

Plan d'actions régional 2026 Provence-Alpes- Côte d'Azur





Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

2026 : une année de transitions, d'engagements et d'innovations pour la formation en santé

L'année 2026 s'ouvre dans un contexte de transformation profonde du secteur hospitalier et médico-social. Les enjeux sont multiples : attractivité des métiers, évolution des compétences, intégration du numérique, transition écologique, autant d'enjeux inscrits dans le projet stratégique de l'Anfh. Face à ces défis,

la formation professionnelle demeure plus que jamais un levier stratégique pour accompagner les établissements et leurs agents. Ce Plan d'actions régional (PAR) 2026 est le fruit d'un travail collectif, nourri par les échanges avec les établissements, les représentants des personnels, les partenaires institutionnels et les équipes de l'Anfh PACA. Il traduit notre volonté commune de proposer une offre de formation cohérente, accessible, et en phase avec les réalités du terrain.

Cette année, nous avons choisi de renforcer notre accompagnement sur plusieurs axes prioritaires :

- l'attractivité et la fidélisation des professionnels, notamment par le développement des parcours qualifiants et la valorisation des compétences.
- la transition écologique, avec des formations dédiées à la sobriété énergétique, à la gestion durable des ressources et à l'écoresponsabilité des pratiques.
- l'innovation pédagogique, en intégrant davantage de modalités hybrides, immersives et collaboratives.
- le soutien aux fonctions managériales, essentielles dans la conduite du changement et la mobilisation des équipes.

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

Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui contribuent, chaque jour, à faire vivre la formation dans les établissements. Ensemble, faisons de 2026 une année d'élan, de sens et de progrès partagé.

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

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

Le Délégué régional
Marc DUMON

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'Anfh	p. 07
Projet stratégique 2025–2028	p. 09
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 10
Une équipe à votre service	p. 12
Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur?	p. 13
Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR)	p. 14
Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel	p. 16

01	Soins et prise en charge du patient	p. 17
	> Gérer la violence et l'agressivité des patients et de leur entourage	18
	> Gestion et prévention des situations de crises et de violence	19
	> Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales	20
	> Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche.....	21
	> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	22
	> Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge.....	23
	> Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie.....	24
	> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD	25
	> Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient.....	26
	> Optimiser les transmissions orales	27
	> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement.....	28
	> Les spécificités de la prise en charge à domicile	29
	> Du domicile à l'institution : comment accompagner les résidents à ce changement de vie	30
	> Anglais : orientation et premier niveau d'information des patients	31
	> Initiation à la langue des signes	32
	> Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant de soins en gérontologie (ASG)	33
	> Les actions à venir de l'axe 1	34

02

Stratégie, management et organisation

p. 35

> Formation des Maîtres d'apprentissage	36
> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière	37
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH	38
> Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA)	39
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité.....	40
> Management et pilotage d'un service ou d'un pôle hospitalier.....	41
> Management hospitalier – Volet 1 : Parcours Manager	42
> Accompagner les IDE nouvellement recruté(es) en psychiatrie	43
> Se former pour collaborer avec les patients partenaires.....	44
> Dialogue social et négociations collectives dans la FPH	45
> Formation CEP - Conseil en évolution professionnelle	46
> Renforcement de la cybervigilance.....	47
> Se préparer aux Situations Sanitaires Exceptionnelles : mutualiser, coopérer pour l'ensemble des référents SSE à l'échelle du GHT	48
> Certification HAS V2025	49
> Construire un parcours de DPC.....	50
> L'Analyse des pratiques professionnelles (APP) dans les établissements de la FPH.....	51
> Diplôme Universitaire Management du développement durable en santé (DU DD).....	52
> Mise en œuvre et conduite de l'entretien professionnel médical.....	53
> Vie pro - prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé	54
> Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 / B1 à B2.....	55
> Les actions à venir de l'axe 2	56

03

Fonctions support

p. 57

> Achats écoresponsables	58
> Maîtriser les procédures des Marchés publics	59
> Certificat acheteur leader	60
> Comptabilité et finances pour non financiers	61
> Les incontournables de la chaîne Accueil - Facturation - Recouvrement des soins	62
> Codage de l'activité externe : optimisation de la chaîne de facturation.....	63
> Parcours métier RH	64
> Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD	65
> Préparation au CAP Métiers de l'Entretien des Textiles – Blanchisserie pour les agents de la FPH.....	66
> Formation d'adaptation à l'emploi – Adjoints des cadres hospitaliers	67
> Formation d'adaptation à l'emploi – Assistant Médico-Administratif (FAE AMA).....	68
> Formation d'adaptation à l'emploi – Technicien Hospitalier et Technicien Supérieur Hospitalier (FAE TH/TSH)	69
> Diplôme Universitaire Technicien d'Information Médicale (DU TIM).....	70
> Les actions à venir de l'axe 3	71

Sommaire

04	Actions à déployer en collaboration avec les établissements et territoires	p. 73
	> Nouvelle évaluation et certification des ESSMS 74 > RH/métiers & compétences - accompagnement des établissements dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH 75 > Secondes parties de carrière : anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi 76 > Accompagnement à l'amélioration de la qualité des actions de formations dans le secteur de la FPH – QUALIOPI..... 77 > Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble (DGOS-ANACT) – Volet 2 : Parcours manager 78 > Projet I.CARE : Intelligence collective et accompagnement des responsables et des équipes – Management appréciatif 79 > Dispositif QVT « Qualité de vie au travail » 80 > La Validation des Acquis de l'Expérience collective (VAE)..... 81 > Le dispositif « 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière » 82 > Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe - e-learning..... 83 > Rédiger sans fautes et renforcer son expression (Projet Voltaire)..... 84 > Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC)..... 85 > Les actions à venir de l'axe 4 86	
05	Ateliers en ligne et webinaires	p. 87
	> Atelier prise en main LA ForMuLE..... 88 > Atelier de prise en main – Plateforme LMS..... 89 > Actualités RH – webinaires PNM et PM..... 90 > Webinaire « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien? » 91 > Déployer une politique développement durable adaptée à son établissement 92 > Développement des plans en relation avec les Situations sanitaires exceptionnelles (SSE) – Sensibilisation des agents..... 93 > Sensibilisation à la cybersécurité 94	
06	Digital learning ANFH	p. 95
	> e-formation.anfh.fr 96	

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.

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Retrouvez la carte des établissements adhérents de votre région

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



Projet stratégique 2025-2028

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

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

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

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

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

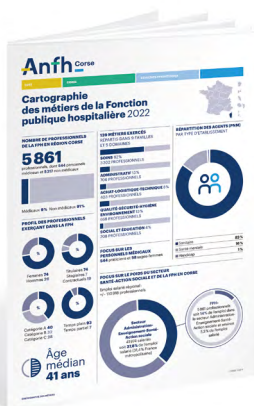
- visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'Anfh ;
- rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide.

Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version.

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



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

Les cartographies des métiers

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

Qualité des actions de formation

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

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

L'animation des réseaux professionnels

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

Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

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

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

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

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

pistes opérationnelles de coordination de la formation.

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

La plateforme e-Formations

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme e-Formations. Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques. Les nouvelles catégories de la plateforme sont : RH-Encadrement et Management des équipes, Compétences clés- Savoirs de base, Environnement - RSE - Qualité, Fonctions supports, Prise en charge et qualité des soins.

Plus d'infos
> www.anfh.fr

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

Marc DUMON

> m.dumon@anhf.fr
> 04 91 17 71 30

Assistante

Nathalie BEYLERIAN

> n.beylerian@anhf.fr
> 04 91 17 71 22

Conseillères dispositifs individuels

Dominique CHARBONNEL

> d.charbonnel@anhf.fr
> 04 91 17 71 34

Karine MARRO

> k.marro@anhf.fr
> 04 91 17 71 39

Conseillères en gestion de fonds

Sophie ASCIAK

> s.asciak@anhf.fr
> 04 91 17 71 23

Marie-Hélène BONNEFOND

> mh.bonnefond@anhf.fr
> 04 91 17 71 35

Caroline BOULLEN

> c.boullen@anhf.fr
> 04 91 17 71 27

Nathalie CHARPENTIER

> n.charpentier@anhf.fr
> 04 91 17 71 37

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Laure DUCROS

> l.ducros@anhf.fr
> 04 91 17 71 32

Isabelle KAZERIAN

> i.kazerian@anhf.fr
> 04 91 17 71 26

Sabine MERTZ

> s.mertz@anhf.fr
> 04 91 17 71 29

Hélène MINELLI

> h.minelli@anhf.fr
> 04 91 17 71 20

Marie-Pierre SIMONIAN

> mp.simonian@anhf.fr
> 04 91 17 71 21

Sophie BOLOGNINO

> s.bolognino@anhf.fr
> 04 91 17 71 36

Conseillères en formation

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Baptiste LAURENT

> b.laurent@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Plan d'accès

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

Adresse

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

Par les transports en commun

Tramway

Prendre la ligne T2 ou
T3 Castellane/Arenc le silo –
Arrenc le silo/Blancarde Foch.
Station : Belsunce Alcazar.

Métro

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

Par l'autoroute

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

N.B. : l'entrée se fait par l'accueil
du World Trade Center. Un badge
vous sera remis contre le dépôt
d'une pièce d'identité qui
donnera accès à l'immeuble B
et aux ascenseurs (8^e étage).
Merci de vous munir de votre
convocation.

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

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

**N'hésitez pas à contacter le
pôle Conseil Formation.**



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

L'Anfh établit les bons de commande et gère l'organisation des formations proposées dans le cadre du PAR 2026 au sein de la délégation. Les marchés proposés dans ce catalogue sont également ouverts aux établissements *via* l'outil LA ForMuLE.

Comment s'inscrire ?

Les demandes d'inscription doivent être saisies *via* des formulaires en lignes créés par la délégation Anfh PACA.

Pour avoir accès au fichier regroupant tous les liens d'inscription n'hésitez pas à contacter, par mail ou téléphone, la personne en charge de l'action de formation.

Après constitution des groupes, l'Anfh et/ou l'organisme de formation transmettra les convocations directement aux agents et/ou aux Services Formations (a minima un mois avant de le début de la session). L'Anfh saisira ensuite les dossiers dans GESFORM ÉVOLUTION et fera les suivis post-formation. Les frais de déplacements (hors repas du midi) et les frais de traitements sont à la charge du plan de formation des établissements.

Pour les formations coordonnées délocalisées, les frais de déplacement resteront à la charge des plans de formation des établissements.

Pour rappel, les demandes de remboursements déplacement devront parvenir à l'Anfh au plus tard dans le mois qui suit la fin de la session.

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

Quelles sont les modalités de financement ?

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

Les frais de restauration plafonnés à 20 €

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

Les frais de déplacement

➤ Remboursés sur la base du tarif 2^e classe SNCF sans justificatif à produire pour l'Anfh.

➤ La 1^{re} classe est remboursée si moins onéreuse que la 2^e classe avec justificatif.

➤ Le véhicule personnel peut être utilisé sous couvert de la direction avec production obligatoire des justificatifs (péages, parking, etc.).

Barème des indemnités kilométriques applicable

Catégorie de puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 kms	De 2001 à 10000 kms	+ 10000 kms
de 5 CV et moins (véhicule électrique, voiturette)	0,32 €	0,40 €	0,23 €
de 6 et 7 CV	0,41 €	0,51 €	0,30 €
de 8 CV et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 €

Taux en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les frais d'hébergement

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

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

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

Liste des hôtels

Noms	Adresse	Téléphone	Tarifs
Life Hôtel	35 quai des Belges 13001 Marseille	04 91 33 66 97 welcome.vp@lifehotels.io	90 € la nuit, petit-déjeuner inclus.
Europe Hôtel **	12 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 65 64	De 62 € à 78 € la nuit, petit-déjeuner inclus. Voir les périodes sur le site www.europehotelmarseille.com
Hôtel Carré ***	6 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 02 33 reception@hvpm.fr	107,16 € la nuit avec petit-déjeuner. Selon période, possibilité de tarifs à voir directement avec l'hôtel.
Staycity	11 rue Sainte-Barbe 13001 Marseille Sortie métro Colbert	Réserver à Marseille. sales@staycity.com avec en objet du mail : « Formation Anfh » + joindre au mail la convocation à la formation.	82,16 € la chambre + 7 € le petit-déjeuner.
ResidHotel Grand Prado	Allée Turcat Méry 13008 Marseille Sortie métro Perrier (L2)	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire : Anfh.	À partir de 46 € selon disponibilité + 11 € le petit-déjeuner Tarifs à consulter auprès de l'hôtel.
ResidHotel Vieux Port	4 rue de la Coutellerie Sortie métro Vieux Port	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire : Anfh.	À partir de 53 € selon disponibilité + 10 € petit-déjeuner Tarifs à consulter auprès de l'hôtel.
Hôtel Hermes**	2 rue Bonneterie F 13002 Marseille	04 96 11 63 63 hotel.hermes@orange.fr	Chambre single à partir de 70 €, chambre junior 90 € + 10 € le petit-déjeuner.

Dispositif

Accompagnement et formation centrés sur l'entretien professionnel

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

C'est la raison pour laquelle l'Anfh a souhaité proposer aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation complet, composé d'événements, de formations en présentiel ou distanciel, ainsi que des outils de gestion et de communication.

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

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

Pour en savoir plus

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

POUR LES ÉVALUATEURS PNM

Deux modules e-learning

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

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

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

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

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

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

4 modules de formations

opérationnelles de 3h30 (en présentiel ou distanciel), permettent aux évaluateurs de perfectionner leurs techniques sur :

- > La conduite de l'entretien professionnel ;
- > La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent ;
- > La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel ;
- > La préparation d'un entretien professionnel délicat.

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

POUR LES ÉVALUÉS PNM

Une application mobile-learning

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

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

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

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

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

POUR LES ÉVALUATEURS PM

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

> L'AFN fait suite au décret de 2022.

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

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

1.

Soins et prise en charge des usagers

1.01

Public

Public différent selon les modules

Organisé par

AFAR / SANTÉ ACADÉMIE

Durée

2 jours

Renseignement complémentaire

Modules indépendants

Contact

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

Gérer la violence et l'agressivité des patients et de leur entourage

Les établissements de santé publique font face à une augmentation préoccupante des incidents de violence et d'agressivité, tant de la part des patients que de leur entourage. Environ 40 % des professionnels de santé de la Fonction publique hospitalière rapportent avoir

été confrontés à des comportements agressifs au cours de l'année écoulée. Face à ces défis, il est impératif de former les agents de la FPH à la gestion de la violence et de l'agressivité, afin d'assurer leur sécurité et celle des patients, tout en maintenant une qualité de soins optimale.

Objectifs

- Observer, décoder les signes précurseurs et manifestations qui peuvent conduire à l'agressivité ou à la violence.
- Rechercher et expérimenter des stratégies et des attitudes propices et adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.
- S'approprier des techniques de communication constructive et non violente permettant de prendre du recul et de gérer l'agressivité et la violence.
- Identifier et expérimenter les postures physiques adaptées dans les situations d'agressivité, de risque de violence ou de passage à l'acte.
- Identifier les moyens, leviers, outils de prévention institutionnelle et collective.

MODULE 1

GÉRER LA VIOLENCE
ET L'AGRESSIVITÉ
AUX URGENCES

AFAR / SANTÉ ACADÉMIE

Durée : 2 jours

MODULE 2

GÉRER LA VIOLENCE
ET L'AGRESSIVITÉ
EN PSYCHIATRIE

MOINE / AFAR

Durée : 2 jours

MODULE 3

GÉRER LA VIOLENCE
ET L'AGRESSIVITÉ DES
PERSONNES ÂGÉES

ETHICARE / ETHICARE
FORMATION

Durée : 2 jours

1.02

Public

Tout public, tout professionnel exerçant dans les champs sanitaires, médico-sociaux et sociaux

Organisé par

MOINE

Durée

4 jours

Renseignement complémentaire

3 jours consécutifs + 1 jour

Contact

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

Gestion et prévention des situations de crises et de violence

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crises dans leurs différents

services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Objectifs

- > Détecter et identifier les facteurs déclenchants d'une situation de violence
- > Prévenir l'escalade et anticiper sur les situations pouvant dégénérer.
- > Maîtriser les techniques de communication appropriées pour gérer l'agressivité en amont et en situation.
- > Être capable d'adapter son attitude, son comportement et de mieux gérer son stress et ses émotions face à un ou des agresseurs afin d'assurer au mieux sa propre sécurité et celle de son entourage.

- > Avoir recours à des techniques d'autodéfense afin de maintenir une distance de sécurité, pouvoir se protéger et se dégager
- > S'accorder en équipe sur les modalités de réactions individuelles et collectives en fonction des situations critiques rencontrées.

1.03

Public

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

La participation à cette formation de plusieurs agents d'une même équipe ou service serait favorable au développement des compétences pluridisciplinaires dans le repérage des victimes de violence

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES /
TRANSFAIRE

Durée

3 jours

Contact

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

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

La crise sanitaire de 2020 a mis en évidence la recrudescence des faits de violences conjugales et familiales et le nécessaire besoin de renforcer le repérage et l'accompagnement des victimes de ces violences, malgré les politiques publiques existant déjà depuis de nombreuses

années. Il va s'agir, grâce à cette formation, d'aider les professionnels au repérage et à la prise en charge des personnes victimes de violences conjugales et/ou familiales et de les accompagner dans un parcours en lien avec les acteurs locaux du sujet.

Objectifs

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

1.04

Public

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

Organisé par

ANTIDOTE /
FORMAVENIR /
ÉLIDE FORMATION

Durée

2 à 3 jours consécutifs
selon de l'organisme
de formation

Contact

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

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

La qualité de la communication est le pilier de la relation entre les professionnels et les usagers. Elle permet d'instaurer un climat de confiance et participe à l'exercice du droit à l'information des patients et des personnes accompagnées en vue d'une prise en charge de qualité et d'une relation équilibrée. Les difficultés de communication avec

les professionnels restent un motif habituel de plainte et de réclamation des usagers. Cette formation permettra l'amélioration des compétences communicationnelles des professionnels du soin et de l'accompagnement pour une relation plus adaptée aux attentes et besoins des usagers en toute situation.

Objectifs

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

1.05

Public

Professionnels de santé,
psychologues,
travailleurs sociaux,
éducateurs spécialisés

Organisé par

ANAXIS SANTÉ /
INFOR SANTÉ

Durée

2 jours

Contact

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

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère de la santé et de la prévention. Intégrée à la Feuille de route santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie Nationale de Prévention du Suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un ensemble d'actions intégrées. Il s'agit de structurer

le repérage des personnes à risque pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin.

Dans ce contexte, cette action cible la formation de personnes-ressources pour l'orientation et l'évaluation des personnes repérées comme étant à risque suicidaire.

Objectifs

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

1.06

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

Renseignement complémentaire
Modules indépendants

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

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

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

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

Objectifs

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

MODULE 1

*PSYCHOTRAUMATISME :
REPÉRER, ÉVALUER ET
ORIENTER DES PATIENTS
ADULTES*

Durée : 2 jours

MODULE 2

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

Durée : 2 jours

1.07

Public

Personnel médical et soignant, personnel de direction d'établissement autorisé en psychiatrie

Organisé par

GRIEPS / INFOR SANTÉ

Durée

3 jours

Renseignement complémentaire

3 jours consécutifs ou non selon l'organisme de formation

Contact

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

Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et la contention.

Des recommandations de bonnes pratiques de la HAS, les décisions successives du Conseil Constitutionnel, les rapports et recommandations du CGLPL (Contrôleur général des lieux de privation de liberté) et un décret modifié en 2022 régissent les pratiques

d'isolement et de contention, et doivent être prises en compte par les différents établissements et services de soins, notamment psychiatriques. Cette formation vise à apporter des clés de compréhension de ces éléments, ainsi que des outils de désamorçage et de gestion concrète des situations de violence ou d'agitation.

Objectifs

- Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient.
- Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- Connaître les signaux précurseurs d'une crise
- Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique.
- Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaires aux pratiques de l'isolement et de la contention.
- Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe.

1.08

Public

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

Organisé par

IDÉAGE FORMATION / AFAR

Durée

3 jours

Contact

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

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

La maladie d'Alzheimer et l'ensemble des maladies apparentées sont des pathologies de plus en plus fréquentes se traduisant par divers symptômes ayant des répercussions majeures sur le comportement et l'adaptation des personnes âgées à leur environnement, mais aussi sur l'entourage. Dans la plupart des USLD et EHPAD, des actions ciblées sont entreprises pour tenter de trouver des réponses adaptées à ces différents troubles, néanmoins, comme le révèle l'HAS, une grande partie des professionnels manque de formation spécifique sur ce sujet et ils peuvent se retrouver rapidement démunis. Pour adopter une

attitude appropriée face aux troubles du comportement des personnes âgées souffrant de la maladie d'Alzheimer ou apparentée, les professionnels doivent être en mesure de comprendre ces troubles, d'adapter leur prise en soin pour réussir à gérer et limiter l'apparition de ces troubles de manière efficace et durable. Dans ce cadre, l'approche non médicamenteuse regroupe un ensemble d'interventions essentielles à la bonne prise en soin des résidents et représente un des facteurs majeurs de gestion des troubles du comportement et d'utilisation raisonnée de psychotrope.

Objectifs

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

- Savoir réagir face aux différents troubles psychologiques et comportementaux et adapter la prise en soin.
- Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

1.09

Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

3 jours

Renseignement complémentaire

3 jours en 2+1

Contact

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

Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient

Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France. Le cancer est la 3^e cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (*source : Groupe Oncohématologie Adolescents et Jeunes Adultes*). Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis

face aux particularités de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes. En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : Hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio chimiothérapies, soins de support..., les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

Objectifs

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

1.10

Public

AS, IDE et
personnel soignant

Organisé par

IRAP SANTÉ

Durée

2 jours

Contact

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

Optimiser les transmissions orales

Les transmissions médicales font partie intégrante de la pratique quotidienne de tout personnel soignant. Elles constituent un moment critique particulièrement propice aux erreurs, et désignent également une interaction complexe entre le personnel (tous niveaux confondus) de formation et de différentes spécialités, qui a pour but de transmettre non seulement des informations mais aussi

la responsabilité de soins. Celles-ci sont essentielles pour assurer la continuité, la cohérence du soin et des prises de décisions efficaces. Pour soigner de façon sécuritaire et optimiser la prise en charge du patient, il faut conjuguer les compétences, les savoirs de chaque professionnel et savoir communiquer et transmettre les informations capitales.

Objectifs

- > Resituer les transmissions dans le contexte d'usage et législatif.
- > Comprendre l'apport et le rôle de chacun des acteurs.
- > Comprendre l'importance qualitative de la transmission orale dans l'environnement de santé.
- > Concrétiser une communication et une cohésion interprofessionnelle.
- > Utiliser le raisonnement clinique en l'intégrant dans les transmissions orales.
- > Conduire une animation de transmissions orales.

1.11

Public

Personnes travaillant auprès des personnes âgées ou au contact des personnes âgées

Organisé par

IFCOPS/ALTAFORMA

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement

L'idée reçue « qu'il n'est pas si compliqué de s'occuper des personnes âgées et qu'après tout, il n'y a pas besoin d'avoir fait de grandes études pour prodiguer les soins quotidiens » est encore trop souvent véhiculée dans notre société. Et pourtant, cette représentation est loin de la

réalité ! Nous savons combien prendre soin de la personne âgée est une tâche hautement complexe et délicate. Cette action de formation a donc été conçue de manière très pratique et concrète afin d'être transférable immédiatement sur le terrain.

Objectifs

- Identifier les conséquences des déficiences motrices et sensorielles pour la personne âgée.
- Comprendre et appréhender la communication usager-soignant et entre usagers.
- S'imprégner de « trucs et astuces » permettant de mettre la personne âgée en situation adaptée et de confort, en fonction de son état et de ses capacités (exemples : se lever, mettre des chaussures, marcher à un rythme adapté, régler le son de la TV, prendre un repas, etc.).
- Trouver et s'approprier le bon niveau d'intervention dans sa pratique professionnelle pour éviter tant « l'hyperstimulation » que « l'hypostimulation ».
- Adapter sa pratique aux usagers au regard de leur type de handicap.

1.12

Public

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

Organisé par

IDÉAGE FORMATION

Durée totale

7 jours selon les
modules suivis

**Renseignement
complémentaire**

Modules indépendants

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Les spécificités de la prise en charge à domicile

Avec l'évolution des besoins de santé et la préférence croissante pour les soins à domicile, les professionnels de l'accompagnement et du soin se trouvent confrontés à de nouveaux défis. Ils doivent adapter leurs compétences, connaissances et pratiques à la singularité de l'accompagnement à domicile afin de proposer

une offre de soins de qualité dans un environnement domestique non standardisé. La formation « la place du domicile dans le parcours de soi et/ou d'accompagnement » vise à répondre à ses enjeux en proposant un cadre de référence à la fois théorique et pratique complet.

Objectifs

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

MODULE 1

LA PLACE DU DOMICILE
DANS LE PARCOURS
DE SOINS ET/OU
D'ACCOMPAGNEMENT

Durée : 3 jours

MODULE 2

LA PRÉVENTION DES
CHUTES À DOMICILE

Durée : 2 jours

MODULE 3

LA FIN DE VIE À DOMICILE

Durée : 2 jours

1.13

Public

Tout professionnel exerçant auprès de personnes âgées

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

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

L'entrée en institution est un bouleversement majeur pour une personne âgée, engendrant stress, perte de repères et deuil de l'ancienne vie. Ce changement nécessite un accompagnement adapté pour préserver la dignité et l'autonomie du résident. Cette formation permet de mieux comprendre

les enjeux de cette transition, d'identifier ses impacts et d'acquérir des stratégies d'accompagnement personnalisé. Elle vise également à optimiser la communication et la collaboration entre les acteurs pour un soutien bienveillant et efficace.

Objectifs

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

1.14

Public

Tout personnel soignant et administratif en contact avec des patients anglophones ou non francophones

Organisé par

LINGUAPHONE

Durée

3 jours

Renseignement complémentaire

3 jours consécutifs

Contact

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

Anglais : orientation et premier niveau d'information des patients

Cette formation s'adresse aux établissements accueillant des patients étrangers.

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous serez capable de vous exprimer en anglais lors de la prise en charge du patient :

- Bien accueillir le patient par téléphone et en présentiel.
- Savoir questionner le patient pour comprendre sa situation.
- Récolter les informations administratives.
- Savoir renseigner correctement en anglais.
- Pouvoir guider et orienter exemples : vers des services, hôpitaux, établissements, etc.

MODULE 1

ACCUEIL TÉLÉPHONE

Durée : 1 jour

MODULE 2

ACCUEIL PRÉSENTIEL

Durée : 1 jour

MODULE 3

PRISE EN CHARGE

Durée : 1 jour

1.15

Public

Tous publics

Organisé par

IFCOPS

Durée

10 jours

répartis en 5 x 2 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER

04 91 17 71 24

s.chevalier@anhf.fr

Initiation à la langue des signes

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, exige des établissements de santé qu'ils garantissent une accessibilité optimale aux soins pour tous. Les personnes atteintes de surdité doivent faire face à une double stigmatisation, celle de la maladie et celle de la surdité. Les personnes sourdes ou malentendantes représentent une population fragilisée quant à l'accès aux soins. Il existe un décalage culturel avec les entendants. Les professionnels de santé devant prendre en charge ces patients sont confrontés à des

problèmes de communication. Les stratégies actuellement employées, comme la communication écrite ou la lecture labiale, ne sont pas suffisantes. En effet, beaucoup de personnes sourdes ont une compréhension limitée de l'écrit et la lecture labiale ne permet de saisir que 30 à 50 % du message verbal. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de proposer une formation ouverte à l'ensemble des professionnels de la FPH pour leur permettre de mieux prendre en charge les personnes sourdes et malentendantes, sans ou avant d'avoir besoin d'un interprète.

Objectifs

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

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

1.16

Public

Aides soignants,
aides médicaux
psychologiques

Organisé par

PERFORMANCE

Durée

20 jours

**Renseignements
complémentaires**

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

Contact

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

Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant de soins en gériatrie (ASG)

Dans le cadre du plan Alzheimer 2008-2012, la mesure n°20 appelée Plan métiers prévoit de former des aides soignants (AS) et des aides médico-psychologiques (AMP) à de nouvelles fonctions visant à renforcer leurs compétences et en les professionnalisant auprès de personnes âgées dépendantes. Ainsi il s'agit de proposer aux AS et aux AMP, déjà en exercice, des modules de formation continue. La mesure s'applique aussi aux auxiliaires de vie sociale

(AVS). L'assistant de soins en gériatrie (ASG) intervient auprès de personnes âgées en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques. Il assure tous les actes qui peuvent concourir à soulager une souffrance, créer du confort, restaurer et maintenir une adaptation de l'individu à son environnement.

Objectifs

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

MODULE 1

MISE EN ŒUVRE DU
PROJET PERSONNALISÉ

Durée : 5 jours

MODULE 2

LES ACTES DE LA VIE
QUOTIDIENNE

Durée : 3 jours

MODULE 3

LES ACTIVITÉS DE
STIMULATION SOCIALE
ET COGNITIVE

Durée : 4 jours

MODULE 4

LES PRINCIPAUX
PARAMÈTRES LIÉS À L'ÉTAT
DE SANTÉ

Durée : 4 jours

MODULE 5

LES SOINS QUOTIDIENS

Durée : 4 jours

Les actions à venir...

AXE 1 - Soins et prise en charge des usagers

1.17 - Prise en charge palliative dont l'accompagnement de la fin de vie

Contact : Audrey DAVID

04 91 17 71 28 - a.david@anhf.fr

1.18 - Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin

Contact : Baptiste LAURENT

04 91 17 71 38 - b.laurent@anhf.fr

1.19 - Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires

Contact : Margaux CAPELLO

04 91 17 71 33 - m.capello@anhf.fr

1.20 - La communication non verbale dans la relation patient/soignant

Contact : Baptiste LAURENT

04 91 17 71 38 - b.laurent@anhf.fr

1.21 - Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Contact : Sandrine CHEVALIER

04 91 17 71 24 - s.chevalier@anhf.fr

1.20 - Premiers secours en santé mentale

Contact : Margaux CAPELLO

04 91 17 71 33 - m.capello@anhf.fr

2.

Stratégie, management et organisation

2.01

Public

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

Organisé par

SELTZER
COMPÉTENCES /
CADRES EN MISSION /
HETIS

Durée totale

De 1 à 3 jours selon les modules suivis

Contact

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

Formation des Maîtres d'apprentissage

La présence de Maîtres d'apprentissage/ Tuteurs dans la Fonction publique hospitalière (cf. filières soignante, socio-éducative, technique et administrative) permet de recruter des jeunes professionnels qui peuvent commencer leur carrière pendant la période de leur formation et être embauchés à l'issue de celle-ci. Le dispositif de l'apprentissage doit ainsi pouvoir contribuer à l'attractivité des établissements et à la fidélisation des

personnels, particulièrement sur certains métiers en tension, notamment dans la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le dispositif de formation proposé dans le cadre du présent marché permet donc de préparer aux fonctions de Maître d'Apprentissage, dans la Fonction publique hospitalière, tout agent de la fonction publique, volontaire et intéressé qui souhaiterait s'engager dans cette mission ou qui assure déjà cette mission.

Objectifs

- > Identifier les acteurs de l'apprentissage et le rôle de chacun.
- > Les étapes-clés du dispositif d'apprentissage.
- > Organiser l'accueil et l'intégration de l'apprenti.
- > Guider et d'accompagner les apprentissages.
- > Évaluer les compétences développées.
- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression.
- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique.
- > Accompagner des apprentis en difficulté.
- > Construire un parcours d'apprentissage.

MODULE 1

*INTÉGRER LA POSTURE ET
LES COMPÉTENCES DU
MAÎTRE D'APPRENTISSAGE*

*Durée : 2 à 3 jours
selon l'organisme*

MODULE 2

*ACCOMPAGNEMENT
À LA CERTIFICATION*

*Durée : 1 à 2 jours
selon l'organisme*

2.02

Public

Public différent selon les modules

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES /
SANTÉ ACADÉMIE

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

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

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

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction

publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Objectifs

- Familiariser les participants avec les notions de norme de genre et stéréotypes. Faire émerger les représentations.
- Distinguer ces différentes notions et comprendre la mécanique des discriminations sexistes.
- Prendre conscience de l'ampleur des inégalités professionnelles.
- Situer les avancées sociales et économiques et leurs limites.
- Désacraliser les écrits juridiques et se les approprier.
- Découvrir les outils pour l'égalité.
- S'approprier, dans le cadre de ses missions RH, les leviers d'action en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations.
- Approfondir les fondements juridiques et identifier les obligations de l'administration.
- Intégrer systématiquement la dimension « égalité professionnelle » dans la gestion RH.
- Connaître les interlocuteurs adéquats afin de réorienter les personnes.

- Définir des actions et réaliser des outils à partir de l'analyse de la situation des femmes et des hommes dans la structure.
- Proposer et mettre en œuvre les actions favorisant la mixité des équipes.
- Participer à la mise en œuvre du plan d'action Égalité professionnelle et à son suivi.
- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle et connaître le cadre légal.
- Savoir concrètement identifier les situations d'inégalités professionnelles et en reconnaître les mécanismes dans les pratiques quotidiennes.
- Prendre conscience de l'évolution de sa compréhension du rôle de référent.e Égalité / Identifier et se faire identifier comme Référent Égalité par les interlocuteurs internes.
- Savoir accompagner et orienter les victimes de discrimination.
- Définir la méthodologie de construction d'un plan d'action : conduite de projet.
- Contribuer au partage d'information et à l'animation du réseau des référent(e)s.

MODULE À DESTINATION DES ENCADRANTS

Durée : 0,5 jour

MODULE À DESTINATION DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉ ET/OU DIVERSITÉ

Durée : 2 jours

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

Durée : 1 jour

2.03

Public

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

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES / EGAE

Durée totale

2 jours selon
les modules suivis

Contact

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

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

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017 (Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le Président a proclamé **l'égalité femme-homme "grande cause du**

quinquennat" avec comme première priorité **"la lutte contre les violences sexuelles et sexistes"**. Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en la matière.

Objectifs

- Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail.
- Identifier les enjeux spécifiques liés à la Fonction publique hospitalière sur le sujet.
- Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun-e.
- Connaître les mécanismes des violences.
- Identifier les différents niveaux de conséquences.
- Prévenir et participer à la prévention.
- Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet.
- Détecter et repérer des situations.
- Réagir lorsqu'on est témoin d'une situation de violences.
- Accueillir la parole, accompagner, signaler et orienter.
- Prendre soin de soi.

MODULE 1

COMPRENDRE, REPÉRER
LES SITUATIONS DE
VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES ET
ORIENTER LES VICTIMES

Durée : 1 jour

MODULE 2

CONSTRUIRE ET DÉPLOYER
UN PROCESS DE
PRÉVENTION ET
DISCIPLINAIRE AU SEIN
DE SON ÉTABLISSEMENT

Durée : 1 jour

2.04

Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

Durée

1 jour

Renseignement complémentaire

Une journée à distance

Prérequis

Le public cible ne doit pas être en situation d'illectronisme. Il doit disposer d'une connaissance et d'une pratique courante des outils numériques avec ou sans expertise.

Contact

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

Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA)

À l'hôpital et notamment pour les personnels réalisant des activités administratives (médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistique...), de nombreuses tâches sont répétitives voire fastidieuses. Il est possible de citer notamment : la planification, la gestion et la rédaction des mails, l'élaboration de comptes rendus, l'optimisation des flux, la gestion administrative et budgétaire de projets etc. À ce jour, on observe que le recours à l'IA dans le secteur hospitalier est avancé dans

le domaine des soins mais il demeure à développer pour les tâches administratives car il y est peu connu et son recours actuel peut y être faiblement sécurisé. Sachant que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier, cette courte formation vise à les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes.

Objectifs

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

2.05

Public

Cadres/encadrants - chefs de service, direction et DRH, professionnels en charge du recrutement (services RH et DAM)

Organisé par

FORMAVENIR / SYNERGIE DCF

Renseignement complémentaire

2,5 à 3 jours en fonction de l'organisme de formation et du format (distanciel ou blended learning)

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Également, des tensions RH apparaissent, liées à un niveau de départ supérieur et à un absentéisme majoré. Ainsi, les acteurs RH des établissements de la FPH doivent adopter une posture pro-active dans la recherche et l'intégration de nouveaux professionnels. Pour les établissements, parfaire ses pratiques de recrutement nécessite d'identifier ses atouts au sein même de son territoire, de sa structure,

de la FPH (promotion interne, formation). L'implication de tous les acteurs de l'établissement et de leurs propres réseaux est aussi un levier de communication et de valorisation à activer. Analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes. Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

Objectifs

- Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé.
- S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement.
- Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque Employeur.
- Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels.
- S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité.
- Développer une démarche active de recrutement et d'intégration.
- Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur.
- Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image.
- Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration.

2.06

Public

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

Organisé par

ACE SANTÉ

Durée totale

10 jours selon les modules suivis, modules indépendants

Renseignement complémentaire

Modules indépendants

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Management et pilotage d'un service ou d'un pôle hospitalier

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

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

Objectifs

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

MODULE 1

STRATÉGIE ET PROSPECTIVE EN MILIEU HOSPITALIER

Durée : 1 jour

MODULE 2

PILOTAGE MÉDICO-ÉCONOMIQUE

Durée : 1 jour

MODULE 3

PILOTAGE DES OPÉRATIONS

Durée : 1 jour

MODULE 4

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES SOINS

Durée : 1 jour

MODULE 5

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Durée : 1 jour

MODULE 6.1

MANAGEMENT ET GESTION DU CHANGEMENT

Durée : 1 jour

MODULE 6.2

MANAGEMENT ET LEADERSHIP

Durée : 1 jour

MODULE 6.3

MANAGEMENT : POSTURES DU MANAGER

Durée : 1 jour

MODULE 7

DÉLÉGATION DE GESTION ET CONTRATS DE PÔLES

Durée : 1 jour

MODULE 8

COMMUNICATION ET NÉGOCIATION

Durée : 1 jour

2.07

Public

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

Organisé par

EXCELLENS
FORMATION /
SANTÉ ACADÉMIE

Durée totale

4 jours + 1h de
positionnement

Renseignements complémentaires

> Volet 1 du PARCOURS Manager (ANFH/DGOS/ANACT)
> Voir volet 2 dans la rubrique « Offre déployée en Intra, GHT ou ajustable » de ce PAR

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Management hospitalier – Volet 1 : Parcours Manager

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

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

Objectifs

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

MODULE 1**POSITIONNEMENT**

Obligatoire pour accéder
aux modules indépendants -
e-learning (1h)

MODULE 2
**APPRÉHENDER L'ÉVOLUTION
DE L'ENVIRONNEMENT
HOSPITALIER**

Durée : 1 jour
(blended learning)

MODULE 3
**FÉDÉRER, MOTIVER,
VALORISER ET DÉLÉGUER**

Durée : 1 jour
(blended learning)

MODULE 4
**PRENDRE SOIN DE SOI
ET DU COLLECTIF**

Durée : 1 jour
(blended learning)

MODULE 5
**ACCOMPAGNER LE
CHANGEMENT ET GÉRER
LES PROJETS**

Durée : 1 jour
(blended learning)

2.08

Public

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

Organisé par
 INFOR SANTÉ
Durée

> Parcours modulaires : e-learning
> Connaissances socles - durée : 2 jours
> Journées en présentiel - durée : 3 jours

Contact

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

Accompagner les IDE nouvellement recruté(es) en psychiatrie

Ce dispositif de formation intègre plusieurs temps forts – avec une pédagogie mixte :
 > **Un parcours modulaire** de formations asynchrones, permettant l'acquisition des connaissances « socles » relatives aux IDE en psychiatrie. À travers différentes méthodes pédagogiques d'apprentissage, les apprenants sont ainsi sensibilisés aux différents concepts.

> **Une formation présentielle** permettant l'approfondissement des notions théoriques, des temps d'analyse de pratique et d'échanges entre pairs, de mises en situations, de travaux et ateliers, permettant ainsi l'ancrage et l'appropriation des concepts, et leur intégration dans la pratique professionnelle future.

Objectifs

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

MODULE 1

SIGNES ET SYMPTÔMES
EN PSYCHIATRIE
Durée : 3h10

MODULE 2

MODES D'HOSPITALISATION,
MODALITÉS DE SOINS EN
PSYCHIATRIE – DROIT DES
PATIENTS – RESPONSABILITÉ
PROFESSIONNELLE
Durée : 2 heures

MODULE 3

TRAITEMENTS
MÉDICAMENTEUX
EN PSYCHIATRIE
Durée : 1h45

MODULE 4

PRÉVENTION ET GESTION
DES RISQUES EN
PSYCHIATRIE –
ALTERNATIVES AUX
MESURES D'ISOLEMENT
ET DE CONTENTION
Durée : 2h10

MODULE 5

SPÉCIFICITÉS DES PRISES
EN SOINS INFIRMIÈRES
EN PSYCHIATRIE (NON
MÉDICAMENTEUSES)
Durée : 1 heure

MODULE 6

RELATION DE SOINS,
RELATION D'AIDE
Durée : 2h15

MODULE 7

JOURNÉES EN PRÉSENTIEL
Durée : 3 jours

2.09

Public

Public différent selon les modules

Organisé par

SAVOIRS PATIENTS
ASSOCIATION

Durée

3 jours

Contact

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

Se former pour collaborer avec les patients partenaires

Les lois des dernières décennies n'ont cessé de renforcer la place du patient dans le parcours de soins (charte du patient hospitalisé, droits des malades, accès à l'information médicale, représentation des usagers dans les instances, etc.). La notion de patient partenaire apparaît alors, mais de quoi s'agit-il ? Comment associer

ces patients partenaires dans le respect du cadre réglementaire, du point de vue éthique, dans l'organisation des soins ? Il va s'agir d'éclairer les professionnels de santé sur la place des patients partenaires et sur l'opportunité d'une collaboration pour améliorer la qualité des soins.

Objectifs

- Définir la notion de patient partenaire et les différentes désignations (patient expert, pair-aidant, patient formateur, etc.).
- Appréhender le cadre réglementaire lié à la collaboration avec les patients partenaires.
- Identifier les champs d'actions possibles des patients partenaires : éducation thérapeutique du patient, amélioration de la prise en charge, information, prévention, formation, recherche, etc.
- Repérer les situations dans lesquelles la collaboration avec le patient partenaire est pertinente.
- Définir comment et à quelles étapes du parcours impliquer le patient partenaire.
- Adapter sa posture pour développer une approche collaborative professionnelle de santé-soigné.

**SECTEUR SANITAIRE
OU MÉDICO-SOCIAL**

Durée : 3 jours

SECTEUR PSYCHIATRIQUE

Durée : 3 jours

2.10

Public

Gestionnaires des ressources humaines, membres de la direction, représentants du personnel

Organisé par
GERESO**Durée**

2 jours consécutifs

Contact

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

Dialogue social et négociations collectives dans la FPH

Dans le cadre de la rénovation du dialogue social qu'a entraîné la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les compétences et la composition des instances paritaires ont évolué. L'introduction de la négociation collective au sein des établissements publics et les différents domaines faisant l'objet de cette négociation

à la suite des dispositifs mis en œuvre par le Ségur de la Santé ont également impacté le dialogue social dans la Fonction publique hospitalière. Dans ce contexte, tous les gestionnaires d'un établissement sont susceptibles d'être associés à ces démarches et au travail avec les représentants du personnel.

Objectifs

- Identifier les nouvelles compétences des instances paritaires dans le cadre de la loi de transformation.
- Organiser la tenue des instances paritaires.
- Maîtriser le cadre juridique de la négociation collective
- Comprendre les mesures soumises à négociation.

2.11

Public

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

Organisé par

CIBC ALPES PROVENCE

Durée totale

10 jours selon les modules suivis

Prérequis

Avoir lu le cahier des charges fixé par l'arrêté du 29 mars 2019

Renseignement**complémentaire**

Module 1 obligatoire, modules 2 et 3 indépendants

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anf.fr

Formation CEP – Conseil en évolution professionnelle

Objectifs

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

MODULE 1

RÔLE, RÉGLEMENTATION
ET PÉRIMÈTRE DU CEP

Durée : 3 jours consécutifs

MODULE 2

OUTILS ET ACTEURS
À MOBILISER

Durée : 2,5 jours + 1,5 jour

MODULE 3

DE L'ENTRETIEN INDIVIDUEL
À L'ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISÉ -
NIVEAU 1 ET 2

Durée : 3 jours consécutifs

2.12

Public

Public différent selon module

Organisé par

ASCENT FORMATION /
CRISALYDE /
DÉMÉTER SANTÉ

Durée

De 1 à 2 jours
selon les modules

**Renseignement
complémentaire**

Modules indépendants

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Renforcement de la cybervigilance

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques, leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus

aujourd'hui à prendre à la légère, s'il y a 10 ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

Objectifs

- Identifier les nouvelles compétences des instances paritaires dans le cadre de la loi de transformation.
- Organiser la tenue des instances paritaires.
- Maîtriser le cadre juridique de la négociation collective.
- Comprendre les mesures soumises à négociation.

MODULE 1

WEBINAIRE :
SE SENSIBILISER
À LA CYBERSÉCURITÉ
Durée : 2 heures

MODULE 2

RENFORCEMENT DE
LA CYBERVIGILANCE :
ACQUÉRIR LES BONS
RÉFLEXES
Durée : 1 jour

MODULE 3

BUREAUX DES ENTRÉES -
MISE EN SITUATION D'UNE
CYBERATTAQUE
Durée : 1 jour

MODULE 4

GÉNIE BIOMÉDICAL -
MISE EN SITUATION D'UNE
CYBERATTAQUE
Durée : 1 jour

MODULE 5

SERVICES TECHNIQUES -
MISE EN SITUATION D'UNE
CYBERATTAQUE
Durée : 1 jour

MODULE 6

DIRECTION - MISE
EN SITUATION D'UNE
CYBERATTAQUE
Durée : 1 jour

MODULE 7

PILOTAGE D'UN PLAN
DE CONTINUITÉ DES
ACTIVITÉS PCA
Durée : 2 jours

MODULE 8

SIMULER UNE ATTAQUE /
DÉFENSE POUR LES
SERVICES INFORMATIQUES
HOSPITALIERS
Durée : 2 jours

2.13

Public

Tous publics

Organisé par

CRISALYDE

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID

04 91 17 71 28

a.david@anfh.fr

Se préparer aux Situations Sanitaires Exceptionnelles : mutualiser, coopérer pour l'ensemble des référents SSE à l'échelle du GHT

Le secteur sanitaire se trouve confronté de manière récurrente à des situations exceptionnelles. En effet, force est de constater que les autorités sanitaires, nationales ou locales sont très sollicitées en cas de crise sanitaire ou catastrophe naturelle. Cette action de sensibilisation est un levier fort pour favoriser la culture du risque et des Situations Sanitaires Exceptionnelles (SSE), point de

départ indispensable de la résilience face aux crises sanitaires majeures et aux catastrophes naturelles. La SSE est un fondamental du rôle du personnel hospitalier, un moment grave où la population sait pouvoir compter sur l'hôpital, une occasion de toucher la quintessence des métiers du soin... Mais, par là même, une responsabilité, face à laquelle il faut avoir un minimum de préparation.

Objectifs

- Partager l'actualité en matière de SSE.
- Savoir s'adapter aux problématiques logistiques.
- Améliorer les pratiques.
- Mettre en pratique.
- Utiliser les ressources mises à disposition.

2.14

Public

Tout professionnel participant à la préparation de la V2025 dans son établissement ou son GHT

Organisé par

LBDA/EFFICIOR

Durée totale

5 jours selon les modules suivis

Contact

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

Certification HAS V2025

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2025 au sein de son établissement. Être prêt pour la venue des experts visiteurs format V2025 au sein de

son établissement. Conduire sa démarche de certification V2025, ajuster ses pratiques, améliorer ses prises en charge.

Objectifs

- Prendre connaissance des nouvelles modalités de la procédure de certification V2025.
- Mettre en œuvre les outils de la certification : les changements de pratiques induits au sein des services et établissements.
- Anticiper l'impact sur la démarche qualité et gestion des risques de l'établissement et sur les orientations stratégiques.
- Appréhender concrètement l'ajustement du référentiel HAS 6^e cycle.
- Comprendre l'importance d'un cycle d'amélioration continue dans le cadre de la certification.
- Assurer le suivi post-certification et l'adaptation aux évolutions.

MODULE 1

LES NOUVEAUTÉS DE LA CERTIFICATION HAS V2025

Durée : 1 jour

MODULE 2

SE PRÉPARER À LA CERTIFICATION HAS V2025

Durée : 2 jours

MODULE 3

METTRE EN ŒUVRE LA CERTIFICATION ET INTÉGRER UN CYCLE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Durée : 2 jours

2.15

Construire un parcours de DPC

Public

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

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

Durée

3 jours

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Le développement professionnel continu (DPC) est une obligation réglementaire instaurée par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009, modifiée par la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, passant d'une logique de programme à une logique de parcours. Ce dispositif vise à maintenir et actualiser les compétences des professionnels de santé, ainsi qu'à améliorer la qualité des soins et la sécurité des patients. Le DPC est une obligation individuelle et triennale qui concerne les professionnels de santé libéraux et salariés, médicaux et non médicaux. Les intervenants et concepteurs

d'actions de formation, d'évaluation de pratiques professionnelles (EPP) ou de gestion des risques (GDR) internes aux établissements de santé peuvent/doivent valoriser les actions préexistantes en les reconfigurant conformément aux exigences qualité spécifiques aux actions de DPC, afin que les professionnels de santé répondent à leur obligation de DPC. Cette formation-action permettra l'acquisition par ces acteurs d'une méthode de conception de ces actions contribuant au respect de la cohérence pédagogique ainsi qu'une méthodologie pour déposer ces actions à la publication.

Objectifs

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

2.16

Public

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

Organisé par

SYNERGIES DFC

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

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

La mise en place d'un dispositif d'analyse des pratiques dans un établissement impacte à la fois l'institution et ses représentants, les professionnels, les usagers, les patients ou résidents. Ces effets ne sont pas prévisibles, aussi cette incertitude s'inscrit dans le but d'un dispositif d'APP. Quelle que soit l'approche choisie, la participation à un Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles (GAPP) doit se distinguer d'un travail personnel de type thérapeutique ou d'accompagnement individuel. Un GAPP met en jeu le rapport

au métier, le social et la façon dont il se déploie dans l'exercice professionnel, le lien aux usagers, les situations délicates et ce qu'elles convoquent comme affects et places.

Afin d'aider les établissements adhérents à répondre aux exigences des tutelles, de leurs professionnels et des patients / résidents, l'ANFH propose une offre de formations, qui aura pour objet d'apporter des méthodes, outils et techniques permettant de faciliter la structuration et le déploiement de ces GAPP.

Objectifs

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

2.17

Public

Tous publics

Organisé par

CESEGH - UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER

Durée totale

28 jours

Renseignements
complémentaires

> Alternance sur 1 an
avec un séminaire
de 3 jours consécutifs
par mois
> Modules
interdépendants

Contact

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

Diplôme Universitaire Management du développement durable en santé (DU DD)

De par leur emprise foncière, leurs infrastructures, leurs activités, les énergies consommées, la quantité de déchets produite, la main-d'œuvre employée, etc., les établissements du secteur du soin et de l'accompagnement ont un impact environnemental important, et un rôle social, sociétal et éducationnel majeur à jouer auprès de l'ensemble de leurs parties prenantes. Que ce soit par contrainte réglementaire

ou prise de conscience, le Développement Durable et la Responsabilité Sociétale des Organisations prennent une place de plus en plus importante au sein de la stratégie et du fonctionnement des organisations. Cette prise en compte passe par la montée en compétences du ou des collaborateur(s) assigné(s) à cette mission et leur reconnaissance, par l'obtention d'un diplôme universitaire.

Objectifs

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

MODULE 1

MAÎTRISER LES ENJEUX
DU DD EN SANTÉ

Durée : 4 jours

MODULE 2

CONCEPTS ET OUTILS
DU DD ET DE LA
PERFORMANCE GLOBALE

Durée : 6 jours

MODULE 3

MANAGER LES RH
POUR ENGAGER LA
TRANSITION RSE

Durée : 7 jours

MODULE 4

ORGANISER LA STRATÉGIE
DE TRANSITION RSE
AUTOUR DE L'ÉCONOMIE
CIRCULAIRE

Durée : 4 jours

MODULE 5

COORDONNER LA MISE EN
ŒUVRE DE LA TRANSITION
RSE GRÂCE À LA NOTION
D'ÉCOCONCEPTION

Durée : 7 jours

2.18

Public

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

Organisé par

FORMATION
PARTENAIRES /
FORMAVENIR
PERFORMANCES /
GRIEPS

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anf.fr

Mise en œuvre et conduite de l'entretien professionnel médical

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

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

Objectifs

- Accompagner, informer, et former les responsables médicaux sur la mise en œuvre et la conduite des entretiens professionnels annuels.
- Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement.
- Clarifier enjeux, finalités, contexte de l'entretien professionnel.
- Connaître les éléments clés de la GPMC.
- Savoir mettre en œuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien.
- Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien.
- Connaître les différentes étapes de l'entretien.
- Préparer et réaliser l'entretien.

2.19

Public

Professionnels médicaux exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par

ADOPALE / ANTIDOTE
EXPERTISE /
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée totale

3 jours selon modules suivis, en présentiel (distanciel possible)

Renseignement complémentaire

Modules indépendants

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Vie pro – prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé

La dégradation des conditions de travail, l'augmentation de la complexité des soins ont notamment mis en avant l'enjeu du travail en équipe, élément essentiel pour la qualité et la sécurité des soins et d'attractivité des services. Mais, travailler efficacement en équipe ne coule pas de source. Les équipes ont donc besoin d'un leadership efficace, tant au niveau médical

que paramédical, pour donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien de chacun. Aussi, cette formation vise à développer les compétences managériales et outiller les professionnels médicaux exerçant des fonctions managériales.

Objectifs

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

MODULE 1

*VIE PROFESSIONNELLE
EN ÉQUIPE HOSPITALIÈRE :
ÊTRE MÉDECIN ET MANAGER
UNE ÉQUIPE MÉDICO-
SOIGNANTE*

Durée : 2 jours

MODULE 2

*PRÉVENTION ET GESTION
DES SITUATIONS
CONFLICTUELLES EN
ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ*

Durée : 1 jour

2.20

Public

Tout médecin non francophone

Organisé par

LINGUAPHONE

Prérequis

Test de positionnement en amont

Renseignements complémentaires

- > Parcours blended en classe inversée
- > Modules indépendants

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

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

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

Objectifs

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

AMÉLIORER SON FRANÇAIS
ÉCRIT ET ORAL PAR UN
PASSAGE DU NIVEAU
A2 À B1 –
(IMPROVE YOUR WRITTEN
AND SPOKEN FRENCH BY
MOVING FROM A2 TO B1
LEVEL - CERTIFYING
COURSE)

Durée :

- > 64h de classes virtuelles –
2 fois 1h par semaine
- > 32h de parcours digital lié –
1h minimum par semaine

AMÉLIORER SON FRANÇAIS
ÉCRIT ET ORAL PAR UN
PASSAGE DU NIVEAU
B1 À B2 –
(IMPROVE YOUR WRITTEN
AND SPOKEN FRENCH BY
MOVING FROM B1 TO B2
LEVEL - CERTIFYING
COURSE)

Durée :

- > 64h de classes virtuelles –
2 fois 1h par semaine
- > 32h de parcours digital lié –
1h minimum par semaine

Les actions à venir...

AXE 2 - Stratégie, management et organisation

2.21 - Mener un projet de recherche clinique paramédicale

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

2.22 - Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

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

2.23 - Tuteurs de stagiaires paramédicaux

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

3.

**Fonctions
support**

3.01

Achats écoresponsables

Public

Directeurs achats,
juristes et acheteurs

Organisé par

CKS

Durée

1 à 3 jours selon public

**Renseignement
complémentaire**

Modules indépendants

Contact

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

Les achats publics responsables sont portés par des objectifs politiques forts : Plan National pour des Achats Durables 2022 – 2025, loi Climat et Résilience, loi AGECL. Compte tenu de l'importance de la fonction Achats pour mettre en œuvre les politiques développement durable des établissements, ces formations sont

conçues en application des outils DGOS pour accompagner à leur prise en main par les directeurs achats et les acheteurs. Le contenu des formations pourra également évoluer en fonction de la publication ou la rédaction par la DGOS de nouveaux outils et fiches pratiques.

Objectifs

- Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés.
- Maîtriser les bonnes pratiques associées à une démarche achats responsables.
- Mettre en œuvre une démarche achats responsables aux différentes étapes de l'achat.
- Réaliser le suivi d'exécution de son marché et piloter ses fournisseurs RSE.
- Élaborer sa feuille de route en matière d'achats responsables.

MODULE 1

*ACHAT ÉCO-RESPONSABLE :
DIRECTEURS DES ACHATS*

Durée : 1 jour

MODULE 2

*ACHAT ÉCO-RESPONSABLE :
ACHETEURS, JURISTES,
PRESCRIPTEURS*

*Durée : 2 jours consécutifs,
intersession, puis 1 jour*

3.02

Public

Agents amenés à passer des marchés publics

Organisé par

RAYSSAC AVOCATS

Durée totale

5 jours

Renseignement complémentaire

Modules indépendants

Contact

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

Maîtriser les procédures des Marchés publics

La fonction Achat dans les établissements de santé s'est fortement professionnalisée ces dernières. À l'heure où la mise en place de la fonction Achat de territoire se met en place, les équipes doivent maîtriser la réglementation des marchés publics. Cette formation est

spécifique à la réglementation de la commande publique pour les agents des établissements de petite taille ou médico-sociaux pour maîtriser l'ensemble des étapes de la passation d'un marché public dans le secteur de la santé (préparation, passation et suivi d'exécution).

Objectifs

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

MODULE D'INITIATION

Durée : 3 jours consécutifs

Prérequis : connaissances de base des étapes du processus

Achats et du vocabulaire associé.

MODULE DE PERFECTIONNEMENT

Durée : 2 jours consécutifs

Prérequis : connaissances de base des étapes du processus

Achats et du vocabulaire associé.

3.03

Public

Responsables Achats, acheteurs, assistants Achats, rédacteurs marchés, approvisionneurs, responsable des marchés, gestionnaires marchés

Organisé par
CDAF

Durée
38 jours

Renseignements complémentaires
> 34 jours séquencés en présentiel et 4 jours en classe virtuelle
> Modules interdépendants

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

Certificat acheteur leader

L'acheteur leader est un véritable chef de projet ! Il est un acteur clé dans la construction, la mise en œuvre et l'ajustement de la stratégie d'achat de son périmètre d'action. Il participe à

la définition de la stratégie d'achats en collaboration avec la Direction grâce à des analyses de marché et à l'élaboration d'outils d'aide à la décision.

Objectifs

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

MODULE 1

*ANALYSER LES BESOINS
DES PARTENAIRES ET DES
MARCHÉS FOURNISSEURS*

MODULE 2

*DÉFINIR LA STRATÉGIE
ACHAT, SÉLECTIONNER PUIS
CONTRACTUALISER AVEC
LES FOURNISSEURS*

MODULE 3

*PILOTER LE DÉPLOIEMENT
ET MESURER LA
PERFORMANCE ACHAT
ET FOURNISSEURS*

MODULE 4

*INTÉGRER LES SPÉCIFICITÉS
DE LA COMMANDE
PUBLIQUE*

3.04

Public

Public différent
selon module

Organisé par

PARTULA CONSULTANTS

Durée

2 jours

Contact

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

Comptabilité et finances pour non financiers

La gestion financière est un levier essentiel pour garantir la pérennité et la performance des établissements sanitaires et médico-sociaux. Cette formation vise à sensibiliser les agents hospitaliers et médico-sociaux aux fondamentaux financiers et comptables régissant leur établissement. Une meilleure

compréhension des mécanismes budgétaires et des enjeux économiques leur permettra de mieux appréhender les contraintes et décisions financières. L'objectif est de favoriser leur implication dans les démarches de gestion et d'optimisation des ressources.

Objectifs

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

MODULE 1

FINANCES POUR
NON FINANCIERS
EN ÉTABLISSEMENT
HOSPITALIER

Durée : 2 jours

MODULE 2

FINANCES POUR
NON FINANCIERS
EN ÉTABLISSEMENT
MÉDICO-SOCIAL

Durée : 2 jours

3.05

Public

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

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

3 jours

Contact

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

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

Les actions de transformation et de simplification de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des établissements de santé conduisent, dans un contexte de virage numérique, à faire évoluer les activités réalisées par les équipes administratives hospitalières tout au long de la chaîne. Il s'agit donc de permettre aux personnels concernés d'actualiser leurs connaissances et d'adapter leurs méthodes de travail. L'enjeu de sécurisation des recettes, prégnant pour l'ensemble des établissements

de santé du territoire national (quels que soient leur statut, leur taille et leurs activités), et la responsabilité accrue des équipes administratives dans cet objectif, invitent à conjuguer performance des organisations et professionnalisation des acteurs. Cette sécurisation passe en particulier par une meilleure valorisation des recettes, une baisse des impayés et donc une maîtrise des pertes sur créances ou des admissions en non-valeur (ANV).

Objectifs

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

3.06

Public

Directeurs des recettes,
DAF, médecins,
médecins DIM,
paramédicaux,
responsable BE
et personnels des
admissions/facturation,
secrétaires médicales,
TIM

Organisé par

IMPLICA CONSULTING

Durée

2 jours

Contact

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

Codage de l'activité externe : optimisation de la chaîne de facturation

La collecte exhaustive, rapide et efficiente des recettes de l'activité externe - actes et consultations - est une nécessité pour les établissements de santé. Pour autant, le niveau de compétence, d'implication et de coordination globale du processus par les acteurs n'est pas encore suffisant pour être

efficace. L'ANFH apporte aux équipes médicales, soignantes et administratives une formation opérationnelle sur le codage et les règles de facturation des actes externes NGAP, CCAM et NABM. Cette formation satisfait les critères de DPC.

Objectifs

- Développer sa connaissance opérationnelle de la cotation CCAM et NGAP, NABM et de la facturation combinée des actes et consultations externes (ACE).
- Connaître les spécificités de cotation pour la CCAM et le NGAP en fonction des exécutants.
- Analyser les pratiques de codage.
- Initier une démarche d'optimisation de la cotation et de la facturation.
- Construire des actions d'amélioration.

3.07

Parcours métier RH

Public

Agents en charge de la gestion administrative du personnel

Organisé par

MY SERIOUS GAME
+ COMUNDI

Durée totale

30 jours selon
les modules suivis

Renseignement complémentaire

Module 1 obligatoire,
autres modules
indépendants

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

De nombreux agents d'administration exercent de multiples fonctions dans les domaines de la gestion courante du personnel, budgétaire, financière... qui nécessitent de développer ou renforcer leurs compétences. Des agents, nouvellement arrivés sur leur poste, peuvent également manquer d'une formation initiale spécifique aux opérations de base en matière de gestion administrative du personnel propre à la Fonction publique hospitalière. Il leur est donc nécessaire d'acquérir les fondamentaux en matière de gestion administrative du personnel pour effectuer ces opérations. Formation 100 % en ligne pour accompagner la montée en compétences avec des mises en situations

opérationnelles pour les agents en charge de la gestion administrative du personnel.

Un module généraliste obligatoire (45 minutes) :

➤ les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.

Trois modules spécifiques (45 minutes chacun) :

➤ la gestion de l'absentéisme ;

➤ la gestion du temps de travail ;

➤ la gestion de l'assurance chômage.

Un module complémentaire sous forme de classe virtuelle (1h30) sur :

➤ les grades et avancements ;

➤ les actualités réglementaires RH.

Objectifs

- Identifier les principes et fondamentaux de la gestion RH dans la Fonction publique hospitalière.
- Traduire les opérations de base liées à la gestion et au traitement de l'absentéisme, du temps de travail.
- Situer les principes, étapes et spécificités de l'assurance chômage dans la Fonction publique hospitalière.
- Situer les évolutions réglementaires en RH et dans la gestion des dossiers du personnel.

MODULE 1

LES FONDAMENTAUX
DE LA GESTION
ADMINISTRATIVE
DU PERSONNEL

Durée : 45 mn (e-learning)

MODULE 2

LA GESTION DE
L'ABSENTÉISME

Durée : 45 mn (e-learning)

MODULE 3

LA GESTION DU TEMPS
DE TRAVAIL

Durée : 45 mn (e-learning)

MODULE 4

LA GESTION DE
L'ASSURANCE CHÔMAGE

Durée : 45 mn (e-learning)

MODULE 5

LES ACTUALITÉS
RÉGLEMENTAIRES EN RH
ET EN GESTION DU
PERSONNEL

Durée : 1h30 (classe virtuelle)

3.08

Public

Différent public selon les modules

Organisé par

ALTAFORMA /
FORMAVENIR
PERFORMANCES / ACF /
CEPFOR SARL

Durée

2 à 4 jours selon le module et l'organisme

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD

L'entrée en EHPAD est un nouveau temps pour les personnes. Elles doivent accepter leur baisse d'autonomie, faire le deuil de leur environnement, de leur vie antérieure passé, etc. Ce temps est souvent difficile pour les personnes âgées. Leur nouveau lieu de vie est important autant pour eux mais aussi pour leurs familles, qui peuvent avoir le sentiment d'abandonner leurs parents âgés. Les familles

et les résidents sont plus regardants, attentifs à la qualité de vie dans l'EHPAD pour que les dernières années de vie soient le plus agréable possible. C'est dans ce contexte qu'une prestation hôtelière de qualité devient essentielle autant pour le public accueilli que pour les professionnels qui ont en charge ces résidents.

MODULE 1

QUALITÉ DE LA PRESTATION
HÔTELIÈRE EN EHPAD :
TOUS ACTEURS AU SERVICE
DES RÉSIDENTS

Public : Tout public

Durée : 3 jours

MODULE 2

QUALITÉ DE LA PRESTATION
HÔTELIÈRE EN EHPAD :
HYGIÈNE ET ENTRETIEN
DES LOCAUX

Public : Personnels en charge
de l'entretien des locaux

Durée : de 2 à 3 jours selon
les organismes de formation

MODULE 3

QUALITÉ DE LA PRESTATION
HÔTELIÈRE EN EHPAD :
CUISINE

Public : Personnels des cuisines
des établissements hébergeant
des personnes âgées

Durée : de 3 à 4 jours selon
les organismes de formation

MODULE 4

QUALITÉ DE LA PRESTATION
HÔTELIÈRE EN EHPAD :
SERVICE REPAS

Public : Personnel chargé du
service en salle, en chambre
et le personnel de cuisine

Durée : 2 jours

MODULE 5

QUALITÉ DE LA PRESTATION
HÔTELIÈRE EN EHPAD :
FONCTION LINGE

Public : Agents de
blanchisserie / buanderie,
lingères / couturières,
personnel en lien avec la
fonction linge

Durée : 2 jours

3.09

Public

Agents de blanchisserie
de la Fonction publique
hospitalière

Organisé par

CTTN IREN

Durée

25 jours

**Renseignement
complémentaire**

6 regroupements
de 4 jours

Contact

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

Préparation au CAP Métiers de l'entretien des textiles – Blanchisserie pour les agents de la FPH

Cette formation de préparation à l'examen CAP Métiers de l'entretien des textiles – Option A : Blanchisserie a pour objectif de développer les connaissances des agents et de leur permettre d'appréhender différemment les postes de travail en y apportant une réflexion globale du process ainsi qu'une vision plus technique.

Nous proposons de construire les cours théoriques avec l'ensemble des participants ce qui favorise le temps consacré aux échanges et à la compréhension. Des exercices corrigés ensemble permettront de mieux comprendre le cours et de l'appliquer en pratique.

Objectifs

- Apprendre les bases technologiques de la fonction linge (textiles, lavage, lessives, matériels, énergies...).
- Sensibiliser aux bonnes pratiques et améliorer productivité et organisation.
- Revoir les règles essentielles d'hygiène, de sécurité au travail et d'ergonomie.
- Comprendre la finalité de productivité et d'économies d'énergie des blanchisseries.
- Obtenir un diplôme professionnel reconnu par l'Éducation Nationale et la profession.

3.10

Public

Adjointes des cadres
hospitaliers

Organisé par

NOVE CONCEPT

Durée totale

22 jours

**Renseignement
complémentaire**

Modules interdépendants

Contact

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

Formation d'adaptation à l'emploi – Adjointes des cadres hospitaliers

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des adjointes des cadres hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux

contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

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

Présentiel

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

MODULE 1

LE CADRE D'EXERCICE
DES ADJOINTES DES
CADRES HOSPITALIERS
5 jours

MODULE 2

TECHNIQUES DE
MANAGEMENT ET
DE COMMUNICATION
12 jours

MODULE 3

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

Blended learning

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

MODULE 1

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

MODULE 2

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

MODULE 3

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

3.11

Public

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

Organisé par

NOVE CONCEPT

Durée

15 jours

Renseignement complémentaire

Modules interdépendants

Contact

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

Formation d'adaptation à l'emploi – Assistant Médico-Administratif (FAE AMA)

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des assistants médico-administratifs de la branche secrétariat médical nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur

approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

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

Présentiel

Durée : 15 jours de présentiel répartis en plusieurs sessions

MODULE 1

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

MODULE 2

LES SPÉCIFICITÉS DU SECRÉTARIAT MÉDICAL EN HÔPITAL
7 jours

MODULE OPTIONNEL

2 jours

Blended learning

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

MODULE 1

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

MODULE 2

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

MODULE OPTIONNEL

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

3.12

Public

Techniciens hospitaliers,
techniciens supérieurs
hospitaliers

Organisé par

NOVE CONCEPT

Durée

27 jours

**Renseignement
complémentaire**

Modules interdépendants

Contact

Baptiste LAURENT

04 91 17 71 38

b.laurent@anfh.fr

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

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des techniciens supérieurs hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux

contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

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

Présentiel

*Durée : 27 jours de présentiel
répartis en plusieurs sessions*

MODULE 1

LE CADRE D'EXERCICE
DES TECHNICIENS ET
TECHNICIENS SUPÉRIEURS
HOSPITALIERS

5 jours

MODULE 2

LES TECHNIQUES
DE MANAGEMENT ET
DE COMMUNICATION

12 jours

MODULE 3

LES CONNAISSANCES
TECHNIQUES ET
SPÉCIFIQUES

10 jours

Blended learning

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

MODULE 1

LE CADRE D'EXERCICE
DES TECHNICIENS ET
TECHNICIENS SUPÉRIEURS
HOSPITALIERS

*5 jours = 5 demi-journées
en e-learning + 5 demi-journées
en classe virtuelle*

MODULE 2

LES TECHNIQUES DE
MANAGEMENT ET DE
COMMUNICATION

*12 jours = 8 jours en présentiel
+ 4 demi-journées en e-learning
+ 4 demi-journées en classe
virtuelle*

MODULE 3

LES CONNAISSANCES
TECHNIQUES ET
SPÉCIFIQUES

*10 jours = 5 jours en présentiel
+ 5 demi-journées en e-learning
+ 5 demi-journées en classe
virtuelle*

3.13

Public

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

Organisé par

CHU NÎMES UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Durée

34 jours

Renseignements complémentaires

> Format alterné sur 1 an
> 34 jours d'enseignement avec projet tutoré
> 10 jours de stage avec production d'un rapport.
Le programme détaillé est communiqué par le secrétariat universitaire en amont du début des enseignements.

Contact

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

Diplôme universitaire Technicien d'information médicale (DU TIM)

Les Techniciens d'Information Médicale (TIM) sont les assistants des médecins responsables de l'information médicale. Ils contribuent au codage des informations contenues dans les dossiers médicaux (PMSI), aux contrôles de qualité et d'exhaustivité de ces données. Ils peuvent également avoir des missions de formation auprès des producteurs d'information médicale, à la création de

requêtes statistiques, au développement du système d'information, à l'archivage médical ou encore à la gestion de l'identitovigilance. Dans le contexte actuel, les établissements de santé sont dans la nécessité d'optimiser leurs recettes et de procéder à l'analyse stratégique de leurs activités : les compétences des professionnels du traitement de l'information médicale sont au cœur de ces enjeux.

Objectif

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

Les actions à venir...

AXE 3 - Fonctions support

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

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

3.15 - Parcours Personnels Technique (plomberie, soudure et électricité)

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

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

« Les compétences-clés sont considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. » Elles sont un prérequis incontournable pour le développement des compétences métiers. Un espace thématique sur www.anfh.fr pour retrouver des fiches pratiques pour comprendre et agir, un outil numérique de diagnostic pour sensibiliser, informer et outiller les établissements : EV@GILL, des vidéos pédagogiques

« Comprendre », « Savoir en parler » et « Orienter, mobiliser », un kit de communication, un film d'animation, etc., le tout en accès libre.

Un parcours de formation agents comprenant des étapes : un entretien initial pour cibler, les besoins et objectifs de l'agent, une formation adaptée aux besoins de l'agent, un entretien pour faire le bilan sur la formation et envisager la suite du projet professionnel.

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/thematiques/
competences-cles-dispositif-4c](http://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c)



4.

**Actions à
déployer en
collaboration
avec les
établissements
et territoires**

4.01

Public

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

Organisé par

CADRE EN MISSION / CAPITAN

Durée

1 à 4 jours

Renseignement complémentaire

Plusieurs thèmes de formation sont possibles : le parcours de formation sera co-construit avec le ou les établissements en fin de module 1

Contact

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

Nouvelle évaluation et certification des ESSMS

Les changements portés par la nouvelle démarche d'évaluation sont majeurs. Dans cette nouvelle procédure, 42 objectifs et jusqu'à 157 critères seront évalués par un(e) auditeur(trice) externe qui s'appuiera sur une méthodologie variée : accompagné traceur, traceur ciblé et audit système. L'ANFH met à disposition un accompagnement visant à

appuyer les ESSMS à se préparer à cette évaluation et à structurer, piloter leur démarche Qualité. Cet accompagnement se décompose en deux modules : M1 - Diagnostic du besoin d'accompagnement & M2 - Accompagnement à la mise en œuvre de la nouvelle procédure d'évaluation.

Objectifs

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

MODULE 1

DIAGNOSTIC DU BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT

Durée : 4 jours maximum

MODULE 2

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

Durée : 4 jours maximum

4.02

Public

Directeurs, DRH,
services RH,
représentants du
personnel

Organisé par

ARTHUR HUNT /
CAPITAN / KPMG

Renseignement complémentaire

Accompagnement sur
mesure, co-construction
avec l'organisme
accompagnateur

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Plus d'info

Scannez ce QR Code
avec votre smartphone



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

Les formations du module 2 sont classées
selon 11 thématiques :

- Attractivité–recrutement–intégration–
fidélisation ;
- Gestion du temps et des activités (GTA) /
Gestion des effectifs ;
- Entretien professionnel ;
- Gestion de la formation et développement
des compétences ;

- GPMC – Management des compétences
individuelles et collectives ;
- Rémunération ;
- Gestion des carrières et des mobilités ;
- Amélioration des conditions de travail ;
- Pilotage, tableaux de bord et contrôle de
gestion RH ;
- Dialogue social et communication interne ;
- Impact RH des réorganisations.

Objectifs

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

MODULE 1

ACCOMPAGNEMENT SUR
MESURE DE TYPE
FORMATION-ACTION DANS
LA DÉFINITION DE SA
POLITIQUE RH

En présentiel et/ou distanciel

Durée : 2 et 7 jours maximum

en intra – 2 et 11 jours

maximum en inter

MODULE 2

FORMATION À LA MISE EN
ŒUVRE OPÉRATIONNELLE
DES PRATIQUES RH

En présentiel et/ou distanciel

Durée : 3 jours maximum par

thématique – 2 jours

consécutifs + 1 avec intersession

de 2 mois par thématique.

4.03

Public

Directions, membres d'instances, responsables et personnels des services concernés, encadrants, référents, etc.

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée totale

14 jours

Renseignements complémentaires

> Les modules 2 et 3 peuvent être mobilisés indépendamment.
> Co-construction de l'accompagnement avec l'organisme lors du module 1

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

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

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents. Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux

établissements un dispositif d'accompagnement qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulaire et personnalisable, il s'articule en trois temps.

Objectifs

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

MODULE 1

DIAGNOSTIC ET CADRAGE
DE L'ACCOMPAGNEMENT

Durée : 2 jours

MODULE 2

FORMATION-ACTION
DES ACTEURS DE
L'ÉTABLISSEMENT

Durée : 6 jours

MODULE 3

APPUI OPÉRATIONNEL
AUPRÈS DES ACTEURS
DES ÉTABLISSEMENTS

Durée : 6 jours

4.04

Public

Personnes chargées de projet QUALIOPI au sein des établissements

Organisé par

En cours de renouvellement

Durée totale

4 jours maximum

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Accompagnement à l'amélioration de la qualité des actions de formations dans le secteur de la FPH – QUALIOPI

Objectifs

L'objectif de la prestation est d'accompagner les établissements de formation concernés à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation dispensées pour leur compte, et ce dans le contexte des nouvelles exigences réglementaires relatives à la qualité de la formation (Qualiopi).

MODULE 1

ACCOMPAGNEMENT AUDIT
INITIAL - AUDIT INCLUS

Durée : 3,5 jours (6 jours pour les CHU)

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT AUDIT
RENOUVELLEMENT -
AUDIT INCLUS

Durée : 1 jour (2 jours pour les CHU)

4.05

Public

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

Organisé par

En cours d'achat

Durée

4 jours

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble (DGOS-ANACT) – Volet 2 : Parcours manager

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

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

Objectifs

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

MODULE 1

*JE PRENDS EN COMPTE
LE TRAVAIL RÉEL*

MODULE 2

*JE DISCUTE ET DÉCIDE
AVEC MON ÉQUIPE*

MODULE 3

JE TESTE AVEC MON ÉQUIPE

MODULE 4

*JE PRENDS DU RECUL
SUR L'ACTION*

4.06

Projet I.CARE : Intelligence collective et accompagnement des responsables et des équipes – Management apprécitatif

Dans le cadre de demande de formation et des besoins du personnel encadrant des établissements, l'Anfh développe le projet I.care (Intelligence Collective et Accompagnement des Responsables et des Équipes). Le volet management apprécitatif du projet a pour but d'apporter un soutien aux équipes et aux managers en permettant la diffusion de bonnes pratiques au sein de l'établissement. L'offre de formation se découpe en 4 lots qui permettent aux encadrants de disposer d'une offre complète de formation.

Contact

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

Sensibilisation au « management apprécitatif »

Durée : 1 jour

Public : Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical ou non appartenant à un établissement de la FPH adhérent à l'Anfh.

—
Cette sensibilisation doit permettre de découvrir la démarche et ses effets en testant la méthode. Elle doit ouvrir à de nouveaux comportements individuels et collectifs en situation professionnelle. La formation proposée doit tenir compte des contraintes de disponibilité des hospitaliers.

Formation animateur/praticien au « management apprécitatif »

Durée : 2 jours + 2 jours

Public : Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical ou non appartenant à un établissement de la FPH adhérent à l'Anfh.

—
Les participants doivent pouvoir, suite à la formation, déployer la démarche au sein de leur établissement. Au-delà de la démarche, cette formation-action, accompagne et prépare les participants à la facilitation de grands groupes, à la conduite de projets, à l'évaluation des transformations. Cette formation doit permettre de former des professionnels qui pourront ensuite déployer la démarche au sein de l'institution.

Accompagnement service, unité, pôle au « management apprécitatif »

Durée : Entre 8 jours et 20 jours échelonnés sur 3 à 18 mois

Public : Toute personne d'un service, d'une unité, d'un pôle appartenant à un établissement de la FPH adhérent à l'Anfh.

Cet accompagnement à la démarche apprécitative, auprès d'une équipe/ service/pôle en difficulté, sera sollicité dans le cadre de dysfonctionnements au sein d'une équipe ou de difficultés liées au projet commun ou tensions interpersonnelles.

À l'issue de la formation, chaque personne de l'équipe devra :

- > Être en mesure de travailler dans une atmosphère apaisée.
- > Pouvoir intégrer sereinement les nouveaux arrivants en leur faisant bénéficier de l'expérience des « anciens ».
- > Appréhender son positionnement au sein du groupe (devoirs / responsabilités / droits...).
- > Avoir intégré le plan d'action mis en place pour régler certains problèmes sur le moyen terme.

Accompagnement individuel au « management apprécitatif »

Durée : Entre 8 et 20 séances de 2h échelonnées sur 3 à 12 mois

Public : Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical ou non appartenant à un établissement de la FPH adhérent à l'Anfh.

—
À l'issue de la formation, le professionnel, médical ou paramédical en situation d'encadrement devra être en mesure :

- > D'appréhender son positionnement au sein de l'institution.
- > D'assurer sa fonction d'encadrant.
- > De gérer son équipe et de promouvoir la cohésion au sein de cette équipe.
- > De mettre en valeur les performances collectives et les réussites.
- > De fixer des objectifs pour son équipe et pour les agents.

4.07

Dispositif QVT « Qualité de vie au travail »



L'Anfh propose aux établissements une offre globale sur la QVT (accompagnement, formation, guides, informations réglementaires, etc.).

Contact

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



Sensibilisation – appropriation

> Espace ressources

Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh.

> Digital Learning

Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne. Une première approche ludique vous y aiderait.



Exploration

> Baromètre social

Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie.



Formation – Action Accompagnement

> Diagnostic et formation-action

Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT.

Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT

> Modules Flash

Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir les actions à mener.

- > Mise en place du télétravail
- > Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants
- > Définir et impulser une nouvelle vision managériale
- > Améliorer la communication institutionnelle interne
- > Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

> Modules Flash

Vous voulez mener une campagne de formation / sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT.

4.08

La Validation des Acquis de l'Expérience collective (VAE)

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

-

Contact

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

Les objectifs de cet accompagnement VAE Collective sont les suivants :

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

Déroulement du parcours d'accompagnement en 4 modules :

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

Chaque module sera composé de temps individuels et de temps collectifs, en présentiel notamment, pour assurer un suivi personnalisé de chaque agent dans une démarche collective. L'accompagnement individualisé pourra être réalisé à distance à la demande de l'agent, sous réserve que les conditions techniques le permettent. Le programme d'accompagnement prévoit des bilans intermédiaires, *a minima* tous les trois mois.

4.09

Le dispositif « 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière »

L'Anfh PACA propose à ses établissements adhérents un dispositif de développement des compétences-clés de leurs agents. Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. On peut les développer à l'infini. Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques.

Contact

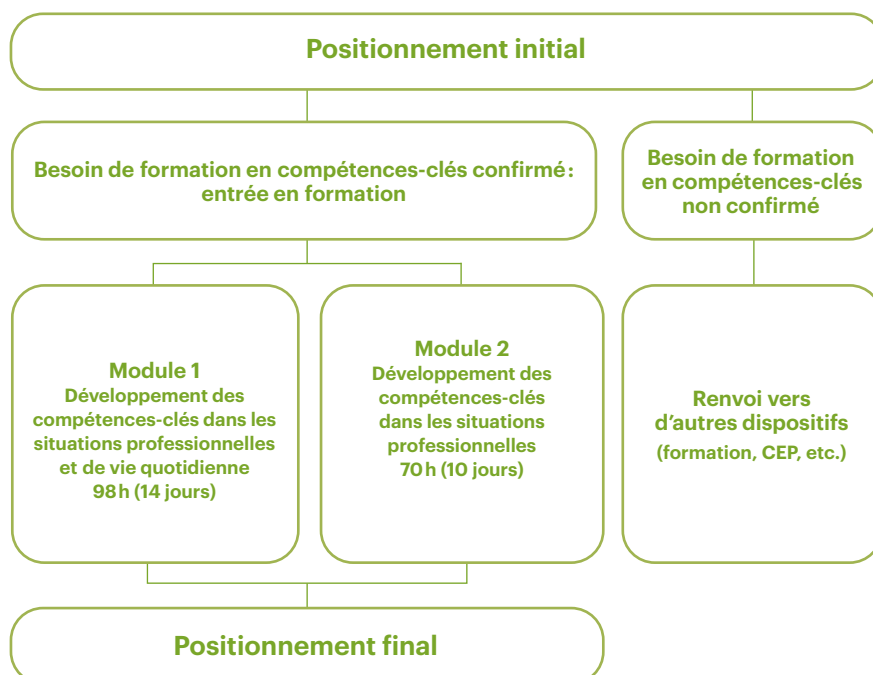
Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anhf.fr

Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend 8 domaines

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

Le dispositif « 4C » se déroule en deux étapes

- Un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation).
 - Un parcours de formation individualisé basé sur l'exploitation de situations professionnelles en fonction du profil et des besoins de l'agent.
- Ce parcours de formation comprend deux modules indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation défini lors du positionnement préalable (cf. fiche formation). Ce parcours s'adresse à tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation (adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation), d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou personnelle.



4.10

Public

Tous publics

Organisé par

DEMOS

Durée

4 modules e-learning de 6 heures soit 24 heures. Plateforme accessible en illimité sur 6 mois ou 1 an

Contact

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

Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe - e-learning

Le parcours de formation Orthodidacte s'étale sur quatre niveaux de difficulté. Il contient 276 thèmes (autant de cours et autant d'exercices), rattachés à sept catégories : accords, conjugaison, grammaire, homophones, orthographe, rédaction pro, vocabulaire. Ces thèmes sont aussi reliés à un référentiel de compétences. Dix formats

d'exercices sont disponibles sur la plateforme : phrases à trous, phrases audios à compléter, phrases à corriger, repérage, dictée de mots, QCM, etc. Pour une thématique donnée, la modalité de formation et d'évaluation choisie est toujours la plus adaptée. Par exemple, les exercices sur les homophones recourent à des enregistrements audios.

Objectifs

- > Acquérir les règles de base de la langue française.
- > Consolider ses connaissances en langue française.
- > Maîtriser les règles de base de la grammaire.
- > Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels.

MODULE 1

ORTHODIDACTE - NIVEAU 1

Durée : 6 heures

Acquérir les règles de base de la langue française ; réviser les fondamentaux ; gagner en assurance rédactionnelle pour des messages simples et récurrents ; être capable d'écrire sans erreur

MODULE 2

ORTHODIDACTE - NIVEAU 2

Durée : 6 heures

Consolider ses connaissances en langue française ; gagner en autonomie dans la rédaction de courts écrits professionnels ; être capable de repérer et corriger ses erreurs.

MODULE 3

ORTHODIDACTE - NIVEAU 3

Durée : 6 heures

Maîtriser les règles de base de la grammaire ; maîtriser les fondamentaux des règles d'écriture ; utiliser efficacement les techniques de communication écrite ; rendre les documents compréhensibles : écrire pour être lu et compris.

MODULE 4

ORTHODIDACTE - NIVEAU 4

Durée : 6 heures

Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels : chat, courriels, réseaux sociaux ; utiliser efficacement les principes de communication multicanale ; être capable d'écrire des courriels concis et pertinents.

4.11

Public

Agents faibles
qualification

Organisé par

En cours de rachat

Durée

18 heures

**Renseignements
complémentaires**

> Accès 4 mois au
parcours sélectionné
> Petites sessions
d'entraînement de
10 à 15 min à faire
selon son rythme

Contact

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

Rédiger sans fautes et renforcer son expression (Projet Voltaire)

Le Projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe et en expression. La formation permet d'acquérir les bons automatismes pour écrire sans fautes, s'exprimer avec clarté et structurer ses idées. Un algorithme effectue un diagnostic

permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés encore en jeu, et au fil de son apprentissage. Le parcours est ainsi totalement personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chacun.

Objectifs

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

MODULE 1

PARCOURS ORTHOGRAPHE
VOCABULAIRE

Durée : 18 heures

MODULE 2

PARCOURS EXPRESSION,
SYNTAXE ET PONCTUATION

Durée : 18 heures

4.12

Public

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

Organisé par

AXE FORMATION
INSERTION

Durée

3 jours

Contact

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

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

Rendre accessible les supports de communication, c'est avant tout permettre aux personnes en situation de handicap de mieux comprendre, donc d'apprendre, de faire des choix, prendre des décisions et ainsi devenir plus autonomes et être acteurs de leur vie personnelle et professionnelle. C'est leur

donner enfin la possibilité d'être des citoyens. Développé par Inclusion Europe, le FALC est un outil incontournable pour faciliter l'accès des documents écrits aux personnes en situation de handicap mais également à toutes personnes ayant des difficultés de lecture et de compréhension.

Objectifs

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

Les actions à venir...

AXE 4 - Actions à déployer en collaboration avec les établissements et territoires

4.13 - Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux - ESAT

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

5.

Ateliers en ligne et webinaires

5.01

Public

Responsables de formation, gestionnaires de formation, cadres

Organisé par

Pôle CF Anfh PACA

Renseignement complémentaire

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

Atelier prise en main – LA ForMuLE

LA ForMuLE est une centrale d'achat de formation mise à disposition des établissements adhérents. Simplifiez vos achats de formation grâce à cet outil :

- consultation de toutes les formations achetées par l'Anfh (y compris les programmes détaillés) ;
- accès à une offre "à la carte" achetée avec

l'appui de professionnels en établissement ;
➤ commande de formation sans mise en concurrence préalable, avec un simple bon de commande et dans un cadre contractuel sécurisé.

Un suivi simplifié des commandes passées (y compris pour les établissements partis d'un GHT).

Objectifs

Prise en main de la plateforme et des fonctionnalités :

- recherche de formation ;
- faire un bon de commande.

5.02

Public

Responsables de formation, gestionnaire de formation, cadres

Organisé par

Pôle CF Anfh PACA

Renseignement complémentaire

Session d'1h30 minimum en visio sur Teams avec un des conseillers formations de la délégation Anfh PACA

Atelier de prise en main – Plateforme LCMS

L'Anfh développe son offre digitale gratuitement pour ses établissements adhérents en mettant à disposition des contenus e-learning dans sa plateforme e-formations. Ces contenus sont interactifs,

actualisés et créés par des hospitaliers pour des hospitaliers, qui peuvent compléter les formations. Ils sont disponibles sur tablettes, smartphones et ordinateurs.

Objectifs

Que vous soyez au service formation ou encadrant, nous vous invitons à vous inscrire à des ateliers de prise en main de la plateforme pour devenir Gestionnaire d'établissement (GET).

À l'issue de la session vous serez en capacité de :

- > créer des comptes utilisateurs pour les agents,
- > donner l'accès aux modules e-Learning hébergés sur la plateforme,
- > suivre la progression des apprenants

5.03

Public

Agents travaillant au sein
des services RH et/ou
DAM

Organisé par

GERESO

Durée

2 heures

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Actualités RH – webinaires PNM et PM

Objectifs

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

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

**WEBINAIRE RH –
PUBLIC NON MÉDICAL
(PNM)**

*Durée : 2 heures
(7 dans l'année)*

**ACTUALITÉS
JURIDIQUES –
WEBINAIRES RH –
PUBLIC MÉDICAL (PM)**

*Durée : 2 heures
(3 dans l'année)*

5.04

Public

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

Organisé par

SOFAXIS-RELYENS

Durée

3 heures

Contact

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

Webinaire « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? »

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

- évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources

humaines et de santé au travail ;

- évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

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

Objectifs

- Comprendre les mécanismes de la santé psychologique au travail.
- Faire le point sur les obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail.
- Connaître l'évolution des concepts, ainsi que leur articulation : RPS, QVT, QVCT.
- Identifier les pratiques organisationnelles favorables et les leviers opérationnels de la QVT.
- Manager (par) la qualité de vie au travail au quotidien (principes, méthodes, exemples).

5.05

Public

Toute personne en situation de direction, d'encadrement ou concernée directement par ce sujet

Organisé par

PRIMUM NON NOCERE

Durée

2 heures

Contacts**Sur les webinaires**

Baptiste LAURENT

04 91 17 71 38

b.laurent@anhf.fr

Sur les autres marchés

Titouan PINTO

06 88 36 73 29

t.pinto@anhf.fr

Déployer une politique développement durable adaptée à son établissement

Les webinaires Développement Durable existent en parallèle d'une offre Anfh dédiée à

l'écoconception des soins sur des marchés de formation et d'accompagnement.

Objectifs

➤ Présenter de façon globale mais complète le contexte, les objectifs et les enjeux liés au développement durable en établissement.

➤ Présenter des retours d'expériences et bonnes pratiques en établissement.

WEBINAIRE 1

SENSIBILISATION GÉNÉRALE

Durée : 2 heures

WEBINAIRE 2

COMMENT MENER UN DIAGNOSTIC DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Durée : 2 heures

WEBINAIRE 3

COMMENT FORMALISER UN PLAN D'ACTION ET UNE POLITIQUE PERSONNALISÉS ADAPTÉS À L'ÉTABLISSEMENT (OU UNE ACTION)

Durée : 2 heures

WEBINAIRE 4

COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS ET LES PRIORISER

Durée : 2 heures

5.06

Public

Tous publics

Organisé par

CRISALYDE

Durée

2 heures

Contact

Audrey DAVID

04 91 17 71 28

a.david@anfh.fr

Développement des plans en relation avec les Situations sanitaires exceptionnelles (SSE) – Sensibilisation des agents

La préparation aux Situations sanitaires exceptionnelles (SSE) est essentielle pour l'ensemble du personnel hospitalier. Ces situations incluent des crises sanitaires majeures et des catastrophes naturelles, durant lesquelles l'hôpital joue un rôle crucial en tant que pilier de soutien pour la population. Ce webinaire vise à renforcer la culture du risque et la résilience au sein de votre établissement. En période de crise, l'hôpital

doit être prêt à assumer ses responsabilités et à démontrer l'excellence des métiers du soin.

À la fin de ce webinaire, vous serez apte à comprendre les enjeux, les cadres législatifs et réglementaires, et vous serez préparé efficacement à ces situations critiques.

Ne manquez pas cette occasion d'approfondir vos compétences et de renforcer votre capacité à répondre à ces défis exceptionnels.

Objectifs

- Replacer le contexte législatif et réglementaire.
- Identifier les rôles et responsabilités en matière de SSE.
- Identifier les rôles et responsabilité durant la SSE.
- Intégrer la réponse individuelle en SSE.

5.07

Public

Tous publics

Organisé par

CRISALYDE

Durée

2 heures

Contact

Audrey DAVID

04 91 17 71 28

a.david@anfh.fr

Sensibilisation à la cybersécurité

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cybermenaces sont encore peu connus. Ce séminaire, dont l'objectif est de sensibiliser les participants à la cybersécurité, vous apportera une connaissance de la

cybercriminalité, vous permettra de savoir identifier les cybermenaces et les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Objectifs

- Appréhender la cybercriminalité et ses conséquences pour les établissements de santé.
- Sensibiliser les agents aux risques numériques.
- Connaître les principaux types d'attaques.
- Savoir détecter les menaces liées aux emails malveillants et acquérir les bons réflexes.
- Comprendre les dispositifs cyberdéfense de l'Anfh.

6.

Digital learning Anfh

e-formations.anfh.fr

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

La plateforme, brièvement

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

Les contenus en auto-inscription

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

Les contenus en inscription institutionnelle

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

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, mission zéro risque, série H.

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



Notes

