalisables à la convenance du commanditaire (en intra-établissement, en intra-GHT, en inter-établissements).

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

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

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

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

Rechercher un module de formation

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

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

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

Préparer la commande d'une session de formation

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

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

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

Modifier et/ou annuler une commande

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

Assurer le suivi des commandes

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

Consulter les données statistiques relatives aux commandes

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

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

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

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

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

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

Journées d'information régionales

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

Rappel 2008-2025

2008

8 novembre

La réforme de la formation dans la Fonction publique hospitalière.

2009

13 novembre

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

2010

16 juin

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

2011

> 26 mai

Les grands défis du vieillissement.

> 27 et 28 octobre

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

2012

> 27 avril

Les risques psychosociaux.

> 29 juin

Journée de lancement du guide « Gestion des risques ».

2013

> 26 février

Le développement professionnel continu.

> 25 avril

Changement de carrière.

2014

> 1^{er} avril

La recherche en soins.

> 25 avril

Changez votre regard sur le handicap.

2015

> 19 et 20 mars

La recherche en soins.

> 23 avril

La prise en charge globale de la personne âgée.

> 29 octobre

Développer et valoriser ses compétences pour progresser dans sa carrière.

2016

26 avril

Changer de regard sur les usagers : droits et postures.

2017

> 26 avril

Donner du sens à son métier.

> 13 juin

La loi Santé, le décret GHT et ses impacts.

2018

26 avril

Les métiers de la coordination.

2019

> 25 avril

Sport et santé.

> 19 et 20 septembre

CPF : Compte personnel de formation.

2023

6 octobre

Développement durable et Responsabilité sociale des établissements (RSE).

2024

19 mars

Groupe Hospitalier de Territoire de Martinique (GHT972).

2025

8 avril

Les nouveaux métiers de la FPH en Martinique.

Responsabilité populationnelle

La responsabilité populationnelle, un quadruple objectif :

une meilleure santé, une meilleure prise en charge, à un meilleur coût et une meilleure qualité de vie pour les professionnels, pour des **populations définies**, sur un **territoire défini**.

La responsabilité populationnelle désigne une approche territoriale et coordonnée de la santé, dans laquelle l'ensemble des acteurs partage une responsabilité collective vis-à-vis de l'état de santé d'une population définie sur un territoire donné. Elle dépasse la logique strictement institutionnelle ou sectorielle pour privilégier une vision globale des besoins, des parcours et des déterminants de santé (prévention, soins, médico-social, social, environnement).

Cette journée d'information permettra de partager des retours d'expérience, d'éclairer les enjeux opérationnels et de soutenir les établissements et professionnels dans la mise en œuvre concrète de cette démarche.

Acteurs principaux concernés :

- Établissements de santé et professionnels hospitaliers.
- Médecine de ville et équipes de soins primaires.
- Structures médico-sociales et sociales.
- Agences régionales de santé (ARS).
- Collectivités territoriales.
- Usagers, représentants des patients et associations.

Bénéfices attendus :

- Une meilleure coordination des parcours de santé.
- Une prise en charge plus adaptée aux besoins réels de la population.
- Une prévention renforcée et plus ciblée.
- Une optimisation des ressources et des organisations.
- Une amélioration mesurable des indicateurs de santé sur le territoire.
- Un renforcement du travail en réseau et des coopérations professionnelles.

Comment s'inscrire aux formations ?

Informations aux agents

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

1.

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

2.

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

3.

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

4.

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

Informations aux services de formation continue

Toutes les actions de formation de l'année, validées par les instances de l'Anfh, figurent sur le présent Plan d'actions régional. Ainsi nous vous invitons à le consulter régulièrement.

Votre service de formation doit nous faire parvenir le bulletin d'inscription par mail ou par fax impérativement avant la date limite d'inscription.

— Mail

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

Plusieurs types de formation possibles

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

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

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

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

ARA : Action réactivité actualité.

Accompagner les projets personnels de formation

Les Études promotionnelles – EP

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

La Validation des acquis de l'expérience – VAE

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

Le Congé de formation professionnelle – CFP

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

Les dossiers d'Études promotionnelles et de Congé de formation professionnelle doivent parvenir en délégation un mois franc avant les commissions.

L'établissement dispose également d'un mois pour instruire les dossiers.

Le Bilan de compétences – BC

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

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

Au cours de cette année 2021 l'Anfh accompagnera les établissements et les agents dans la mise en œuvre du Compte personnel de formation. Le CPF se compose du CPA – Compte personnel d'activité et du CEC – Compte d'engagement citoyen.

Le CPF remplace le compte de formation DIF (Droit individuel à la formation) depuis le 1^{er} janvier 2015 pour les salariés du secteur privé. Il prend effet au 1^{er} janvier 2017 pour les agents de la fonction publique.

Les heures cumulées sur le compte DIF sont transférables sur le compte CPF.

Les heures CPF peuvent être utilisées uniquement pour une formation éligible au CPF. Il n'y a pas de fonds dédié à ce dispositif.

Pour suivre son compte et ses formations faites dans ce cadre, il convient de créer en amont son espace personnel :

www.moncompteformation.gouv.fr

Ne pas confondre le CPF avec le CFP

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

Le CPF est le Compte personnel de formation. Il représente le cumul d'heures de formation qui peut être utilisé par l'agent qui souhaite se former.

À l'initiative de l'agent, le projet est présenté à l'établissement, qui donne son accord sur l'action souhaitée.

L'établissement et l'Anfh recherchent ensuite les meilleurs financements.

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

NOS DATES DE COMMISSIONS DE FORMATIONS

> Commission du 13/03/2026

Date limite de réception :
26/01/2026

> Commission du 17/06/2026

Date limite de réception :
28/04/2026

> Commission du 30/09/2026

Date limite de réception :
19/08/2026

> Commission du 16/12/2026

Date limite de réception :
30/10/2026

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

Le CEP, qui est concerné ?

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

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

Le CEP est une démarche personnelle et volontaire.

Les chiffres-clés



12

Établissements adhérent
à l'Anfh Martinique

Adhérents

100 %

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

Soit 100 % des agents de la FPH de la région



36,4 %

Taux d'accès
à la formation

Données financières

12048 K€

collectés en 2024

Répartition :

6280 départs en formation
(au titre du plan de formation)

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

25 dossiers VAE en cours de financement*

86 bilans de compétences financés*

3 études promotionnelles financées

8440 K€ 2,1 % – plan de formation

2407 K€ 0,6 % – fonds de
mutualisation pour les Études
promotionnelles

802 K€ 0,2 % – CFP/BC/VAE

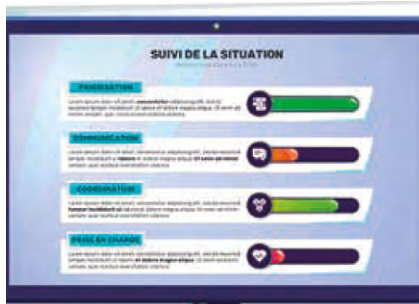
399 K€ 0,5 % ou 0,75 % – DPC médical

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

Serious game: se préparer à la gestion de crise

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

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



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

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

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

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

La plateforme e-formations (LMS)

Les formations disponibles

- Dispositif e-Multi + :
 - « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » *100 % en ligne* ;
 - « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » *en multimodal – prérequis pour les agents* ;
 - « Animer en multimodal » *parcours animateur* ;
 - « Animer en présentiel enrichi de média » *parcours animateur* ;
 - Récapitulatif des 3 modalités de déploiement.
- Égalité professionnelle femmes-hommes.
- Éthique 2.0.
- L'Entretien prénatal précoce – Actualisation des connaissances.
- La formation digitale dans la Fonction publique hospitalière.
- La laïcité au quotidien.
- La laïcité ma responsabilité.
- Les fondamentaux de la laïcité.
- Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie.
- Mission zéro risque.
- Qualité de vie au travail (QVT).
- Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.
- Série H.
- Soins sans consentement.
- Troubles du comportement de la personne âgée.
- Vis ma vie de cadre.
- Découverte des instances.
- e-Multi + « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » *100 % en ligne*.
- Prélèvement rhino-pharyngé.
- RGPD : acquérir les bons réflexes.
- Se préparer à son entretien professionnel.
- Sensibilisation au télétravail.

Les trois types de catalogues



Contenus en libre accès

(sans compte)

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

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



Contenus en auto-inscription

(avec un compte)

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

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



Contenus en inscription

institutionnelle (avec un compte)

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

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

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

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

Le libre accès sans compte

L'apprenant ou l'apprenante accède aux contenus directement depuis la page d'accueil de la plateforme :

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

3 catégories de contenus

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

Type de ressources pédagogiques

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

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)



1



**Développement
des pratiques
professionnelles
et amélioration
continue de la
qualité des soins**

AFN

Public

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

Organisé par
FORMAvenir

Durée
3 jours

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

Contexte

La formation portera sur l'ensemble des situations pour lesquelles un professionnel de santé ou de l'accompagnement médico-social pourrait être amené au cours de son exercice à annoncer une mauvaise nouvelle, par ex. : le diagnostic d'un cancer, d'une maladie rare, d'une maladie chronique (ex. diabète, maladie rénale, insuffisance cardiaque), d'une maladie neurodégénérative, d'un handicap, d'un dommage associé aux soins (cf. HAS mars 2011) ; l'annonce d'une fin de vie ou d'un décès incluant notamment celle d'un enfant (avant ou après sa naissance) et celle d'un parent (ex. décès d'une jeune mère isolée) ou d'un proche. Les modalités de l'annonce sont différentes selon le type d'annonce (ex. maladie grave, handicap, incertitude du pronostic ou décès), l'interlocuteur auquel le professionnel s'adresse (enfant, parent, proche), la situation (ex. notion d'urgence, état d'aggravation, décès brutal, décès suite à une longue maladie, décès d'un enfant, décès périnatal), le profil du patient concerné (ex. âge, situation familiale, sociale).

Objectifs

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

AFN

Public

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

Organisé par
INFOR SANTÉ

Durée
2 jours

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

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 jeunes victimes de traumatismes. C'est là tout l'enjeu de cette action de formation.

Objectifs

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

Programme**MODULE 1**

PSYCHOTRAUMATISME :
REPÉRER, ÉVALUER ET
ORIENTER DES PATIENTS
ADULTES

MODULE 2

PSYCHOTRAUMATISME :
REPÉRER, ÉVALUER ET
ORIENTER DES PATIENTS
ENFANTS-ADOLESCENTS

AFN

Public

Tout professionnel des établissements de la FPH (sanitaire, médicosocial, social)

Organisé par

ESPACE SANTÉ TRANS

Durée

3 jours

(2 consécutifs + 1 jour)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non-binaire

Contexte

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

Objectifs

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

AFR

Public

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

Organisé par
FORMAVENIR

Durée
2 jours par module

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

Dans la chaîne de prise en charge des patients, les diététiciens(nes) en établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux sont un maillon important, aussi bien dans la restauration en général, que dans les missions d'éducation nutritive et de prévention. En effet, ils doivent pouvoir garantir la qualité nutritionnelle des repas, en composant avec les habitudes alimentaires, les pathologies ou encore les situations diverses (allergies, suivi postopératoire, etc.) du patient/résident. La collaboration avec l'équipe soignante est essentielle pour maintenir une qualité de soin

optimale, pour permettre à ces professionnels de la diététique, d'élaborer une alimentation adaptée aux besoins du patient/résident. Ainsi, cette formation permettra d'apporter à ces publics, un repositionnement de chacun des acteurs dans l'organisation globale des repas au sein des établissements de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

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

Programme**MODULE 1****DIÉTÉTICIENS(NES)**

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

MODULE 2**SOIGNANTS (AS/IDE/ASHQ)**

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

MODULE 3**PERSONNEL DES SERVICES
DE RESTAURATION**

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

AFR

Public

Être AS, AMP, AVS
(en poste)

Organisé par

PERFORMANCES

Durée

20 jours

Contact

Ghislaine DUMANOIR
05 96 42 10 60

Assistant de soins en gériatrie (ASG)

Contexte

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

Objectifs

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

Axe 1

Développement des pratiques professionnelles et amélioration continue de la qualité des soins

AFN

Public

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

Organisé par FORMAVENIR

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Contribuer à la santé et à la protection des enfants

Contexte

Assurer la santé et la protection des enfants est un enjeu majeur pour les professionnels de santé. Chaque enfant a droit à un développement harmonieux dans un environnement sécurisé et bienveillant, où ses besoins fondamentaux sont respectés. Dans un contexte où les risques sanitaires, environnementaux et sociaux évoluent, il est essentiel pour les professionnels d'être formés aux bonnes pratiques, aux cadres réglementaires et aux outils de repérage et d'accompagnement.

Objectifs

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

AFN

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin

FORMAVENIR

Contexte

La communication thérapeutique, c'est « aider le patient à s'aider lui-même », établir un lien de collaboration, d'alliance, de partenariat et guider vers le changement. C'est un soin à part entière. Une communication soignée devient vite une communication soignante. Elle cesse de véhiculer des suggestions négatives. Au-delà du discours, soit dans la façon de parler, soit dans le comportement, la communication est porteuse de suggestions positives (de calme, de sécurité, de guérison, etc.).

Objectifs

- Améliorer son approche relationnelle et sa relation d'aide par des pratiques / techniques de thérapeutique, qui consiste à employer des termes suffisamment communs pour que le patient intègre des suggestions lui permettant d'accepter plus sereinement les soins prodigués.
- Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques adaptées.
- Appréhender les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide.
- Prendre du recul sur son mode de communication.
- Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique.
- Augmenter sa capacité à s'ajuster face aux situations difficiles.

AFN

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

CÈDRE SANTÉ

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin

CÈDRE SANTÉ

Contexte

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

Objectifs

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

AFN

Public

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

Organisé par

AFAR

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

Objectifs

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

AFR

Public

Tout public

Organisé par

ETHICARE – AFAR

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

À la Martinique, en 2016, les seniors de 60 ans et plus représentaient 25 % de la population. D'ici 2030, ils devraient être environ 40 %, selon l'INSEE. Cette réalité qui se dessine doit continuer d'interpeller et poser des vraies questions sur l'accueil des personnes âgées en structure hospitalières, notamment la population âgée dépendante qui devrait s'intensifier. La prise en charge de ces futurs patients est un véritable enjeu pour le secteur social et médicosocial de la région. Un zoom chiffré est fait sur notre territoire, mais ce phénomène est loin d'être isolé, car à l'échelle nationale, beaucoup d'autres régions, font et feront de plus en plus face au vieillissement de leur population dans les prochaines années. Il paraît nécessaire de poursuivre la formation des professionnels hospitaliers à cette réalité démographique qui aura forcément des impacts sur leurs métiers. Cette formation a pour but d'accompagner les professionnels à aborder leur soin différemment, ainsi que d'appréhender une posture soignant-soigné bienveillante.

Objectifs

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

AFN

Public

Agents intervenant auprès des personnes en fin de vie ou atteintes d'une maladie grave, potentiellement mortelle, exerçant en secteur sanitaire, social et médico-social

Organisé par

ÉCOLE SOINS PALLIATIFS

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire

ÉCOLE SOINS PALLIATIFS

Contexte

L'École de Soins Palliatifs Jeanne Garnier, forte de l'expertise de ses formateurs professionnels de la Maison Médicale (unités et équipes mobiles de soins palliatifs), vous propose un parcours permettant d'approfondir votre réflexion sur les étapes clés de l'accompagnement en soins palliatifs, au-delà des aspects médicaux.

Cette formation porte une attention particulière aux compétences éthiques, aux savoir-faire et savoir-être, ainsi qu'aux outils pratiques nécessaires pour soutenir les personnes malades ou en fin de vie et leur entourage dans une démarche interdisciplinaire et bienveillante, y compris envers soi-même.

Objectifs

- Définir les soins palliatifs.
- Repérer précocement et anticiper les situations palliatives.
- Prendre en compte le cadre légal et philosophique des soins palliatifs et intégrer une réflexion éthique dans sa pratique.
- Adapter le projet de soin dans une dynamique d'interdisciplinarité.
- Améliorer la qualité de la prise en soin : douleur, soins de confort et adaptation des soins aux besoins de la personne.
- Se repérer dans l'organisation générale des soins palliatifs.
- Adapter sa communication, tenir compte de la souffrance du malade, des proches et des soignants.
- Prendre soin de soi.

AFN

Public

Professionnels
paramédicaux

Organisé par

ETHICARE

Durée

3 jours en 2+1

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire ETHICARE

Contexte

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

Objectifs

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

AFN

Public

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

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE –
QUALI V

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

La difficulté du proche aidant à se reconnaître en tant qu'aidant représente le premier et l'un des principaux freins pour qu'il accède à ses droits. Accroître le repérage des proches aidants constitue ainsi un levier essentiel pour permettre à l'aidant de se reconnaître en tant qu'aidant, l'orienter le cas échéant, et favoriser l'accès à ses droits. Afin que les proches aidants soient mieux accompagnés et orientés, il est important que les professionnels qui interviennent auprès de la personne qu'ils aident, ou qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours, soient sensibilisés au rôle que les proches aidants jouent, soient formés au repérage de ces proches aidants et puissent répondre à leurs interrogations et les orienter en fonction des besoins qu'ils les auront aidés à exprimer. À l'issue de cette formation, il est attendu une amélioration des connaissances des professionnels, relatives aux besoins des proches aidants permettant ainsi une amélioration du soutien, de la qualité de l'accompagnement et de l'attention 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.

Objectifs

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

AFN

Public

Professionnels
travaillant auprès
d'adolescents

Organisé par

ANAXIS SANTÉ

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

Objectifs

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

AFR

Public

Assistant(e)s
des services sociaux

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

L'assistant(e) des services sociaux dans le parcours de santé

Contexte

Le métier d'assistant(e) de service social s'inscrit comme partenaire de l'équipe multidisciplinaire afin d'apporter une vision environnementale du patient. Au vu de son rôle essentiel dans la qualité du parcours de santé et de ses champs de compétences, l'assistant(e) de service social a besoin d'appréhender pleinement ses missions afin d'être mieux positionné au sein des établissements.

Le champ d'action d'un assistant social semble sensiblement différent d'un établissement à l'autre, pourtant le travail de ces professionnels peut être essentiel dans la qualité du parcours de santé. L'importance de la traçabilité se pose dans les interventions des travailleurs sociaux notamment dans le contexte d'un Groupement hospitalier de territoire (GHT).

L'harmonisation des règles d'instruction et de transmission du dossier social permet d'améliorer l'intervention de l'assistant(e) de service social dans le parcours de santé (interservices, interétablissement, ville-hôpital).

Objectifs

Rappeler les principes et le cadre d'action du métier d'assistant(e) de service social selon les publics d'usagers (fondements et juridiques, élaboration et contenu du dossier social, sécurisation des données, confidentialité, conditions de partage des informations, archivage, informatisation, *bedblocker*).

Objectifs spécifiques :

- Savoir communiquer en interne comme en externe.
- Se situer dans les interactions avec les partenaires des services sociaux.
- Revoir les bonnes pratiques dans l'évaluation des besoins et renseigner une fiche de liaison standardisée.
- Évaluer les pratiques dans le but d'améliorer la conduite de l'entretien social.
- S'inscrire dans une démarche de construction d'outils communs d'évaluation, de traçabilité et de communication.

AFR

Public

Médicaux,
paramédicaux,
tous professionnels
intervenant auprès
de personnes
souffrant de MND

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

3 jours (en 2+1)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

Contexte

En France, plus d'un million de personnes vivent avec une maladie neurodégénérative.

Dans plus d'un cas sur deux, la douleur – souvent complexe, mêlant composantes neuropathiques, inflammatoires et psychiques – reste difficile à évaluer et demeure insuffisamment prise en soin.

À travers de nombreuses études de cas, analysées en pluridisciplinarité, et ses mises en situation, cette formation proche des réalités de terrain apporte aux équipes tant les connaissances scientifiques que la démarche de concertation nécessaire pour une prise en charge globale de la douleur.

Objectifs

- Analyser ses pratiques au regard du cadre réglementaire et déontologique.
- Comprendre les mécanismes physiopathologiques des MND.
- Repérer et évaluer la douleur à l'aide d'échelles validées, identifier les différents types de douleurs.
- Administrer les traitements médicamenteux adaptés (de la prescription à la surveillance).
- Identifier les médecines intégratives validées pour une PEC non médicamenteuse.
- Informer et impliquer les proches aidants.
- S'articuler en équipe pluridisciplinaire pour améliorer la PEC dans toutes ses dimensions, y compris pour les cas complexes.

AFN

Public

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

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

1 jour par module

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose

Contexte

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorrhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires (dysurie), digestifs (dyschésie), notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. À cela s'ajoute un retard diagnostique quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif. En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022. Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027).

Objectifs

Améliorer les pratiques professionnelles du diagnostic de l'endométriose.

MODULE 1**AMÉLIORER LES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES DU DIAGNOSTIC
DE L'ENDOMÉTRIOSE**

Diagnostic précoce, diagnostic différentiel et extension de la maladie :

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

MODULE 2**PRENDRE EN CHARGE, ORIENTER ET SUIVRE**

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

AFR

Public

Tous professionnels
en lien avec la prise
en charge des usagers

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Une meilleure qualité de prise en charge des usagers en soignant sans discriminer

Contexte

Les établissements hospitaliers publics sont animés par des professionnels de santé profondément engagés, dont le dévouement quotidien est le socle de l'excellence des soins. Pourtant, des discriminations, parfois subtiles et involontaires, peuvent survenir et affecter l'expérience des patients. Qu'elles soient liées à l'origine, au genre, à l'orientation sexuelle, au handicap (visible ou invisible), à la précarité, à l'apparence ou à l'origine sociale et culturelle, ces inégalités nuisent à la pleine expression de l'égalité d'accès aux soins et altèrent la qualité de la prise en charge. Cette action de formation vise à outiller les professionnels de santé pour identifier, comprendre et déconstruire ces préjugés. En effet il est essentiel de promouvoir une prise en charge inclusive et respectueuse de la diversité, garantissant ainsi une approche humaine et éthique du soin. Une approche pédagogique avec un objectif fondamental : comment transformer les pratiques pour que chaque patient bénéficie d'une prise en charge exempte de tout jugement, où la diversité est une richesse et non un obstacle ?

Objectifs

- Transformer ses pratiques professionnelles afin d'assurer une prise en charge des patients sans jugement, où la diversité est perçue comme une richesse et non comme un obstacle à la qualité des soins.
- Connaître le cadre légal en vigueur en matière de non-discrimination dans le secteur de la santé.
- Appréhender les implications déontologiques de la lutte contre les discriminations pour une pratique professionnelle juste.
- Reconnaître les discriminations systémiques et les biais implicites qui peuvent inconsciemment influencer la prise en charge du patient.
- Maîtriser les stratégies et les leviers d'action concrets pour garantir une prise en charge équitable pour tous, en tenant compte des spécificités de chaque patient.
- Renforcer la capacité des professionnels à gérer les appréhensions, les peurs et les angoisses liées à la diversité, afin de favoriser une relation d'aide, etc.

AFN

Public

Ensemble des personnels
de la FPH de l'ensemble
des établissements

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

1 jour

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

Le don d'organes et de tissus est un enjeu de santé publique. Cette formation permet aux agents hospitaliers de mieux comprendre les aspects éthiques, juridiques, culturels et organisationnels du don, et d'acquérir des outils pour en parler avec les patients, les proches et les équipes. Elle vise à renforcer une culture du don dans les établissements, au-delà des services spécialisés.

Objectifs

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



**Renforcement
des compétences
managériales et
des orientations
stratégiques**

AFN

Public

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

Organisé par

OBEA – EXCELLENS

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

Aujourd'hui dans les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, le travail en équipe intergénérationnelle est souvent source de difficultés voire de conflits. Deux et parfois trois générations doivent travailler ensemble alors même que le sens au travail et les attentes sont différents. Dans un contexte de recrutement ardu, des discordes naissent souvent à la suite de demandes de la part de la nouvelle génération (salaire, choix des congés, jours travaillés, horaires de travail en 12 heures plébiscité par les plus jeunes...) souvent difficilement comprises par les professionnels en poste et acceptées par des « encadrants » de peur de ne pas arriver à recruter... Ces situations génèrent alors des conflits au sein des équipes, etc. Par cette formation, l'Anfh ne veut surtout pas stigmatiser telles ou telles générations mais tenter de favoriser « le bien travailler ensemble ». Pour ce faire, il semble important d'éclairer les acteurs sur les perceptions de tous. Il s'agirait donc de mettre en valeur les aspirations de chacun, les points communs et de permettre une complémentarité des connaissances, des compétences.

Objectifs

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

ACN

Public

Direction, service
des ressources humaines

Organisé par

Merci de vous
rapprocher de la
délégation

Durée

Variable selon le besoin
et en fonction du cadre
du marché

Renseignement complémentaire

Déploiement et
financement à voir
avec l'Anfh

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

Une des ambitions de l'Anfh est de soutenir
les politiques RH des établissements,
en poursuivant notamment l'accompagnement
des politiques GPMC des établissements.

Vous identifiez un besoin :

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

De formation très opérationnelle permettant la
mise en œuvre des process / pratiques RH ?

L'Anfh a des outils pour vous accompagner :

- > des prestations de service ;
- > des actions de formation.

Il s'agit d'un accompagnement à créer,
à adapter ENSEMBLE en fonction de vos
besoins. C'est un dispositif qui permet
d'accompagner les établissements dans
la définition de leur stratégie/politique RH
(module 1) et dans la mise en œuvre
opérationnelle des process/pratiques
RH (module 2).

Objectifs

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

Programme

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

> Un accompagnement sur
mesure de type formation –
action incluant si besoin une
phase de diagnostic préalable
pour chaque établissement
adhérent (possibilité de
travailler à plusieurs en
direction commune
ou groupement).

Adapté à vos besoins.

En présentiel et/ou distanciel.

Durée comprise entre

2 et 7 jours (11 jours en inter).

Des formations à la mise en

œuvre opérationnelle des

process / pratiques RH

(sur catalogue ou à concevoir

avec vous).

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

Liste des thématiques possibles (non exhaustive)

- > Attractivité – recrutement –
intégration – fidélisation.
- > Gestion du temps et des
activités (GTA) / gestion
des effectifs.
- > Gestion de la formation
et développement des
compétences.
- > GPMC – Management des
compétences individuelles
et collectives.
- > Rémunération.
- > Gestion des carrières et
des mobilités.
- > Amélioration des conditions
de travail.

- > Pilotage, tableaux de bord
et contrôle de gestion RH.
- > Dialogue social et
communication interne.
- > Impact RH des
réorganisations.

*Durées variables selon les
thématiques et les organismes
de formation.*

En présentiel ou en distanciel.

AFR

Public

Toute personne placée
en situation
d'encadrement

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement

Contexte

La loi du 6 août 2019 instaure l'obligation de formation au management des agents qui accèdent à des fonctions d'encadrement. Il est nécessaire d'accompagner l'encadrant pour analyser ses pratiques, se distancier, et se doter d'outils et méthodes pour organiser le travail, manager son équipe au quotidien et dans toute situation. Il est également nécessaire d'accompagner l'encadrant dans l'organisation de son travail. Cette formation aux fondamentaux de l'encadrement reprend les points et les techniques indispensables au management dans la FPH et offre des méthodes et des outils pragmatiques pour prendre en main un poste de management.

Objectifs

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

AFN

Public

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

Organisé par

EXCELLENS –
SANTÉ ACADÉMIE

Durée

4 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Le management hospitalier

Contexte

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

Objectifs

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

AFN

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

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

Objectifs

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

AFR

Public

Toute personne
placée en situation
d'encadrement

Organisé par
DÉMÉTER

Durée
2 jours

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Se connaître et savoir se positionner en tant que manager

Contexte

Parce que le rapport au management ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de son expérience, il est fondamental de permettre à l'encadrant de réinterroger ses pratiques managériales. L'accompagner dans l'analyse de ses pratiques, lui permettre de se distancier et d'approfondir ses compétences tels sont les objectifs de la formation. Pour manager son équipe et ses collaborateurs, il est tout d'abord important de se connaître soi-même. La connaissance de soi et de ses collaborateurs ainsi que de son environnement permet de mieux se positionner comme manager.

Objectifs

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

Objectifs spécifiques

- Connaître sa position entre la direction et son équipe.

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
3 jours (2 jours + 1 jour)

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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 Fonction publique hospitalière

- > 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.
- > Le rôle du cadre dans un contexte de changement.
- > Créer une dynamique d'ensemble vers le changement.
- > Modifier ses méthodes de pilotage et de reconnaissance.

AFN

Public

Tout public

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

4 jours avec intersession

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 10 60

Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?

Contexte

Dans un contexte où le numérique transforme en profondeur les pratiques professionnelles, cette formation propose aux agents de la Fonction publique hospitalière une approche structurée pour mieux comprendre, maîtriser et intégrer les outils numériques dans leur quotidien. Grâce à des apports théoriques, des mises en situation et des ateliers collaboratifs, elle permet de sécuriser les usages, d'optimiser l'efficacité professionnelle et de favoriser une meilleure adaptation aux évolutions technologiques.

Atout de la formation : une approche immersive assurée par des experts reconnus en transformation numérique et en cybersécurité.

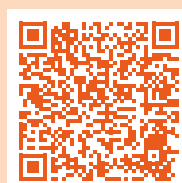
Objectifs

- Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail.
- Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques.
- Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation.
- Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement 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](http://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh)



3.

**Amélioration
de la qualité de vie
et des conditions
de travail**

AFN

Public

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

Organisé par

OBEA – FORMAVENIR – SYNERGIE

Durée

4 jours (en 2+2)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

Contexte

Les conditions du travail en équipe sont reconnues comme étant garants de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements. Aujourd'hui, les professionnels de santé ont besoin de :

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

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

Objectifs

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

ACN

Public

Tout public

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES –
SANTÉ ACADÉMIE

Durée

de 1 à 4 jours
selon le module

Prérequis

En amont de cette formation, les stagiaires auront suivi le module e-learning du socle commun sur la plateforme LCMS de l'Anfh

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Programme

MODULE À DESTINATION DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉ ET/OU DIVERSITÉ

FORMAVENIR
PERFORMANCES
Durée : 14 heures

MODULE À DESTINATION DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉ ET/OU DIVERSITÉ SANTÉ ACADÉMIE

Durée : 14 heures

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

FORMAVENIR
PERFORMANCES
Durée : 7 heures
Prérequis : en amont de cette formation, les stagiaires auront suivi le module e-learning du socle commun sur la plateforme LCMS de l'Anfh.

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

SANTÉ ACADÉMIE
Durée : 7 heures

MODULE À DESTINATION DES ENCADRANTS

FORMAVENIR
PERFORMANCES
Durée : 30 heures
Prérequis : en amont de cette formation, les stagiaires auront suivi le module e-learning du socle commun sur la plateforme LCMS de l'Anfh.

MODULE À DESTINATION DES ENCADRANTS

SANTÉ ACADÉMIE
Durée : 30 heures

AFR

Public

L'ensemble des professionnels de la Fonction publique hospitalière, tous métiers et toutes fonctions confondus. Il est important de favoriser une approche décloisonnée afin de replacer l'humain au cœur de cette démarche de formation.

Organisé par

En cours

Durée

Selon le prestataire

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Formation-action - Santé émotionnelle à l'hôpital : impulser une approche pour favoriser le bien-être des professionnels

Contexte

Le secteur hospitalier est un environnement exigeant où l'engagement des professionnels de santé est intense. Selon une étude publiée par Hospimédia, près de 30 % des professionnels de santé en France déclarent ressentir des symptômes de burn-out, un chiffre qui soulève la nécessité de poursuivre la réflexion sur le sens du travail et la valeur de l'humain dans nos institutions. Face à cette intensité, il est important d'intégrer dans la gestion des risques psychosociaux (RPS) une approche proactive du bien-être au sein des établissements. Pour prévenir l'épuisement, nous pouvons collectivement entretenir une culture où la santé émotionnelle et le soutien mutuel deviennent des piliers de notre quotidien professionnel. Il nous paraît donc utile de donner à chaque membre du personnel, les outils concrets pour identifier les signaux d'alerte, développer des stratégies d'adaptation efficaces, et, ensemble, créer un environnement de travail profondément sain et épanouissant qui en finalité place l'humain et la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) au cœur de la performance hospitalière.

Objectifs

Renforcer la capacité des participants à identifier et à mettre en œuvre des stratégies concrètes de gestion du stress et de développement de la résilience afin d'améliorer leur bien-être émotionnel et leur satisfaction au travail.

Objectifs spécifiques

- Comprendre et reconnaître les signaux d'alerte de son propre stress et fatigue émotionnelle.
- Acquérir des outils pratiques pour mieux faire face aux situations difficiles.
- Savoir identifier les ressources adaptées disponibles au sein de l'hôpital et en externe.
- Promouvoir l'entraide et le soutien mutuel au sein des équipes.

AFN

Public

Tout public

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

1 jour

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH : comprendre, repérer les situations de violences sexistes, sexuelles

Contexte

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

Objectifs

- Comprendre, repérer les situations de VSS et orienter les victimes.
- Caractériser les VSS dans le secteur sanitaire et médico-social et leurs différents modes d'expression dont le cyberharcèlement, repérer les facteurs de risque spécifiques à la FPH.
- Dépasser les préjugés et les stéréotypes, identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- Contribuer à l'identification des victimes de VSS par des méthodes et des outils adaptés.
- Savoir accueillir une révélation et poser un cadre d'entretien / Développer une posture d'accueil de la parole.
- Connaître les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels. Identifier les sanctions encourues.
- Discerner les ressources et les procédures internes à son établissement, les structures d'appui sur son territoire.

ACN

Public

Selon module

Organisé par

En cours

Durée

> Une demi-journée
à 3 jours pour la phase
de diagnostic.
> Entre 3 et
9 jours pour la phase
de formation-action.

Renseignement complémentaire

> Pour plus
d'informations sur les
contenus et le
financement des actions,
veuillez contacter vos
conseillères
formation Anfh.
> Pour plus
d'informations sur les
formations-actions flash
(thèmes précis à
approfondir), veuillez
contacter l'Anfh pour
plus de détail sur les
programmes.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Qualité de vie au travail

Contexte

Les professionnels de la Fonction publique hospitalière sont confrontés au quotidien à des situations où la charge physique et émotionnelle 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 axe stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, et s'inscrit dans un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge. Selon l'accord national interprofessionnel (ANI) de juin 2013, la QVT désigne « les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises ». Conçue à l'origine pour prévenir les dimensions négatives du travail, la QVT vise aujourd'hui à en valoriser les dimensions positives, à la fois comme source de création de valeur et facteur de développement des personnes.

Objectifs

Le dispositif QVT de l'Anfh est conçu comme une boîte à outils mobilisables à la carte par les directions, services RH et référents QVT. Il est composé de trois temps :

- > une phase de sensibilisation - appropriation *via* des ressources en ligne et une sensibilisation à la QVT en digital learning;
- > une phase d'exploration avec le baromètre social, outil de mesure de la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie;
- > une phase de formation - actions - accompagnement pour accompagner vos démarches QVT.

Programme

**QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL**
*UN DIGITAL LEARNING
POUR CERNER LES
DIFFÉRENTES
COMPOSANTES DE LA QVT*
Durée : 1 heure
100 % e-learning

1. Cerner le périmètre de la QVT à travers les 6 axes de la boussole QVT proposée de l'HAS :

- > Santé au travail
- > Employabilité –
développement professionnel
- > Performance – management
- > Relations au travail /
climat social
- > Égalité des chances
- > Contenu du travail

2. S'imprégner d'une méthode pour initier une démarche QVT, telle que celle de l'ANACT qui s'appuie sur 4 phases :

- > Conception : définir enjeux,
stratégie, l'équipe projet.
- > Diagnostic : incluant l'auto
prédiagnostic de l'ANACT et le
baromètre social de l'Anfh.
- > Expérimentation.
- > Évaluation.

Le parcours se décompose en 8 modules :

- > Introduction à la QVT.
- > Comment mener une
démarche QVT.
- > Axe 1 : santé au travail.
- > Axe 2 : contenu du travail.
- > Axe 3 : égalité des chances.
- > Axe 4 : relation de travail
et climat social.
- > Axe 5 : performance et
management.
- > Axe 6 : employabilité/

développement personnel.

- > Un diagnostic et une
formation-action :
intervention d'un cabinet
expert pour définir et mettre
en œuvre votre politique QVT.

**WEBINAIRE POUR
LES ENCADRANTS**
*« COMMENT FAVORISER
LA QVT DANS SON
MANAGEMENT AU
QUOTIDIEN ? »*

AFR

Public

Tous professionnels exerçant des missions administratives dans les établissements de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

AKOR CONSULTINGS

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Les situations de violence et le personnel administratif

Contexte

Cette formation, conçue pour les agents administratifs de la fonction publique hospitalière, vise à leur fournir les outils nécessaires pour prévenir et gérer efficacement les situations de violence avec les usagers. En s'appuyant sur des approches pédagogiques participatives et des études de cas pratiques, elle explore les causes de l'agressivité, les signaux précurseurs, ainsi que les méthodes de communication non violente pour maintenir une communication pacificatrice et se protéger. L'objectif est de renforcer les compétences des agents pour instaurer un climat de sérénité et préserver la qualité de la relation avec les usagers, même en situation de tension.

Objectifs

Permettre aux agents d'acquérir un savoir être et un savoir-faire pour mieux anticiper, maîtriser et évaluer les situations de violence.

- > Connaître les grands principes réglementaires et les notions et degrés d'agressivité et de violence.
- > Identifier les facteurs et les tensions qui génèrent l'agressivité, dans le cadre des métiers administratifs et au regard du public accompagné, pouvant conduire à des situations de violence.
- > Connaître les techniques d'atténuation de la violence pour désamorcer les situations en amont.
- > Maintenir une communication pacificatrice contre vents et marée.
- > Prendre du recul après une situation d'agressivité ou de violence et retrouver un équilibre.

Programme

JOUR 1

Introduction à la formation

Comprendre la violence et l'agressivité

- > Principes réglementaires : droits des usagers et des fonctionnaires.
- > Identification des formes et degrés de violence avec le violentomètre.

Anticiper les situations à risque

- > Les causes d'agressivité.
- > Les manifestations de l'agressivité et les phases d'évolution vers l'agressivité.
- > Les toxines de communication et antidotes.

Identifier les ingrédients au « bien-vivre » ensemble avec une patientèle et un public pluriel

- > Les postures. professionnelles adaptées
- > L'assertivité.

JOUR 2

Développer et maintenir une communication pacificatrice

- > Communication Non Violente (CNV) : besoins et émotions, modèle OSBD.
- > Techniques de judo verbal et méthode AGIR pour gérer les situations de violence tout en se protégeant (soi et l'autre).

Prendre du recul et retrouver un équilibre

- > Techniques pour analyser les impacts de la violence et retrouver un équilibre.
- > Exercices de ressourcement et partage de bonnes pratiques.

Clôture de la formation

- > Engagements individuels pour anticiper et éviter les situations d'agressivité et violence / gérer ces situations / prendre soin de soi et se ressourcer.

AFR

Public

Tous professionnels, y compris le personnel médical, accompagnant enfants, patients, résidents au sein de la FPH (CH, CHS, EHPAD, Foyers de l'enfance)

Organisé par

AKOR CONSULTING

Durée

3 jours (en 2+1)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Les situations de violence dans les services

Contexte

Destinée aux professionnels de la Fonction publique hospitalière, y compris le personnel médical, cette formation propose des outils pour prévenir et gérer les situations de violence avec les usagers. En trois jours, elle explore les causes de l'agressivité, les stratégies de désamorçage, les techniques de communication non violente et les bonnes pratiques pour se protéger ainsi que les usagers. Une attention particulière sera portée au bien-être des professionnels, afin de prendre soin de ceux qui, chaque jour, consacrent leur énergie à accompagner et protéger patients et usagers.

Objectifs

Permettre aux agents d'acquérir un savoir être et un savoir-faire pour mieux anticiper, maîtriser et évaluer les situations de violence, en fonction de sa structure d'appartenance.

- Connaître les grands principes réglementaires et les notions et degrés d'agressivité et de violence.
- Identifier les facteurs et les tensions qui génèrent l'agressivité, pouvant conduire à des situations de violence.
- Connaître les techniques d'atténuation de la violence pour désamorcer les situations en amont.
- Maintenir une communication pacificatrice contre vents et marée et se protéger.
- Consolider une « boîte à outils » permettant d'apporter une réponse non médicamenteuse à la violence (entretiens, reformulation...).
- Prendre du recul après une situation d'agressivité ou de violence et retrouver un équilibre.

Programme**JOUR 1****Introduction à la formation****Comprendre la violence et l'agressivité**

- Principes réglementaires : droits des usagers et des fonctionnaires.
- Identification des formes et degrés de violence avec le violentomètre.

Anticiper les situations à risque

- Les causes d'agressivité.
- Les manifestations de l'agressivité et les phases d'évolution vers l'agressivité.

Désamorcer de potentielles situations d'agressivité et violences en amont

- Les présupposés indispensables à une relation aux patients et aidants de qualité.

JOUR 2

➤ Les postures professionnelles adaptées / la posture ok ok.

➤ Stratégies de désamorçage de situations à risque de violence.

Adopter un positionnement professionnel pour ne pas se mettre en tort et maîtriser les techniques d'atténuation de la violence

- Communication Non Violente (CNV) : besoins et émotions, modèle OSBD.

Savoir réagir face à la violence, en se protégeant soi et les autres. Prendre appui sur l'équipe et gérer les usagers

- Techniques de judo verbal et méthode AGIR pour gérer les situations de violence tout en se protégeant (soi et l'autre)

JOUR 3**Prendre du recul et retrouver un équilibre**

- La méthode AIDE
- Les impacts des violences
- Techniques de ressourcement.

Informers et analyser la violence a posteriori pour déterminer un processus de gestion de la violence et en éviter le renouvellement

- La méthode DAAS (Décrire, Analyser, Améliorer, Suivre)
- La grille ALARM pour identifier les causes / facteurs contributifs.

Clôture de la formation

4.

**Accompagnement
des parcours
professionnels
et développement
des compétences
individuelles
et/ou collectives**

Axe 4

Accompagnement des parcours professionnels et développement des compétences individuelles et/ou collectives

AFR

Public

Tout public

Organisé par

CCDC

Durée

20 jours (ou selon les besoins individuels)

Renseignement Complémentaire

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

4C – Des clés pour des compétences, des connaissances et une carrière

Contexte

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

Objectifs

Axe 1 - Sensibilisation

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

Axe 2 - Professionnalisation des acteurs et repérage

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

Axe 3 - Parcours de formation agents

- > Un entretien initial pour cibler les besoins et objectifs de l'agent.
- > Une formation adaptée aux besoins de l'agent.
- > Un entretien pour faire le bilan sur la formation et envisager la suite du projet professionnel.

AFR

Public

Agents en poste
au sein d'un service
blanchisserie

Organisé par

CTTN-IREN

Durée

24 jours

**Renseignement
complémentaire**

Formation diplômante
financée sur le FQ&CPF

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

CAP métiers du textile, option blanchisserie

Contexte

Dans l'exercice de leur profession, les agents de blanchisserie sont amenés à exercer des activités de tri du linge, de détachage, de lavage, de contrôle et livraison des articles, de logistique de distribution et de gestion des stocks. L'obtention du CAP blanchisserie permettra d'acquérir ou d'approfondir les compétences techniques inhérentes au métier.

Objectifs

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

Programme**Mise en œuvre (pratique)**

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

Analyse technique et lecture de plan

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

Technologie et prévention des accidents

À partir du traitement d'un lot ou d'une série d'articles et sur la conduite d'un matériel :

- Connaissances relatives aux textiles, aux matériels, aux produits, ainsi qu'à l'organisation du travail.
- Hygiène, sécurité et prévention des accidents.
- Initiation à la maîtrise des risques par biocontamination.

AFR

Public

Professionnels de santé exerçant au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière (infirmier, psychologue, assistant social, éducateur spécialisé, ergothérapeute, psychomotricien, kinésithérapeute, etc.)

Organisé par

En cours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Diplôme Universitaire de Coordonnateur de parcours de santé

Contexte

Le territoire martiniquais connaît une forte demande de compétences en matière de coordination de parcours de santé, dans une logique de continuité des soins, de décloisonnement et de coopération pluridisciplinaire. Afin d'y répondre, la délégation Anfh Martinique souhaite proposer aux professionnels de santé de ce territoire la possibilité de suivre et de valider un Diplôme Universitaire « Coordonnateur de parcours de santé ».

Objectifs

- Évaluer une situation clinique et déterminer les besoins d'une personne ou d'une population, en tenant compte de leurs désirs, volontés et contextes.
- Mettre en œuvre, planifier et coordonner les ressources humaines, matérielles et organisationnelles nécessaires à la réponse à ces besoins.
- Travailler en concertation avec les personnes accompagnées, leurs aidants, leurs familles et l'ensemble des professionnels du soin et de l'accompagnement.
- Appréhender les pathologies chroniques, les handicaps, la perte d'autonomie et les problématiques sociales et psychiques nécessitant une coordination.
- Développer une relation de qualité avec les patients, leur famille et les équipes pluridisciplinaires.
- Maîtriser les outils numériques et spécifiques à la coordination des parcours de santé.
- Organiser des parcours en santé intégrative et coordonner des équipes pluridisciplinaires.

ACN

Public

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

Organisé par

CONVERGENCES – NOVE CONCEPT

Durée

Formation multimodale :
- présentiel : 10 jours
- classe virtuelle : 10 jours
- e-learning : 2 jours
Soit 22 jours de formation + stage obligatoire à prévoir (5 jours)

Prérequis

Occuper un poste d'ACH ; avoir réussi le concours ou être nouvellement nommé ACH.
Formation accessible aux personnes en situation de handicap.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) – Adjointes des cadres hospitaliers (ACH)

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

MODULE 1

- > Consolider sa culture hospitalière (2 jours en distanciel synchrone).
- > Connaître les règles de financement des EPS (1 jour en distanciel asynchrone).
- > Appréhender les statuts des personnels FPH (1 jour).
- > S'initier aux règles des marchés publics (1 jour en distanciel asynchrone).

MODULE 2

- > Comprendre les techniques et postures managériales (8 jours dont 4 jours en distanciel - synchrone).
- > Mieux communiquer au sein d'une équipe et avec une équipe (4 jours).

MODULE 3

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

Modalités pédagogiques

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

ACN

Public

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

Organisé par

NOVE CONCEPT –
CONVERGENCES

Durée

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

Prérequis

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) – Assistants médico-administratifs (AMA) – Branche secrétariat médical

Contexte

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

Objectifs

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

Programme**MODULE 1**

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

MODULE 2

- La place de l'utilisateur dans le système de santé (2,5 jours).
- L'obligation de confidentialité (0,5 jour).
- Le traitement et la transmission des informations (1 jour en distanciel synchrone).
- L'approche relationnelle dans un secrétariat médical (1 jour).
- La réglementation relative au dossier du patient (1 jour en distanciel synchrone).
- Comprendre le traitement statistique des données médicales (1 jour).

MODULE OPTIONNEL

- Renforcer ses connaissances en terminologie médicale (2 jours en distanciel - asynchrone).

Modalités pédagogiques

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

ACN

Public

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

Organisé par

NOVE CONCEPT

Durée

27 jours :

- présentiel : 13 jours
- classe virtuelle : 12 jours
- e-learning : 7 jours (14 demi-journées)

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

Objectifs

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

Programme**MODULE 1**

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

MODULE 2

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

MODULE 3

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

AFR

Public

Agent en emploi sur un poste en lien avec la formation dans un établissement de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

RÉSEAU GRETA
MARTINIQUE

Durée

38 jours

Renseignement

Complémentaire

Formation certifiante

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Titre professionnel d'agent de restauration

Contexte

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

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

Objectifs

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

AFR

Public

Agents exerçant en établissement

Organisé par

RÉSEAU GRETA MARTINIQUE

Durée

29 jours

Renseignement**Complémentaire**

Formation certifiante

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Titre professionnel d'agent de service médico-social

Contexte

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

Objectifs

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

Un baromètre social gratuit à disposition des établissements adhérents

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

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



5.

**Prévention des
risques majeurs
et gestion
des situations
exceptionnelles**

ACN

Public

Tout public

Organisé par

CRISALYDE –
DÉMÉTER SANTÉ

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque

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.

ACN

Public

Tout public

Organisé parDÉMÉTER SANTÉ –
CRISALYDE**Durée**

2 jours

ContactMarie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes

Contexte

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

Objectifs

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

DISPOSITIF CYBERDÉFENSE :SENSIBILISATION À LA
CYBERSÉCURITÉ - WEBINAIRE

Durée : 2 heures

Organisé par CRISALYDE

- Sensibiliser les agents aux risques de piratage informatique.
- Acquérir les bons réflexes face à une cybermenace.
- Connaître les principaux types d'attaques possibles.
- Comprendre son rôle dans la chaîne de sécurité du système d'information.
- Présenter le reste du dispositif Anfh.

ACN

Public

Professionnel des SI,
équipe SSI,
administrateur

Organisé par

ASCENT FORMATION

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Dispositif cyberdéfense : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers

Contexte

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

Objectifs

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

AFR

Public

Selon module.

> Module 1 :

Sensibilisation

> Module 2 :

Cartographie régionale
des risques impactant
le système sanitaire

> Module 3 :

Formations « Se préparer
aux SSE »

> Module 4 :

Accompagnement

Organisé par

CRISALYDE

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 10 60

Développement des « plans » en relation avec les Situations sanitaires exceptionnelles (SSE)

Contexte

Force de constater que l'occurrence des risques est toujours en augmentation, risques naturels majeurs amplifiés, risques épidémiques diversifiés, risques sociaux récurrents...

Pour se préparer au mieux les établissements ont l'obligation d'élaborer un Plan blanc, ou bleu, mais au-delà de l'obligation, est-ce que ces Plans sont élaborés en concertation, parcourent-ils l'ensemble des risques, peuvent-ils servir face à l'imprévisible, chaque agent connaît-il les bons réflexes à adopter ? Autant de questions qui sont parfois difficiles à prendre en compte. L'Anfh souhaite mettre en place un dispositif pour les établissements de la Fonction publique hospitalière dans le champ des Situations sanitaires exceptionnelles : Accompagnement au développement des « plans » en relation avec les SSE.

Objectifs

Cet accompagnement vise à apporter des outils et des méthodologies favorisant la préparation des « plans SSE », mener des opérations de sensibilisation, et mettre en œuvre des formations pour des publics ciblés dans le champ de la gestion des Situations Sanitaires d'Exceptionnel. Le vocable utilisé ici « Plans SSE » se définit comme étant, suivant le champ d'action, les Plans de mobilisations internes, Plans blancs et/ou Plans bleus, en relation avec les dispositifs décrits dans les documents ci-dessus pour faire face aux Situations sanitaires d'exceptionnel.

Les « Plans SSE » sont aussi à prendre en compte avec leurs articulations avec le SAMU, le SMUR, la CUMP et le dispositif ORSAN, quelle que soit la situation exceptionnelle, née d'un risque naturel majeur, un risque climatique, un risque NRBC, un risque cyber, un risque attentat, un risque sociétal, un risque épidémique, etc.

AFR

Public
Cadres

Organisé par
CRISALYDE

Durée
3 jours

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

Contact
Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Formation action : rédiger les fiches réflexes

Contexte

Les fiches réflexes regroupent l'ensemble des gestes, actions et conduites à tenir dans des cas précis d'urgences et de crises sanitaires. Dans notre territoire, sensible à un panel de crises importantes, ces fiches deviennent d'autant plus nécessaires et pertinentes pour faire face de manière rapide et efficace aux différents événements possibles. La réactualisation des fiches réflexes doit être régulière pour ainsi faciliter la culture du risque. Revoir avec les professionnels l'ensemble des dispositions, semble pertinent afin de leur permettre de mieux appréhender les situations difficiles, et de concourir à des solutions les plus adaptées à la gestion de crise avec des outils harmonisés.

Objectifs

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

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

6.

Compétences transversales

AFR

Public

Tout public

Organisé par

ALTAFORMATION

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 10 60

Droits et obligations des agents de la Fonction publique hospitalière

Contexte

La formation proposée est axée sur la compréhension des obligations des agents de la Fonction publique hospitalière mais aussi leurs droits, qu'ils soient titulaires ou contractuels, à la lecture de la nouvelle Loi déontologie du 20 avril 2016. Les droits et obligations seront abordés à travers des études de cas pratiques en lien avec l'exercice professionnel des participants, des cas de jurisprudence où le non-respect des obligations a été sanctionné et enfin des retours d'expériences vécues en établissement sanitaire ou médico-social.

Objectifs

- > Avoir une première approche de l'organisation hospitalière.
- > Appréhender les valeurs fondamentales du service public hospitalier, notamment la mission d'intérêt général et la notion de continuité du service public.
- > Connaître et comprendre les droits et obligations des agents titularisés et contractuels.
- > Connaître les notions de base de la carrière des agents de la fonction publique.

ACN

Public

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

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

4 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

Contexte

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

Objectifs

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

AFR

Public

Tout public

Organisé par

PRIMUM NON NOCERE

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 10 60

Les fondamentaux du développement durable et de la RSE

Contexte

Comment économiser l'énergie ? Comment utiliser au mieux nos ressources et limiter les déchets générés par les activités humaines ? Face aux défis environnementaux, on assiste actuellement à une accélération de la prise de conscience citoyenne. Acteurs essentiels du développement durable de leurs territoires, les établissements sanitaires et médico-sociaux sont en première ligne pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités. L'Anfh propose une action afin de sensibiliser tous les professionnels et d'élargir leur champ de connaissances sur le sujet.

Objectifs

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

ACN

Public

Être maître de stage
dans le cadre de
l'apprentissage

Organisé par

SYNERGIES DCF –
CAP ORP

Durée

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Maîtres d'apprentissage dans la FPH

Contexte

Le développement de l'apprentissage – et notamment dans la fonction publique – constitue une priorité affichée par les pouvoirs publics, réaffirmée dans le cadre du Plan de Relance. L'apprentissage est présenté comme un levier pour sécuriser l'attractivité des métiers du « Grand Age » et répondre aux difficultés de recrutement des établissements actifs dans ce secteur. En septembre 2021, deux textes ont été publiés afin de favoriser le développement de l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière :

- > Le Décret n°2021-1169 du 9 septembre 2021 crée une aide financière exceptionnelle forfaitaire de 3 000 € pour le recrutement d'apprentis dans la Fonction publique hospitalière ;
- > Le Décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 inclut l'apprentissage dans le champ des actions de formation professionnelle tout au long de la vie pouvant être financés sur le plan de formation des établissements de la FPH. Au regard de ces éléments, l'Anfh souhaite améliorer l'accompagnement des personnels qui sont ou seront maîtres d'apprentissage en proposant une offre collective pour leur apporter un meilleur soutien.

Objectifs

Ce dispositif de formation modulaire doit permettre :

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

AFN

Public

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

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

Durée

3 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

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

Contexte

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

Objectifs

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

AFN

Public

L'ensemble des professionnels de la FPH de l'ensemble des établissements (secteurs sanitaires, médico-social et social)

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

4 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Numérique en santé

Contexte

Le numérique en santé est au cœur des transformations du système de soins. Portée par la feuille de route « Accélérer le virage numérique en santé » et le référentiel de compétences numériques en santé, cette formation permet aux professionnels d'acquérir les compétences essentielles pour utiliser les outils numériques de manière sécurisée, optimiser la coordination des soins et s'adapter aux évolutions réglementaires. Grâce à une approche immersive et interactive, elle favorise une appropriation concrète des enjeux et des bonnes pratiques du numérique en santé et de la prise en charge du patient en télésanté.

Objectifs

- Comprendre les enjeux et les stratégies nationales du numérique en santé, et évaluer leur impact sur les pratiques professionnelles.
- Sécuriser l'environnement de travail numérique et intégrer les bonnes pratiques de cybersécurité.
- Développer son autonomie dans l'utilisation des outils numériques en santé.
- Appliquer les principes de la télésanté et de la coordination des soins à distance.

AFR

Public

Cette offre est découpée en 2 modules, suivant le public cible

Organisé par

AKOR CONSULTING –
IFSO

Durée

- > Pour les services (en dehors des administratifs): 3 jours (en 2+1)
- > Pour les services administratifs: 2 jours

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Prévenir, gérer et analyser une situation de violence

Contexte

Les établissements de la FPH constatent depuis plusieurs années des situations d'agressivité, de violence et de crises entre les différentes populations se côtoyant en leur sein. Violence qui s'exprime de façon variable selon le lieu d'exercice et le public accueilli. Afin de mieux les appréhender, car la violence n'est pas un acte banal, il est nécessaire de mettre en œuvre des actions permettant de donner aux agents les outils nécessaires pour les anticiper, y faire face et en tirer des « enseignements » pour en limiter leur renouvellement.

Objectifs

- > Permettre aux agents d'acquérir un savoir-être et un savoir-faire pour mieux anticiper, maîtriser et évaluer les situations de violence, en fonction de sa structure d'appartenance.

AFN

Public

Tout public
(médicaux et ensemble
des personnels non
médicaux)

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ –
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

1 jour

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Travailler avec l'Intelligence Artificielle

Contexte

À ce jour, on observe que le recours à l'IA dans le secteur hospitalier est avancé dans le domaine des soins mais il demeure à développer pour les tâches administratives car il y est peu connu et son recours actuel peut y être faiblement sécurisé. Persuadé que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier, l'Anfh souhaite les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes.

Objectifs

- Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle (IA).
- Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA.
- Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH.
- Acquérir des connaissances réglementaires, découvrir des exemples de chartes de bonnes conduites.
- Disposer d'une cartographie de solutions.
- Identifier les principaux outils et technologies pouvant être pertinents.
- Repérer les conditions d'application.

AFR

Public

Responsables de restauration, directeurs et responsables de service, diététiciennes

Organisé par

CKS

Durée

> 1 jour en présentiel
> 0,5 jour en distanciel
avec intersession de 3 mois

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
05 96 42 10 60

Achats durables et écoresponsables

Contexte

L'Anfh souhaite accompagner les personnels de restauration des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux, dans l'intégration des pratiques écoresponsable et durable, dans le respect de l'environnement réglementaire en vigueur.

Une formation sur la transition alimentaire et les achats responsables est ainsi proposée afin d'en appréhender les enjeux (contexte réglementaire, attentes des convives, régimes alimentaires, etc.), d'intégrer les objectifs des lois Egalim, AGECE, Climat et Résilience dans les marchés publics, de développer les achats de produits durables et de qualité, et d'échanger sur les bonnes pratiques.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux associés aux achats responsables en restauration collective, la valeur créée et les risques associés.
- > Maîtriser les enjeux environnementaux.
- > Maîtriser les enjeux sociaux et sociétaux.
- > Connaître les bonnes pratiques de la phase de préparation du marché à l'élaboration d'une stratégie achats responsables.
- > Intégrer les bonnes pratiques achats responsables dans la rédaction du marché et jusqu'au suivi d'exécution.
- > Construire une feuille de route et lister les actions.

Programme**JOUR 1**

Enjeux associés aux achats responsables en restauration collective

- > Définition des achats responsables.
- > Contexte législatif.
- > Les enjeux de l'alimentation et les attentes des parties prenantes.
- > L'offre agricole locale dans la région.

Enjeux environnementaux

- > Approche cycle de vie.
- > Labels en restauration collective et disponibles localement.
- > Leviers de maîtrise des coûts en lien avec les achats responsables.

Maîtriser les enjeux sociaux et sociétaux

- > Marchés réservés et obligations légales.
- > Rédiger une clause d'insertion sociale.
- > Achat local et circuits-courts.

- > Comment faciliter l'accès des producteurs à son marché ?

Bonnes pratiques de la préparation du marché à l'élaboration de la stratégie achats

- > Définir son besoin.
- > Sourcing fournisseurs.
- > Formaliser une stratégie achats responsables.

Mettre en application les bonnes pratiques et préparer l'intersession

- > Construire une feuille de route sur la mise en œuvre d'une stratégie achats responsables pour favoriser la transition alimentaire.

JOUR 2

Bonnes pratiques achats responsables de la rédaction du marché jusqu'au suivi d'exécution

- > Sélectionner des clauses et critères sur les enjeux environnementaux et sociaux.

- > Préparer un cadre de réponse durable.
- > Choisir des indicateurs de suivi.
- > Mettre en place un plan de progrès avec ses fournisseurs.
- > Partager son retour d'expérience.

Ajuster la feuille de route et lister les actions à mener à court, moyen et long terme



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)



La plateforme e-formations (LMS)

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

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



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

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

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

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

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

Calendrier des formations

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

- AXE 1** Développement des pratiques professionnelles et amélioration continue de la qualité des soins
- AXE 2** Renforcement des compétences managériales et des orientations stratégiques
- AXE 3** Amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail

- AXE 4** Accompagner et favoriser les parcours professionnels
- AXE 5** Prévention des risques majeurs et la gestion des situations
- AXE 6** Compétences transversales

- Date limite de dépôt des dossiers BC / VAE / CFP
- Atelier
- Fermeture Anfh
- Commissions des instances
- Web coffee
- Séminaire

Avril				Mai				Juin			
M 1				V 1	Fête du Travail			L 1	Communication thérapeutique - G2 CÈDRE SANTÉ	Découvrir les enjeux du don d'organes - G1 FORMAVENIR	
14				S 2				M 2		Découvrir les enjeux du don d'organes - G2 FORMAVENIR	
J 2				D 3				M 3		Découvrir les enjeux du don d'organes - G3 FORMAVENIR	
V 3	Vendredi Saint										
S 4				L 4	ASG	Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur - G1 SANTÉ ACADÉMIE		J 4	Séminaire des responsables et chargé(es) de formation		
D 5	Dimanche de Pâques			M 5				V 5			
L 6	Lundi de Pâques			M 6		Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur - G2 SANTÉ ACADÉMIE		S 6			
M 7	Journée mondiale de la santé	4C	Travailler avec l'IA - G1	J 7				D 7			
M 8			Travailler avec l'IA - G2	V 8	1902 : Éruption de la montagne Pelée Armistice 1945			L 8	ASG	4C	
J 9			Travailler avec l'IA - G3	S 9				M 9			
V 10			Commission de travail	D 10				M 10			
S 11				L 11	Achats durables et écoresponsables CKS	4C		J 11	Journée mondiale du bien-être	Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur - G1 SANTÉ ACADÉMIE	
D 12				M 12				V 12	Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur - G2 SANTÉ ACADÉMIE		
				M 13				Bureau Régional		S 13	
L 13	Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement G1A - DÉMETER	ASG		J 14	Ascension			D 14			
M 14				V 15	Fermeture Anfh			L 15	Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? FORMAVENIR	FAE AMA	
M 15	Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement G2A - DÉMETER			S 16				M 16		FAE AMA	
J 16			D 17				M 17	Comité territorial			
V 17				L 18		L'adolescent : mieux le comprendre pour mieux le prendre en charge - G1 ANAXIS		J 18	4C		
S 18				M 19	SantExpo			V 19			
D 19				M 20	SantExpo	L'adolescent : mieux le comprendre pour mieux le prendre en charge - G2 ANAXIS	4C	S 20			
L 20	FAE AMA NOVE CONCEPT	4C	M 21	SantExpo	J 21	SantExpo		D 21			
M 21				V 22	Abolition esclavage			L 22	Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement G1B - DÉMETER	Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail - G1 - CNEH	
M 22				S 23				M 23			
J 23		Piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques - G1 - ALATAFORMATION	D 24	Pentecôte			M 24	Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement G2B - DÉMETER	Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail - G2 - CNEH		
V 24			L 25	Lundi de Pentecôte			J 25				
S 25				M 26				V 26			
D 26				M 27	Communication thérapeutique - G1 CÈDRE SANTÉ	FAE AMA NOVE CONCEPT		S 27			
L 27	Les situations de violences et le personnel - G1	Piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques - G2 - ALATAFORMATION	J 28	D 28							
M 28	Les situations de violences et le personnel - G2		V 29	L 29				ASG			
M 29			S 30	M 30							
J 30				D 31							

CRSG Conseil Régional Stratégique de Gestion

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

● Semaines de l'année

— Vacances scolaires

— Jours fériés

Web Coffee qu'est-ce que c'est ?

Des temps d'information et/ou d'échanges de pratiques entre professionnels.

À distance ou de manière hybride (présentiel et distanciel) venez vous informer, cultiver, apprendre !

Cette année :

- > le 27 mars 2026 - Développement durable : Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ?
- > le 26 juin 2026 - Renforcer, piloter la mobilité professionnelle des agents.
- > le 25 septembre 2026 - en cours
- > le 27 novembre 2026 - en cours

Calendrier des formations (suite)

Juillet				Août		Septembre		
M 1				S 1		M 1		
J 2	CRSG	ASG	4C	D 2		M 2		
V 3				L 3		J 3		
S 4				M 4		V 4		
D 5				M 5	32	S 5		
L 6				J 6		D 6		
M 7				V 7		L 7	Semaine de lutte contre l'illettrisme	Fermeture Anfh
M 8				S 8		M 8		
J 9				D 9		M 9		
V 10				L 10		J 10		
S 11				M 11	33	V 11		
D 12				M 12		S 12	Journée nationale contre la douleur	
L 13	Fermeture Anfh			J 13		D 13		
M 14	Fête Nationale			V 14		L 14		
M 15				S 15	Assomption	M 15	Droits et obligations des agents de la FPH - G1 Altaformation	Atelier RFC
J 16				D 16		M 16		4C
V 17				L 17		J 17	Journée mondiale de la sécurité des patients	
S 18				M 18		V 18	Droits et obligations des agents de la FPH - G2 Altaformation	
D 19				M 19	34	S 19		
L 20				J 20		D 20		
M 21				V 21		L 21	Journée internationale de la paix	Se connaître et savoir se positionner en tant que manager G1 - DÉMETER
M 22				S 22		M 22		Se connaître et savoir se positionner en tant que manager G2 - DÉMETER
J 23				D 23		M 23		
V 24				L 24		J 24		
S 25				M 25		V 25		Web coffee
D 26				M 26	35	S 26		
L 27				J 27		D 27		
M 28				V 28		L 28		4C
M 29				S 29		M 29		
J 30				D 30		M 30		Comité territorial
V 31				L 31				

AXE 1 Développement des pratiques professionnelles et amélioration continue de la qualité des soins

AXE 2 Renforcement des compétences managériales et des orientations stratégiques

AXE 3 Amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail

AXE 4 Accompagner et favoriser les parcours professionnels

AXE 5 Prévention des risques majeurs et la gestion des situations

AXE 6 Compétences transversales

□ Date limite de dépôt des dossiers BC / VAE / CFP

■ Atelier

■ Fermeture Anfh

■ Commissions des instances

■ Web coffee

■ Séminaire

Octobre (rose)			Novembre			Décembre		
J 1	Journée internationale des personnes âgées	Commission de travail	D 1	Toussaint		M 1	Lutte contre le SIDA	
V 2		Bureau Régional	L 2	Défunts		M 2		
S 3			M 3			J 3	Journée nationale du handicap	
D 4			M 4			V 4		
L 5			J 5	Journée nationale de la lutte contre le harcèlement scolaire	Communication thérapeutique - G1 CÈDRE SANTÉ	S 5		
M 6	Journée nationale des aidants	Les situations de violences dans les services - G3 IFSO	V 6			D 6		
M 7			S 7			L 7		
J 8		Les situations de violences dans les services - G4 IFSO	D 8			M 8		
V 9			L 9		Communication thérapeutique - G2 CÈDRE SANTÉ	M 9		
S 10			M 10			J 10		
D 11			M 11	Armistice 1918		V 11		
L 12		4C	J 12			S 12		
M 13			V 13			D 13		
M 14			S 14			L 14		
J 15	Contribuer à la santé et à la protection des enfants - G1 FORMAVENIR	Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire - G1 ETHICARE	D 15			M 15		
V 16			L 16			M 16	Comité territorial	
S 17			M 17			J 17		
D 18			M 18			V 18		
L 19	Contribuer à la santé et à la protection des enfants - G2 FORMAVENIR	Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire - G2 ETHICARE	J 19			S 19		
M 20			V 20	Droits de l'enfant		D 20		
M 21			S 21			L 21		
J 22			D 22			M 22		
V 23			L 23	Les situations de violences et le personnel - G3		M 23		
S 24			M 24	Les situations de violences et le personnel - G4		J 24		
D 25	+5 heures avec l'Hexagone		M 25	Les situations de violences et le personnel administratif - G3 IFSO		V 25	Noël	
L 26		4C	J 26			S 26		
M 27			V 27		Web coffee	D 27		
M 28			S 28			L 28		
J 29			D 29			M 29		
V 30			L 30			M 30		
S 31						J 31		

CRSG Conseil Régional Stratégique de Gestion

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

● Semaines de l'année

— Vacances scolaires

— Jours fériés

Web Coffee qu'est-ce que c'est ?

Des temps d'information et/ou d'échanges de pratiques entre professionnels.

À distance ou de manière hybride (présentiel et distanciel) venez vous informer, cultiver, apprendre !

Cette année :

> le 27 mars 2026 - Développement durable : Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ?

> le 26 juin 2026 - Renforcer, piloter la mobilité professionnelle des agents.

> le 25 septembre 2026 : en cours

> le 27 novembre 2026 : en cours

Notes

