

# Normandie





## Anfh Normandie

### Délégation de Caen

Départements Calvados, Manche, Orne  
Parc Athéna, 1 rue Andreï Sakharov  
14280 Saint-Contest  
02 31 46 71 60  
bassenormandie@anhf.fr  
**[www.anfh.fr/basse-normandie](http://www.anfh.fr/basse-normandie)**

### Délégation de Rouen

Départements Eure et Seine-Maritime  
85 A rue Jean Lecanuet  
76107 Rouen Cedex 1  
02 32 08 10 40  
hautenormandie@anhf.fr  
**[www.anfh.fr/haute-normandie](http://www.anfh.fr/haute-normandie)**

 anfh-normandie  
 @Anfh Haute-Normandie

Mise à jour : juin 2026



Flashez ce QR code  
pour accéder à  
la version digitale

# Éditorial

Autour de nous, les métiers se transforment ; les technologies reconfigurent les pratiques ; les publics accueillis appellent des accompagnements toujours plus singuliers et exigeants ; les réglementations nouvelles appellent des adaptations.

Face à ces évolutions, nous restons attentifs aux réalités du terrain — celles que nous partageant nos établissements adhérents et les membres de nos instances.

Ce PAR – Plan d'actions régional – dans sa nouvelle version 2027, est le fruit de cette écoute. Il évolue pour répondre concrètement aux défis du quotidien, en accompagnant à la fois les collectifs de travail et chaque professionnel dans son parcours.

Notre plan d'actions régional vise à accompagner les agents, les établissements et leurs services RH/formation face aux évolutions de notre secteur d'activités.

Pour soutenir la dynamique de formation de chaque structure, nous œuvrons pour apporter des réponses adaptées à chaque situation : consolidation des connaissances fondamentales, développement de nouvelles compétences, réactivation de savoir-faire ; appropriation de nouveaux outils ou projection vers de nouvelles opportunités.

Notre objectif est de proposer à toutes les étapes du parcours professionnel, une réponse formation.

Nous remercions tous les contributeurs à l'élaboration de ce panel d'actions de formation et nous vous invitons à en découvrir son contenu en zoomant tout particulièrement sur les nouveautés **N** et en identifiant les reconductions de marché **C**.

Bonne prise de connaissance.

## **Hélène COJEAN**

Présidente Anfh Normandie

## **Claire LOSTANLEN**

Vice-présidente Anfh Normandie

## **Corinne ROUBY**

Déléguée régionale et territoriale (76 et 27)  
Anfh Normandie

## **Catherine LABBE**

Déléguée territoriale (14, 50, 61)  
Anfh Normandie



**« Ce PAR 2027 évolue pour répondre concrètement aux défis du quotidien en accompagnant à la fois les collectifs de travail et chaque professionnel dans son parcours. »**

*Les équipes de l'ANFH en délégation restent à votre disposition pour vous accompagner dans le déploiement des actions de ce PAR. N'hésitez pas à les solliciter.*



# Sommaire

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Éditorial</b> .....                                                | 3  |
| <b>À quoi sert un PAR ?</b> .....                                     | 6  |
| <b>Conditions de prise en charge et modalités d'inscription</b> ..... | 7  |
| <b>Accompagnement du pôle formation</b> .....                         | 8  |
| <b>La plateforme e-formations</b> .....                               | 10 |
| <b>AFN – Les actions de formation nationale</b> .....                 | 13 |
| <b>Les actions de formation pour la filière médicale</b> .....        | 15 |

## Partie 01 Parcours professionnels ..... 17

|                                                                                                                                                                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Dispositif Sécurisation des parcours professionnels</b>  .....                                                                                                  | 18 |
| <b>Dispositif 4C - Des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière</b>  .....                                                                       | 33 |
| <b>E-learning : « Rédiger sans fautes et renforcer son expression »</b>   ..... | 35 |
| <b>Se préparer et préparer son entretien professionnel</b> .....                                                                                                                                                                                      | 37 |
| <b>Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers</b> .....                                                                                                                                                                                | 38 |
| <b>Préparation au concours d'assistant médico-administratif</b> .....                                                                                                                                                                                 | 39 |
| <b>Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS</b> .....                                                                                                                                                                                      | 40 |
| <b>FAE* - Adjoint des cadres hospitaliers</b> .....                                                                                                                                                                                                   | 42 |
| <b>FAE* - Assistants médico-administratifs</b> .....                                                                                                                                                                                                  | 44 |

|                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>FAE* - Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers</b> .....                                                        | 45 |
| <b>Parcours d'accompagnement à la VAE** collective - Les métiers du social, de la logistique ou du technique</b> .....        | 47 |
| <b>Parcours d'accompagnement à la VAE** collective - Les métiers du soin</b> .....                                            | 49 |
| <b>Bionettoyage : entretien des locaux dans les établissements de santé et médico-sociaux</b> .....                           | 52 |
| <b>Parcours secrétaire médicale</b>  ..... | 54 |

## Partie 02 Accompagnement RH ..... 55

|                                                                                                                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH</b> .....                                                                  | 56 |
| <b>Se former aux techniques de l'entretien professionnel – 4 modules</b> .....                                                                                                                                    | 59 |
| <b>Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation</b> .....                                                             | 62 |
| <b>Accompagnement dans la mise en œuvre et le déploiement du Groupement territorial social et médico-social (GTSMS)</b>  ..... | 64 |
| <b>Mettre en œuvre une politique de gestion des secondes parties de carrière</b>  .....                                        | 66 |

|                                                                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Chargé / Responsable de formation : les fondamentaux du métier</b>  ..... | 68 |
| <b>Les fondamentaux de la laïcité en e-learning</b>  .....                   | 70 |
| <b>Laïcité - Ma responsabilité en e-learning</b>  .....                      | 71 |
| <b>Laïcité au quotidien en e-learning</b>  .....                             | 72 |
| <b>Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles</b> .....                                                                                      | 73 |

## Partie 03 Management ..... 77

|                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement</b> .....                                                                                                  | 78 |
| <b>Approfondir ses pratiques en management</b> .....                                                                                                                    | 79 |
| <b>Management hospitalier</b>  .....                                               | 83 |
| <b>Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble</b>  ..... | 84 |

## Partie 04 Travail en équipe ..... 85

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Développer la cohésion d'équipe</b> .....                                                   | 86 |
| <b>Les atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble ?</b> ..... | 88 |

## Partie 05 QVT - Égalité professionnelle .... 89

Dispositif sur la qualité  
de vie et des conditions  
de travail  ..... 90

Dispositif d'égalité  
professionnelle et de lutte  
contre les stéréotypes de  
genre et les discriminations  
dans la FPH  ..... 93

## Partie 06 Transmission des savoirs ..... 95

Développer sa posture de tuteur  
dans la Fonction publique  
hospitalière **N** ..... 96

Maître d'apprentissage  
dans la FPH : missions,  
posture et outils ..... 97

Être formateur interne  
occasionnel -  
Les fondamentaux de  
la formation interne ..... 100

Se perfectionner en tant  
que formateur interne ..... 101

Accueil des stagiaires  
en établissement **N** ..... 104

## Partie 07 Développement durable ..... 105

Développement durable **N** ..... 106

Transition alimentaire  
et achat responsable **N** ..... 111

Les éco-soins **N** ..... 112

## Partie 08 Évolutions technologiques .... 115

Numérique en santé **N** ..... 116

Comment allier le numérique  
avec ses pratiques  
professionnelles? **N** ..... 117

Usages numériques et éthique  
professionnelle ..... 119

Dispositif d'accompagnement à  
la structuration et au déploiement  
de l'Intelligence Artificielle  
dans les organisations **N** ..... 122

Travailler avec l'intelligence  
artificielle (IA) ..... 128

Dispositif Cybersécurité ..... 129

Simuler une attaque/défense  
pour les agents des services  
informatiques ..... 132

## Partie 09 Exercice professionnel ..... 133

Améliorer la communication  
dans la relation entre  
les professionnels et  
les soignés, proches  
et aidants ..... 134

Identifier et accompagner  
les proches aidants -  
Initier des actions auprès  
de ces publics et de  
partenaires extérieurs ..... 135

Accompagnement  
des agents face aux différentes  
psychopathologies **N** ..... 136

Premiers secours  
en santé mentale  ..... 138

Travail de nuit  ..... 140

Prévenir, gérer et  
analyser une situation  
de violence ..... 141

Accueillir dans  
nos établissements  
les personnes transsexuelles  
et non binaires **N** ..... 144

Contribuer à la santé  
et à la protection  
des enfants **N** ..... 145

Protéger et promouvoir  
la santé des enfants face  
aux écrans **N** ..... 146

Prise en charge des addictions  
et de leurs comorbidités **N** ..... 147

## Partie 10 Praticiens hospitaliers ..... 149

Manager médical ..... 150

Perfectionnement  
au français pour  
les praticiens ..... 154

Mise en œuvre et conduite  
d'entretiens professionnels  
annuels ..... 155

Les actions de formation  
par filières ..... 158



Formation relancée



Nouvelle formation



Formation e-learning

**\*FAE**

Formation d'adaptation  
à l'emploi

**\*\*VAE**

Validation des acquis  
de l'expérience





# À quoi sert un PAR ?

Le Plan d'Action Régional (PAR) est le recueil de l'ensemble des formations achetées et finançables par l'Anfh. Outil de déclinaison de la politique régionale de l'Anfh, il est mis à jour chaque année.

01

## Financement renforcé

Les formations proposées par l'Anfh sont éligibles aux fonds mutualisés régionaux, ce qui permet de bénéficier d'un financement supplémentaire dédié au développement des compétences des professionnels.

02

## Partage d'expériences entre établissements

Les formations inscrites peuvent être organisées par l'Anfh en inter-établissements. Ainsi, les agents de différents établissements peuvent se rencontrer, échanger et partager leurs bonnes pratiques. Cela favorise non seulement le développement des compétences, mais aussi la création d'une dynamique collaborative et d'un réseau professionnel régional.

03

## Gestion simplifiée des formations

Les établissements sélectionnent les formations correspondant à leurs besoins ou inscrivent les agents aux sessions. L'Anfh prend en charge la gestion des commandes et l'administration des démarches afin de faciliter la logistique.

04

## Accès à des marchés de formation sécurisés

En utilisant les marchés de formation proposés par l'Anfh, les établissements bénéficient de formations de qualité. Ces formations ont été sélectionnées dans le respect des règles de l'achat public.

## En somme, le PAR permet aux établissements :

- > d'optimiser leur budget formation
- > de faciliter le partage des pratiques
- > d'être soutenu dans la mise en œuvre de leur plan de formation
- > de sécuriser leur achat de formation.

Cet outil se veut un levier au développement des compétences à la fois pour les collectifs de travail et pour chacun des agents.



# Conditions de prise en charge et modalités d'inscription

## L'imputation des actions de formation

Selon le type d'action de formation, la prise en charge des frais varie de la façon suivante :

| Action de formation                                          | Financement pédagogie                  | Financement déplacements             | Financement frais de traitement      |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>AFN (action de formation nationale)</b>                   | Anfh (fonds nationaux)*                | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement |
| <b>AFR (action de formation régionale)</b>                   | Anfh (fonds régionaux)*                | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement |
| <b>AC (action coordonnée)</b>                                | Plan de formation de l'établissement** | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement |
| <b>Dispositif</b>                                            | Anfh (fonds nationaux ou régionaux)*   | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement |
| <b>Réseaux – journée thématique – conférence managériale</b> | Anfh (fonds régionaux)*                | Anfh (fonds régionaux)*              |                                      |

\* Dans la limite des fonds disponibles, des priorités et décisions politiques de l'Anfh Normandie. Les AFN et les AFR peuvent également être financées sur votre plan de formation.

\*\* Pour les AC interétablissements, les coûts pédagogiques sont imputés au prorata du nombre d'agents présents.

Les sessions de formation sont organisées sous réserve d'un nombre suffisant de participants. Il est essentiel que les engagements de participation lors des inscriptions soient respectés pour éviter les surcoûts aux autres établissements participants.

### Modalités d'inscription aux AFR

Pour la délégation de Rouen uniquement : transmettre au pôle formation (h.dewasmes@anhf.fr) vos demandes de groupes intra, via le tableau qui vous sera adressé par la délégation.  
Pour les inscriptions individuelles de vos agents à des sessions multi-établissements, merci de conserver la modalité de recueil des inscriptions en ligne.

### Particularité pour le personnel médical

Certaines de nos formations sont accessibles au personnel médical. Retrouvez la liste en consultant la fiche dédiée aux praticiens.

## Contactez votre délégation pour plus d'informations

### Déploiement du plan d'actions régional de la délégation de Rouen :

- > Helena Dewasmes  
h.dewasmes@anhf.fr — tél. 02 32 08 10 45
- > Juliette Neau  
j.neau@anhf.fr — tél. 02 32 08 18 28

### Déploiement du plan d'actions régional de la délégation de Caen :

- > Sophie Crochet  
s.crochet@anhf.fr — tél. 02 31 46 71 65
- > Lamine Diaby  
l.diaby@anhf.fr — tél. 02 61 10 31 42



# Accompagnement du pôle formation

## DÉLÉGATION DE CAEN

**Sophie CROCHET**, Conseillère Formation  
s.crochet@anfh.fr — 02 31 46 71 65

**Lamine DIABY**, Conseiller formation  
l.diaby@anfh.fr — 02 61 10 31 42

## DÉLÉGATION DE ROUEN

**Hélène DEWASMES**, Conseillère formation  
h.dewasmes@anfh.fr — 02 32 08 10 45

**Juliette NEAU**, Conseillère formation  
j.neau@anfh.fr — 02 32 08 18 28

## Les missions du pôle

### 01

#### Apport d'une expertise en ingénierie de formation

##### > Proposition d'une expertise sur la construction de dispositifs et de parcours de formation :

Le pôle conçoit des formations en lien avec les thématiques d'actualités dans la Fonction publique hospitalière. Il vous accompagne également dans l'élaboration de dispositifs et parcours de formation avec pour objectif de répondre aux besoins spécifiques de votre établissement ;

##### > Veille juridique pour adapter l'offre à vos besoins :

L'Anfh effectue une veille juridique constante qui permet d'ajuster l'offre de formation en fonction des évolutions

législatives pour garantir la qualité et la conformité des formations ;

##### > Proposition de formations adaptées aux contraintes organisationnelles :

Les contenus de formation sont conçus en fonction des exigences spécifiques du secteur de la Fonction publique hospitalière et de l'organisation des établissements.

### 02

#### Sécurisation de vos achats

##### > Respect des procédures d'achats publics :

Les étapes légales sont suivies pour garantir transparence, égalité de traitement et concurrence loyale dans l'achat de formation au regard du code des marchés publics ;

##### > Association d'experts

**métiers** : En intégrant des spécialistes issus de vos établissements, les décisions d'achat sont éclairées par une expertise terrain.

### 03

#### Optimisation de votre plan de formation

##### > Communication sur les nouvelles offres Anfh :

Le pôle formation assure une communication régulière des offres disponibles, permettant ainsi aux établissements de rester informés et de saisir rapidement les opportunités de formation, au regard de leurs besoins ;



**> Planification et organisation des formations inscrites dans le plan d'actions régional :**

En fonction des besoins identifiés lors du recensement, des sessions de formations du PAR sont planifiées par l'équipe Anfh ;

**> Conseil pour une articulation optimale de votre plan de formation :** Le pôle est à votre disposition pour vous conseiller, optimiser votre plan, en tenant compte des priorités et contraintes de votre organisation ;

**> Aide dans le déploiement et le suivi des formations e-learning :** La plateforme LCMS de l'Anfh permet de diffuser des modules de formation en ligne et de suivre les progrès des apprenants. Les établissements peuvent être accompagnés dans la mise en place de leurs propres sessions et l'organisation de leurs campagnes d'inscriptions sur certaines thématiques d'actualités.

## 04

**Aide à la prise en main de la plateforme de commandes et d'inscriptions aux sessions de formations**

Le pôle vous accompagne à la demande, dans la prise en main de la plateforme de commandes (La ForMuLe) et la plateforme d'inscriptions aux sessions de formations.

## 05

**Organisation de journées thématiques régionales**

Ces journées permettent aux participants de bénéficier d'interventions d'experts et d'avoir un espace de réflexion sur des thématiques spécifiques en lien avec le secteur de la Fonction publique hospitalière.

## 06

**Organisation et animation de réseaux professionnels inter-établissements**

L'Anfh Normandie renforce son soutien par l'organisation et l'animation de réseaux professionnels entre les établissements de la région pour promouvoir les échanges de pratiques. Le pôle met en place des actions annuelles pour différents réseaux :

- > Réseau des chargés et responsables formation ;
- > Réseau des établissements médico-sociaux ;
- > Réseau des ESAT ;
- > Réseau des formateurs internes ;
- > Réseau des grands comptes ;
- > Réseau des chargés et responsables des affaires médicales.

## 07

**Professionnalisation des responsables/chargé(e)s de formation**

Au-delà de l'organisation et de l'animation du réseau, le pôle formation reste à la disposition des responsables et chargé(e)s de formation pour développer ou renforcer en continu les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction.



**Pour toute demande, n'hésitez pas à contacter le pôle de votre délégation.**



# La plateforme e-formations de l'Anfh

Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh propose une plateforme de formation à distance nommée **e-formations**. Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise les modules nécessaires à leur parcours ou à leur sensibilisation.

| Intitulé formation                                                   | Durée  | Public ciblé                                      |
|----------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------|
| <b>Prise en charge et qualité des soins</b>                          |        |                                                   |
| Mission Zéro Risque                                                  | 30 min | Personnel soignant FPH                            |
| Entretien Prénatal Précoce – Actualisation des connaissances         | 1h15   | Sages-femmes, médecins                            |
| Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients         | 30 min | Agents en contact avec des patients en fin de vie |
| Prévenir et gérer les incivilités et agressions – Institutionnelles  | 3h30   | Tout agent en relation avec les usagers           |
| IDE – Nouvellement recruté-es en psychiatrie                         | 14h    | Infirmiers Diplômés d'État                        |
| IDE – Prise en soins enfants et adolescents en psychiatrie           | 7h     | IDE – pédopsychiatrie                             |
| AS – Professionnalisation du soin en psychiatrie                     | 3h30   | Aides-soignants en psychiatrie                    |
| Se préparer à la gestion de crise                                    | 2h     | Agents FPH                                        |
| Sensibilisation à la Stratégie Nationale de Résilience               | 3h20   | Agents FPH                                        |
| <b>RH – Encadrement et management</b>                                |        |                                                   |
| Série H – Gestion du handicap au travail                             | 30 min | Encadrants FPH                                    |
| Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel | 35 min | Encadrants, managers                              |
| Se préparer à son entretien professionnel                            | 10 min | Agents FPH                                        |
| Qualité de vie au travail (QVT)                                      | 1h30   | Acteurs QVT                                       |

| Intitulé formation                                               | Durée  | Public ciblé                                |
|------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------|
| <b>RH – Encadrement et management</b>                            |        |                                             |
| Sensibilisation au télétravail                                   | 1h30   | Agents FPH                                  |
| Les fondamentaux de la laïcité                                   | 2h15   | Tous agents publics                         |
| La laïcité au quotidien                                          | 30 min | Agents sanitaires, sociaux, médico-sociaux  |
| La laïcité – ma responsabilité                                   | 15 min | Directeurs, encadrants                      |
| La formation digitale dans la FPH                                | 2h30   | Professionnels de la formation              |
| Animer une formation à distance                                  | 20h30  | Formateurs internes                         |
| Parcours RH – Gestion administrative du personnel                | 5h30   | Agents RH                                   |
| Nouvel arrivant – service formation                              | 45 min | Agents service formation                    |
| Développer sa stratégie de recrutement – Synergie                | 21h    | Directions, DRH                             |
| Développer sa stratégie de recrutement – Formavenir              | 16h    | Directions, DRH, encadrants                 |
| Management hospitalier – Excellens Formation                     | 1h     | Encadrants FPH                              |
| Management hospitalier – Santé Académie                          | 12h30  | Encadrants FPH                              |
| Maître d'apprentissage dans la FPH                               | 1h40   | Agents accueillant ou encadrant un apprenti |
| <b>Fonctions supports</b>                                        |        |                                             |
| Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes | 7h     | RH, finances, DAM                           |
| Violences sexistes et sexuelles au travail                       | 1h15   | Agents FPH                                  |
| FAE AMA – Convergences                                           | 21h    | Assistants médico-administratifs            |
| FAE AMA – NoveConcept                                            | 45h30  | Assistants médico-administratifs            |
| FAE ACH – Convergences                                           | 21h    | Adjoints des cadres hospitaliers            |
| FAE ACH – NoveConcept                                            | 31h30  | Adjoints des cadres hospitaliers            |
| FAE Techniciens / TSH – NoveConcept                              | 49h    | Techniciens hospitaliers                    |

Suite en page suivante →

→ **Suite**  
**La plateforme e-formations de l'Anfh**

| Intitulé formation                                       | Durée  | Public ciblé              |
|----------------------------------------------------------|--------|---------------------------|
| <b>Compétences clés – Savoirs de base</b>                |        |                           |
| Éthique 2.0                                              | 2h     | Agents FPH                |
| Égalité professionnelle femmes / hommes                  | 30 min | Agents FPH                |
| Cybermalveillance                                        | 1h50   | Agents FPH                |
| Cybersécurité dans les ESMS                              | 30 min | Agents FPH                |
| RGPD – Acquérir les bons réflexes                        | 30 min | Agents FPH                |
| Agissons pour la santé mentale                           | 2h30   | Agents FPH                |
| Prenez soin de votre santé mentale                       | 1h30   | Agents FPH                |
| Découvrir les IA génératives                             | 1h     | Agents FPH                |
| Français A2 – B1 – parcours certifiant                   | 96h    | Médecins non francophones |
| Français B1 – B2 – parcours certifiant                   | 96h    | Médecins non francophones |
| Découverte des instances ANFH                            | 30 min | Administrateurs Anfh      |
| Entraîner son esprit critique : enquête et mini-jeux     |        |                           |
| <b>Dispositif e-MULTI+</b>                               |        |                           |
| e-MULTI+ – Mieux comprendre sa carrière (100 % en ligne) | 2h15   | Nouveaux agents FPH       |
| e-MULTI+ – Multimodal (pré-requis)                       | 45 min | Nouveaux agents           |
| e-MULTI+ – Animer en multimodal                          | 1h30   | Animateurs internes       |
| e-MULTI+ – Animer en présentiel enrichi                  | 2h30   | Animateurs internes       |

En dehors des formations « Se préparer à l'entretien individuel », « Sensibilisation au télétravail », RGPD - acquérir les bons réflexes » et « Découvertes des instances ANFH », les inscriptions se font auprès de votre service formation.



**Pour plus  
d'informations  
rapprochez-vous de  
votre conseiller en  
délégation, ou  
rendez-vous sur  
[e-formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr)**



# AFN – Les actions de formation nationales

Les Actions de Formation Nationales, financées sur les fonds mutualisés, portent sur des thématiques innovantes, en lien avec l'actualité et les orientations nationales de santé publique. Elles ont pour objectif de développer les

connaissances et les compétences des personnels des établissements adhérents à l'ANFH. Les thématiques présentes ci-dessous sont disponibles mais elles ne seront déployées que sur demande spécifique.

**Pour plus d'informations, contactez le pôle formation de votre délégation.**

| Intitulé formation                                                                                                                                | Organisme(s)                                            | Durée                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------|
| <b>Communication</b>                                                                                                                              |                                                         |                            |
| 2025 - ANFH - Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin                                                     | Cèdre santé / Formavenir Performances                   | 3 jours                    |
| <b>Prise en charge du patient</b>                                                                                                                 |                                                         |                            |
| 2023 - ANFH - Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents-jeunes patients                                                      | Formavenir Performances                                 | 3 jours                    |
| 2024 - DGOS - Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose                                                                           | Formavenir Performances                                 | M1 : 1 jour<br>M2 : 1 jour |
| 2025 - DGOS - Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale                                                                          | Formavenir Performances                                 | 3 jours                    |
| 2025 - DGOS - Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire                                                                          | École des soins palliatifs<br>Jeanne Garnier / Éthicare | 3 jours                    |
| 2025 - DGOS - Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus à l'hôpital                                                           | Formavenir Performances                                 | 1 jour                     |
| 2026 - ANFH - Lutter contre les violences sexuelles et la prostitution dans le secteur de l'enfance                                               | En cours d'achat                                        | —                          |
| 2026 - DGOS - Acquérir des pratiques innovantes en santé mentale pour lutter contre la stigmatisation des personnes ayant des troubles psychiques | En cours d'achat                                        | —                          |
| 2026-DGOS - Santé des migrants                                                                                                                    | En cours d'achat                                        | —                          |

→ **Suite**  
**AFN – Les actions de formation nationales**

| Intitulé formation                                                                                                       | Organisme(s)       | Durée                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
| <b>Ressources humaines</b>                                                                                               |                    |                             |
| 2024 - DGOS - Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH | Antidote Expertise | 1 jour                      |
| 2024 - DGOS - Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail                     | CNEH               | 2 jours                     |
| <b>Équipe – Management</b>                                                                                               |                    |                             |
| 2026 - DGOS - Formation action à destination des structures publiques d'Hospitalisation à Domicile (HAD)                 | En cours d'achat   | —                           |
| <b>Exercice professionnel</b>                                                                                            |                    |                             |
| 2025 - ANFH - Conduite en toute sécurité et éco-responsable                                                              | Centaure/ AFTRAL   | M1 : 2 jours<br>M2 : 1 jour |
| 2026 - ANFH - Agir avant l'arrêt : prévenir les absences, affûtons nos regards !                                         | En cours d'achat   | —                           |



# Les actions de formation pour la filière médicale

L'Anfh propose des actions de formation ouvertes aux professionnels médicaux, dont certaines peuvent bénéficier d'un financement spécifique et peuvent aussi répondre à des orientations nationales prioritaires de DPC

(Développement professionnel continu). Certaines thématiques présentes ci-dessous sont intégrées au plan d'actions régional 2027, d'autres peuvent être déployées sur demande spécifique.

Vos praticiens peuvent s'inscrire à ces formations à condition que votre établissement soit bien adhérent au DPCM (Développement professionnel continu médical) auprès de l'Anfh.

| Intitulé action           |                                                                        |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Parcours professionnels   |                                                                        |
| PAR                       | Perfectionnement au français pour les praticiens                       |
| Accompagnement RH         |                                                                        |
| PAR                       | Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles          |
| Management                |                                                                        |
| PAR                       | Manager médical                                                        |
| PAR                       | Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels          |
| Travail en équipe         |                                                                        |
| PAR                       | Développer la cohésion d'équipe                                        |
| PAR                       | Atouts d'une équipe intergénérationnelle                               |
| Transmission des savoirs  |                                                                        |
| PAR                       | Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière |
| PAR                       | Formation des maîtres d'apprentissages                                 |
| PAR                       | Être formateur interne occasionnel + perfectionnement                  |
| Évolutions technologiques |                                                                        |
| PAR                       | Le numérique en santé                                                  |
| PAR                       | Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?      |
| PAR                       | Travailler avec l'IA                                                   |
| PAR                       | Renforcement de la cybervigilance                                      |
| PAR                       | Usages numériques et éthique professionnelle                           |

→ **Suite**  
**Les actions de formation pour la filière médicale**

| Intitulé action             |                                                                                                                       |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Exercice professionnel      |                                                                                                                       |
| PAR                         | Améliorer la communication entre les professionnels et les patients ainsi que leurs proches                           |
| PAR                         | Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs |
| PAR                         | Travail de nuit                                                                                                       |
| PAR                         | Premiers secours en santé mentale                                                                                     |
| PAR                         | Prévenir, gérer et analyser une situation de violence                                                                 |
| PAR                         | Accueillir dans nos établissements les personnes transsexuelles et non binaires                                       |
| PAR                         | Protéger et promouvoir la santé des enfants face aux écrans                                                           |
| PAR                         | Contribuer à la santé et la protection des enfants                                                                    |
| PAR                         | Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités                                                               |
| Autres actions de formation |                                                                                                                       |
|                             | Adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge                                                            |
|                             | Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale                                                            |
|                             | Appréhender la mort en tant que professionnel                                                                         |
|                             | Communication thérapeutique - Améliorer sa communication et la relation de soin                                       |
|                             | Construire son programme de DPC                                                                                       |
|                             | Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus à l'hôpital                                             |
|                             | ETP : élaborer et participer à la mise en œuvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient                      |
|                             | Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire                                            |
|                             | Formation à la démarche de récupération avancée après chirurgie                                                       |
|                             | Gestion du stress                                                                                                     |
|                             | Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire                                                            |
|                             | Optimiser votre codage PATHOS et GIR en EHPAD                                                                         |
|                             | Prévention des erreurs médicamenteuses                                                                                |
|                             | Spécificité de la prise en charge en oncologie des ados-jeunes patients                                               |
|                             | Techniques de l'hypnose au service du soin                                                                            |



**Pour plus  
d'informations,  
contactez le  
pôle formation  
de votre  
délégation.**



# Partie 01

# Parcours professionnels



## SOMMAIRE

|                                                                                                                                                                                                                                                 |    |                                                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Dispositif Sécurisation des parcours professionnels</b>                                                                                                   | 18 | <b>FAE* - Adjoint des cadres hospitaliers</b>                                                                             | 42 |
| <b>Dispositif 4C - Des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière</b>                                                                        | 33 | <b>FAE* - Assistants médico administratifs</b>                                                                            | 44 |
| <b>E-learning : « Rédiger sans fautes et renforcer son expression »</b>   | 35 | <b>FAE* - Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers</b>                                                          | 45 |
| <b>Se préparer et préparer son entretien professionnel</b>                                                                                                                                                                                      | 37 | <b>Parcours d'accompagnement à la VAE** collective - Les métiers du social, de la logistique ou du technique</b>          | 47 |
| <b>Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers</b>                                                                                                                                                                                | 38 | <b>Parcours d'accompagnement à la VAE** collective - Les métiers du soin</b>                                              | 49 |
| <b>Préparation au concours assistant médico-administratif</b>                                                                                                                                                                                   | 39 | <b>Bionettoyage : entretien des locaux dans les établissements de santé et médico-sociaux</b>                             | 52 |
| <b>Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS</b>                                                                                                                                                                                      | 40 | <b>Parcours secrétaire médicale</b>  | 54 |



# Dispositif Sécurisation des parcours professionnels

Ce dispositif comporte différents modules **mobilisables à la carte** pour répondre à la singularité de chaque situation et ainsi renforcer la sécurisation des transitions professionnelles.



## Objectif

Soutenir les agents engagés dans une démarche d'évolution professionnelle en mettant à leur disposition des formations à la carte permettant une construction individualisée, progressive et sécurisée de leur parcours d'évolution professionnelle.



## Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

## Renseignement complémentaire :

Pour identifier les modules nécessaires au parcours professionnel de l'agent, un outil de positionnement est à votre disposition sur le site régional de l'Anfh dans la rubrique « services aux établissements ». À l'issue de chaque module, une restitution tripartite (agent, établissement, organisme) de 30 minutes peut être demandée par l'établissement.



## SOMMAIRE

|                                                                                           |    |                                                                                                          |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Faire le point sur sa situation .....                                                     | 19 | Valoriser ses compétences à l'écrit .....                                                                | 26 |
| Accepter le changement .....                                                              | 20 | Motiver son dossier de formation par écrit .....                                                         | 27 |
| Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ..... | 21 | Être à l'aise et pertinent lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel ..... | 28 |
| Orienter et structurer son parcours professionnel .....                                   | 22 | S'affirmer avec assurance : sensibilisation aux techniques assertives .....                              | 29 |
| Vérifier la fiabilité / solidité de son projet .....                                      | 23 | Développer des atouts pour réussir sa formation .....                                                    | 30 |
| Savoir rechercher de l'information, identifier les acteurs, s'orienter .....              | 24 |                                                                                                          |    |
| S'informer pour construire son projet de formation .....                                  | 25 |                                                                                                          |    |



Sécurisation des parcours professionnels

## Faire le point sur sa situation

### Durée

Format individuel :

1h + 30 min de  
restitution

Format collectif :

3h + 1h de restitution  
(soit 20 min x 3 agents)

### Nature

AFR

### Organisme

de formation

IRFA ÉVOLUTION

### Modalités

En présentiel  
ou en distanciel

### Nombre de participants

Format individuel  
ou format collectif  
(groupe de 3 agents)

### Échéance du marché

28 septembre 2029

### Code Formule

> **Entretien individuel**  
2025-212 (présentiel)  
2025-213 (distanciel)  
> **Entretien collectif**  
2025-214 (présentiel)  
2025-215 (distanciel)

→ Cette étape de positionnement est optionnelle. En effet, elle peut être réalisée par un conseiller au sein de votre établissement. Un outil de positionnement vous aidera à faire ce point de situation. Si aucun accompagnement n'est envisageable dans votre établissement ou que la situation nécessite un regard externe, vous pouvez mobiliser ce module auprès de votre délégation.



### Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.



### Objectifs

- > Réaliser un bilan de sa situation professionnelle ;
- > Se positionner dans le dispositif de formation ;
- > Identifier les éventuelles formations complémentaires (4C, orthographe, remise à niveau...).



### Programme

- > S'exprimer sur sa situation ;
- > Détecter et analyser les enjeux personnels et professionnels du projet professionnel ;
- > Identifier ses forces, faiblesses, opportunités, contraintes ;
- > Définir les étapes utiles à la construction de son avenir professionnel ;
- > Repérer les outils, dispositifs et acteurs mobilisables ;
- > Instaurer une relation accompagnant/ accompagné avec les acteurs de son établissement impliqués dans sa transition professionnelle.

Module individuel  
à prendre en charge  
sur le plan de votre  
établissement.



Sécurisation des parcours professionnels

## Accepter le changement

### Durée

2 jours + Restitution  
tripartite de 30 min  
à la demande de  
l'établissement

### Nature

AFR

### Organisme de formation

RELYENS

### Modalités

En présentiel

### Nombre de participants

6 à 8 participants

### Échéance du marché

28 septembre 2029

### Code Formule

2025-216

2025-217

→ Reclassement ou reconversion professionnelle : ces transitions peuvent être difficiles. Ce module peut aider l'agent à traverser cette période sensible en retrouvant par exemple de l'assurance, en acceptant le changement, en valorisant ses connaissances, compétences, expertises, appétences et savoir-être.



### Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.



### Objectifs

- > Visualiser les éléments de situation qui sont difficiles à vivre, notamment ses ressentis par rapport à sa situation professionnelle actuelle ;
- > Identifier ses compétences en matière de savoirs, savoir-être, savoir-faire ;
- > Détecter ses propres potentiels d'adaptation et ses ressources pour dépasser les blocages.



### Programme

- > Faire le bilan de sa situation actuelle et de ses ressources ;
- > Modifier son regard sur la situation actuelle ;
- > Restaurer la confiance et l'estime de soi ;
- > Se réapproprier et valoriser son histoire professionnelle pour mieux envisager sa reconversion.



Sécurisation des parcours professionnels

## Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité

**Durée**7 heures (à répartir  
avec l'organisme)**Nature**

AFR

**Organisme  
de formation**> ENVERGURE  
> IRFA ÉVOLUTION**Modalités**En présentiel  
ou en distanciel**Nombre de  
participants**Accompagnement  
Individuel**Échéance du marché**  
28 septembre 2029**Code Formule**> ENVERGURE  
2025-239 / 2025-240  
> IRFA ÉVOLUTION  
2025-241 / 2025-242Module individuel  
à prendre en charge  
sur le plan de votre  
établissement.

→ L'absence d'immersion dans les constructions des parcours rend parfois les projets fragiles. Des immersions devraient permettre d'éclairer objectivement les agents dans leurs projections professionnelles afin de les valider ou les invalider.

Ce module propose un accompagnement à la découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité. Cet accompagnement permettra de sécuriser une immersion afin qu'elle se passe dans les conditions les plus favorables à l'acquisition d'un premier niveau de connaissance du nouvel environnement de travail. Il s'agit en amont de l'immersion de réunir les conditions optimales pour centrer l'action sur les apprentissages attendus et faciliter, à l'issue de la période d'immersion, l'émergence de choix éclairés pour définir son orientation.

**Public de l'action**

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

**Objectifs**

- > Découvrir concrètement, sur le terrain, un métier ou un secteur d'activité pour valider ou non une nouvelle orientation professionnelle ;
- > Soutenir les établissements dans le cadrage, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de cette immersion.

**Programme**

Au regard du projet de l'agent, il s'agira au cas par cas de définir entre l'agent, la structure d'accueil et l'établissement d'origine (direction, service RH/formation, référent...), les objectifs spécifiques de l'immersion et de réaliser l'évaluation de cette période.

**Cinq temps forts de cette immersion seront organisés :**

- > Un temps de cadrage ;
- > Une définition des objectifs de l'immersion ;
- > Une aide pour favoriser l'analyse réflexive auprès de l'agent (pendant et à l'issue de l'immersion) ;
- > Une évaluation auprès des référents du site d'accueil pour l'immersion ;
- > Une restitution tripartite (organisme/agent et référent de l'établissement employeur).



Sécurisation des parcours professionnels

## Orienter et structurer son parcours professionnel

### Durée

2 jours + Restitution  
tripartite de 30 min  
à la demande de  
l'établissement

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> ÉDUCATION ET  
FORMATION  
> IRFA ÉVOLUTION

### Modalités

En présentiel  
ou distanciel

### Nombre de participants

6 à 12 participants

### Échéance du marché

28 septembre 2029

### Code Formule

> Éducation et formation  
2025-277  
2025-278  
> IRFA Évolution  
2025-271  
2025-272

→ Quand plusieurs pistes se dessinent, il faut trier, prioriser et transformer des idées en projets réalisables. Ce module permet de faire le point sur son parcours, ses compétences et sources de motivation, afin d'élargir ses choix professionnels et formaliser des pistes concrètes de projet. Grâce à l'acquisition de méthodes et d'outils adaptés, les agents construisent un plan d'action personnalisé, leur permettant d'orienter leur évolution professionnelle.



### Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.



### Objectifs

- > Se questionner pour redéfinir son parcours professionnel ;
- > Faire le point sur ses compétences, connaissances, aptitudes et motivations ;
- > Identifier ses valeurs, centres d'intérêt et compétences transférables ;
- > Explorer le champ des possibles et formuler des pistes de projet réalistes ;
- > Élaborer un plan d'action personnalisé pour orienter son évolution professionnelle.



### Programme

- > Analyser son parcours professionnel et extra-professionnel ;
- > Identifier ses compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) ;
- > Explorer ses motivations et aptitudes (physiques, psychologiques, cognitives) ;
- > Cartographier les possibilités et freins ;
- > Élaborer le plan d'action.



Sécurisation des parcours professionnels

## Vérifier la fiabilité / solidité de son projet

**Durée**

1 jour + Restitution  
tripartite 30 min  
à la demande de  
l'établissement.

**Nature**

AFR

**Organisme**

de formation

> ÉDUCATION ET

FORMATION

> IRFA ÉVOLUTION

**Modalités**

En présentiel  
ou en distanciel

**Nombre de**

participants

6 à 12 participants

**Échéance du marché**

28 septembre 2029

**Code Formule**

> Éducation et formation

2025-280

2025-281

> IRFA Évolution

2025-274

2025-275

→ Un projet convaincant doit résister au test de la réalité : marché de l'emploi, prérequis, contraintes personnelles et faisabilité opérationnelle. Ce module vise à accompagner les agents dans la construction d'un projet professionnel fiable et réaliste. Il permet de confronter le projet à la réalité du marché de l'emploi, des entreprises et des conditions de travail, afin d'en vérifier la solidité et la faisabilité avant de s'engager.

**Public de l'action**

Tout agent ayant un projet à concrétiser et souhaitant développer méthode et efficacité afin de les mettre au service de sa démarche.

**Objectifs**

- > Acquérir une méthodologie pour vérifier le réalisme du projet ;
- > Se projeter sur des éléments concrets (conditions de travail, rémunération, horaires) pour sécuriser et confirmer la viabilité ;
- > Définir un plan d'actions pour consolider et mettre en œuvre le projet ;
- > Interroger sa mobilité en lien avec le projet ;
- > Questionner le bassin d'emploi et mener une veille sur les tendances du marché en autonomie.

**Programme**

- > Construire son projet et en vérifier le réalisme ;
- > Identifier les conditions de travail inhérentes au métier visé ;
- > Définir sa zone de mobilité, analyser les freins et solutions (autonomie, déplacements) ;
- > Étudier le bassin d'emploi et ses opportunités ;
- > Identifier les acteurs clés en lien avec le projet.



## Sécurisation des parcours professionnels

# Savoir rechercher de l'information, identifier les acteurs, s'orienter

### Durée

1 jour – Atelier collectif optionnel de 1/2 journée (mobilisable plusieurs fois en fonction des besoins)  
+ Restitution tripartite  
30 min à la demande de l'établissement.

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> ÉDUCATION ET FORMATION  
> ENVERGURE  
> IRFA ÉVOLUTION

### Modalités

En présentiel ou distanciel

### Nombre de participants

6 à 12 participants

### Échéance du marché

28 septembre 2029

### Code Formule

> Éducation et formation  
2025-354 / 2025-355  
> Envergure  
2025-338 / 2025-339  
> IRFA Évolution  
2025-346 / 2025-347

→ Ce module a pour objectif de développer l'autonomie dans la recherche d'informations sur les métiers visés et le marché du travail. Il fournit des méthodes et des ressources pour optimiser les démarches documentaires, étape essentielle à la construction d'un projet professionnel solide.



### Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie ;



### Objectifs

- > Identifier les acteurs et structures clés (locales, régionales, nationales) ainsi que les ressources utiles pour construire son projet professionnel ;
- > Mener une recherche documentaire stratégique et efficace sur les métiers, les emplois et le marché du travail, en planifiant ses démarches ;
- > Sélectionner, analyser et capitaliser les informations recueillies afin de faire des choix éclairés et partager les données pertinentes ;
- > Développer son autonomie dans la recherche d'informations.



### Programme

- > Clarifier les besoins : définir les informations utiles pour son projet professionnel.
- > Identifier les acteurs et sources fiables : cartographie des structures clés et ressources ;
- > Stratégies de recherche et outils numériques : méthodes pour chercher efficacement, croiser et valider les informations, introduction aux outils de veille ;
- > Analyse et capitalisation : critères de fiabilité, organisation et synthèse des données ;
- > Mise en pratique : exercices de recherche appliquée et présentation des résultats ;
- > Affiner sa stratégie ;
- > S'exercer à rechercher de l'information et gagner en autonomie ;
- > Synthétiser les informations recueillies et préparer ses prochaines démarches (s'inscrire dans la continuité).



## Atelier collectif (optionnel) - Mise en pratique : savoir rechercher de l'information, identifier les acteurs, s'orienter

**Durée :** ½ journée (Si besoin, il est possible de participer à plusieurs sessions de cet atelier).

**Objectif :** Renforcer ses acquis, gagner en autonomie dans la construction de son projet





## Sécurisation des parcours professionnels

# S'informer pour construire son projet de formation

**Durée**

1 jour – Atelier collectif optionnel de 1/2 journée (mobilisable plusieurs fois en fonction des besoins)  
Restitution tripartite  
30 min à la demande de l'établissement

**Nature**

AFR

**Organisme de formation**

> ÉDUCATION ET FORMATION  
> ENVERGURE  
> IRFA ÉVOLUTION

**Modalités**

En présentiel ou distanciel

**Nombre de participants**

6 à 12 participants

**Échéance du marché**

28 septembre 2029

**Code Formule**

> Éducation et formation  
2025-358 / 2025-359  
> Envergure  
2025-342 / 2025-343  
> IRFA Évolution  
2025-350 / 2025-351

→ Construire un projet de formation ne s'improvise pas : il faut l'anticiper et y réfléchir avec méthode. Ce module de formation donne les outils et la marche à suivre pour construire un parcours de formation qui soit en cohérence avec les besoins de l'agent. Il permet par ailleurs de se questionner sur son engagement dans son projet professionnel.

**Public de l'action**

Tout agent ayant un projet de formation à concrétiser.

**Objectifs**

> Identifier et comparer les formations adaptées à son projet professionnel, en tenant compte des impacts personnels et financiers ;  
> Repérer les dispositifs et sources de financement et connaître les éléments nécessaires pour constituer un dossier complet (inscription et financement) ;  
> Mobiliser les acteurs clés et parties prenantes pour faciliter la mise en œuvre du projet ;  
> Développer son autonomie et son esprit critique afin de construire un projet de formation éclairé, réaliste et adapté à sa situation.

**Programme**

> Recenser les dispositifs de formation et apprendre à lire et comparer les offres (contenu, durée, coût, reconnaissance) ;  
> Identifier les modalités de financement mobilisables : présentation des dispositifs et démarches pour constituer un dossier complet ;  
> Repérer les organismes de formation et les acteurs clés à impliquer dans la réussite du projet ;  
> Analyser les impacts d'une reprise de formation sur la vie professionnelle et personnelle : organisation, équilibre pro/perso, coût, témoignages ;  
> Évaluer la faisabilité du projet : comparaison des offres, anticipation des freins, plan d'action ;  
> Formaliser son projet ;  
> Affiner sa stratégie ;  
> S'exercer à rechercher de l'information et gagner en autonomie ;  
> Être accompagné pour surmonter les difficultés rencontrées dans l'élaboration des projets de formation.

## Atelier collectif (optionnel) - Approfondissement de ses recherches: financement, comparaison des offres, étude des modalités d'inscriptions

**Durée** : ½ journée (Si besoin, il est possible de participer à plusieurs sessions de cet atelier).

**Objectif** : Renforcer ses acquis, gagner en autonomie et être accompagnés pour surmonter les difficultés rencontrées dans l'élaboration de son projet de formation.



Sécurisation des parcours professionnels

## Valoriser ses compétences à l'écrit

### Durée

2 jours

+ Restitution tripartite  
de 30 min à la demande  
de l'établissement.

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> ÉDUCATION ET  
FORMATION  
> ENVERGURE  
> IRFA ÉVOLUTION

### Modalités

En présentiel  
ou distanciel

### Échéance du marché

28 septembre 2029

### Code Formule

> Éducation et formation  
2025-430  
2025-431  
> Envergure  
2025-421  
2025-422  
> IRFA Évolution  
2025-425  
2025-426

→ Ce module a pour objectif d'accompagner les participants dans la valorisation de leur parcours professionnel à l'écrit. Il leur permet d'identifier leurs compétences transférables et de les présenter de manière claire et convaincante dans des CV, courriers et autres documents adaptés aux attentes des recruteurs.



### Public de l'action

Tout agent souhaitant acquérir les savoirs et savoir-faire pour valoriser ses compétences à l'écrit.



### Objectifs

- > Structurer sa pensée pour valoriser ses compétences ;
- > Concevoir un CV clair et percutant, mettant en avant ses expériences et savoir-faire ;
- > Rédiger une lettre de motivation adaptée et efficace ;
- > Valoriser ses compétences à l'écrit de manière claire et structurée ;
- > Se relire avec méthode pour améliorer la qualité des écrits.



### Programme

- > Identifier et structurer ses compétences : auto-évaluation, méthodologie pour mettre en valeur ses réussites professionnelles ;
- > Concevoir un CV clair et percutant : bonnes pratiques, critères de qualité, mise en forme avec outils numériques ;
- > Rédiger une lettre de motivation efficace : structure, techniques rédactionnelles, mise en pratique et relecture.
- > Organiser son discours écrit et argumenter ses compétences : préparation d'un argumentaire pour candidatures (entretien, dossier RAEP) ;
- > Relire et améliorer ses écrits : méthodes de relecture, outils numériques, optimisation visuelle des documents.



Sécurisation des parcours professionnels

## Motiver son dossier de formation par écrit

### Durée

1/2 journée  
(remobilisable si  
besoin) + Restitution  
tripartite de 30 min  
à la demande de  
l'établissement.

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> ÉDUCATION ET  
FORMATION  
> ENVERGURE  
> IRFA ÉVOLUTION

### Modalités

En présentiel  
ou distanciel

### Nombre de participants

6 à 12 participants

### Échéance du marché

28 septembre 2029

### Code Formule

> Éducation et formation  
2025-433  
2025-434  
> Envergure  
2025-421  
2025-422  
> IRFA Évolution  
2025-427  
2025-428

→ Ce module a pour objectif d'accompagner les participants dans la rédaction d'écrits clairs et convaincants pour motiver leur projet de formation. Il les aide à exprimer leurs motivations et objectifs professionnels de manière structurée et adaptée aux exigences des dispositifs de financement ou d'accès à la formation.



### Public de l'action

Tout agent souhaitant motiver un dossier de formation et/ou faire une demande de financement dans le cadre de son projet de formation.



### Objectifs

- > Compléter un dossier de formation et constituer une demande de financement conforme aux exigences ;
- > Rédiger des motivations claires et valoriser les compétences pour soutenir le projet.



### Programme

- > Comprendre les attentes d'un dossier de formation ;
- > Définir les objectifs du projet de formation ;
- > Appliquer une méthodologie pour rédiger un argumentaire clair et efficace ;
- > Relire et ajuster les écrits pour plus d'impact.



Sécurisation des parcours professionnels

## Être à l'aise et pertinent lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel

### Durée

2 jours + Restitution  
tripartite de 30 min  
à la demande de  
l'établissement.

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> COURS FLORENT  
> ÉDUCATION ET  
FORMATION  
> HR FORMATION

### Modalités

En présentiel

### Nombre de participants

6 à 12 participants

### Échéance du marché

28 septembre 2029

### Code Formule

> Cours Florent  
2025 - 440  
> Éducation et formation  
2025-444  
> HR Formation  
2025-438

→ Ce module permet d'identifier les différentes techniques de communication non verbale et de s'entraîner à prendre la parole dans le cadre d'un entretien de recrutement ou d'un jury par exemple.



### Public de l'action

Tout agent souhaitant acquérir les savoirs et savoir-faire pour valoriser leurs compétences et/ou leur projet à l'oral.



### Objectifs

- > Organiser son discours ;
- > Valoriser son parcours et ses compétences ;
- > Gérer son trac, ses émotions ;
- > Défendre son projet.



### Programme

- > Présenter son parcours ;
- > Analyser les compétences et atouts clés recherchées par le jury ;
- > Savoir valoriser son parcours, ses compétences ;
- > Traduire sa motivation pour le poste/la formation ;
- > Préparer les questions spécifiques.



Sécurisation des parcours professionnels

## S'affirmer avec assurance : sensibilisation aux techniques assertives

**Durée**

1 jour + Restitution  
tripartite de 30 min  
à la demande de  
l'établissement

**Nature**

AFR

**Organisme  
de formation**

> COURS FLORENT  
> ÉDUCATION ET  
FORMATION  
> HR FORMATION

**Modalités**

En présentiel

**Nombre de  
participants**

6 à 12 participants

**Échéance du marché**

28 septembre 2029

**Code Formule**

> Cours Florent  
2025 - 441  
> Éducation et formation  
2025-446  
> HR Formation  
2025-438

→ Ce module vise à développer la capacité à communiquer de manière claire, respectueuse et affirmée dans les relations professionnelles. Il encourage l'assertivité, une posture équilibrée entre affirmation de soi et respect de l'autre, essentielle pour favoriser la collaboration.

**Public de l'action**

Tout agent souhaitant connaître les bases de l'assertivité.

**Objectifs**

- > Repérer sa posture relationnelle dans différentes situations ;
- > Identifier les caractéristiques d'une communication assertive ;
- > Formuler une demande ou un refus de manière claire et respectueuse ;
- > Renforcer la confiance en soi pour maintenir une posture assertive ;
- > Gérer les situations conflictuelles avec assurance ;
- > Élaborer un plan d'action pour intégrer ces outils dans le quotidien professionnel.

**Programme**

- > Identifier les besoins relationnels : analyse des situations inconfortables et des enjeux d'affirmation ;
- > Repérer les comportements en communication : distinction entre attitudes assertive, passive, agressive ou manipulatrice ;
- > S'exprimer avec clarté et respect ;
- > Prendre position avec confiance ;
- > S'entraîner en situations professionnelles à enjeux ;
- > Construire un plan de progression en assertivité : objectifs concrets et ressources pour intégrer les acquis.



Sécurisation des parcours professionnels

## Développer des atouts pour réussir sa formation

**Durée**

4 modules  
mobilisables à la carte

**Nature**

AFR

**Organisme  
de formation**  
ENVERGURE

**Modalités**

En présentiel ou en  
distanciel (en fonction  
des modules)

**Nombre de  
participants**

6 à 12 participants

**Échéance du marché**

28 septembre 2029

**Code Formule**

2025-450-457



**Public de l'action**

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.



**Objectif**

Cette formation doit permettre de renforcer le rôle clé de l'agent dans la construction de son propre parcours et sécuriser la reprise d'une formation.

### Module 1 — Diagnostic personnalisé préalable à l'entrée en formation

**Module individuel à prendre en charge sur le plan de votre établissement.**

**Durée :** ½ journée

**Objectif :** Bénéficier d'un diagnostic personnalisé préalable à l'entrée en formation pour identifier clairement les aptitudes et le niveau attendus dans le cadre de la formation et les écarts à combler pour garantir le bon déroulement de la formation ciblée.

**Public du module :** Tout agent souhaitant s'engager dans une formation pour évoluer professionnellement et s'interrogeant sur ses acquis pour intégrer ce parcours de formation.

## Module 2 — Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi

**Durée :** 2 jours

**Objectif :** Mobiliser son potentiel en faveur de son projet de formation

**Public du module :** Ensemble des professionnels engagés dans un processus d'évolution professionnelle et/ou souhaitant réactiver leurs capacités d'apprentissage et leur confiance en eux-mêmes

### Programme

- > Redynamiser, développer la confiance en soi et se projeter ;
- > Actualiser ses représentations de l'apprentissage ;
- > Apprendre à développer :
  - Les performances de sa mémoire et de ses ressources mentales ;
  - Sa capacité de concentration dans son travail ;
  - Sa capacité à gérer des situations de stress.

## Module 3 — Se préparer à reprendre ses études

**Durée :** 2 jours

**Objectif :** Se mettre en situation d'apprentissage

**Public du module :** Agents souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle impliquant une reprise de formation

### Programme

- > Identifier les impacts sur son organisation personnelle et professionnelle ;
- > Savoir s'organiser et planifier son travail ;
- > Revisiter les techniques d'apprentissage (savoir prendre des notes, rédiger des écrits, lecture rapide, recherche documentaire, mind mapping, sketchnoting...) ;
- > Savoir faire des recherches ;
- > Gagner en autonomie ;
- > Apprendre à travailler en groupe.

Module 4 en pages suivantes →



Sécurisation des parcours professionnels

## **Développer des atouts pour réussir sa formation**



### **Module 4 — Optimiser son parcours de formation**

**Module individuel à prendre en charge sur le plan de votre établissement.**

**Durée :** 3 entretiens individuels de 1 heure chacun à distance (entretiens facultatifs en fonction des besoins de l'agent).

Pour les agents inscrits dans des formations d'une durée supérieure à 1 an, un entretien complémentaire pourra être envisagé chaque année à la demande de l'établissement

**Objectifs :**

> Bénéficier de conseils concrets et adaptés à sa situation pour mieux progresser et atteindre les objectifs de la formation.

**Public du module :**

- Agents inscrits dans un parcours de formation et ayant de préférence, bénéficié d'un module du dispositif sécurisation des parcours,
- Agents souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle impliquant une reprise de formation,
- Ensemble des professionnels engagés dans un processus d'évolution professionnelle et/ou souhaitant réactiver leurs capacités d'apprentissage et leur confiance en eux-mêmes,
- Tout agent souhaitant s'engager dans une formation pour évoluer professionnellement et s'interrogeant sur ses acquis pour intégrer ce parcours de formation.

**Programme**

- > Se situer dans son parcours de formation ;
- > Évaluer sa progression (points forts et points à améliorer) ;
- > Identifier les freins ;
- > Valoriser les réussites ;
- > Développer ses propres stratégies pour mener à bien son parcours de formation.





## Dispositif 4C

### Des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière

#### Durée

#### Étape de positionnement

En individuel : 2h /  
en collectif : 3h30  
Durée du parcours  
variable au regard  
de l'étape du  
positionnement

#### Nature

AFR

#### Organisme de formation

> EPE CALVADOS

(pour les  
départements  
14, 50 et 61)

> ENVERGURE

(pour les  
départements  
27 et 76)

#### Modalités

En présentiel

#### Échéance du marché

Mars 2030

→ Accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière en proposant une approche pédagogique spécifiquement adaptée aux agents de premiers niveaux de qualification.



#### Public de l'action

Tous les agents de la FPH, en priorisant les agents occupant un métier de premier niveau de qualification au sein des établissements.



#### Objectifs

##### Positionnement:

- > Savoir positionner et valoriser l'agent dans son degré de maîtrise des compétences transversales ;
- > Proposer un parcours de formation individualisé et adapté à l'agent.



#### Programme

- > Acquérir le socle des "dix principales" compétences transversales nécessaires à l'exercice professionnel et aux évolutions des métiers, en situation critique ou non ;
- > Bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Modules 1 à 3 en page suivante →



## **Dispositif 4C**

### **Des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière**

#### **Module 1 — Étape de positionnement**

**Durée :** Format individuel : 2 h  
Format collectif : 3h30

##### **Programme**

- > Savoir positionner et valoriser l'agent sur son degré de maîtrise de chacune des compétences transversales au regard de son contexte professionnel et du référentiel RECTEC ;
- > Proposer un parcours de formation individualisé et adapté au besoin de l'agent.

#### **Module 2 — Parcours de formation**

**Durée :** Variable au regard de l'étape du positionnement de l'agent

##### **Programme**

- > Acquérir le socle des "dix principales" compétences transversales nécessaires à l'exercice professionnel et aux évolutions des métiers, en situation critique ou non ;
- > Savoir décrire ce que l'on fait pendant une situation de travail, critique ou non ;
- > Travailler sur les situations critiques rencontrées dans le quotidien professionnel pour savoir mieux s'y adapter ;
- > Identifier pour chaque compétence travaillée et en lien avec la situation de travail, les ressources à développer ou à mobiliser, afin de progresser sur chacune ;
- > Permettre l'adaptation aux évolutions prévisibles de son environnement professionnel et des évolutions du métier et du poste de travail.

#### **Module 3 — Bilan final**

**Durée :** de 1h à 3h30 en fonction de la durée du parcours

##### **Programme**

- > Savoir identifier ses progressions sur chaque compétence transversale et prendre conscience de ses acquis ;
- > Établir un plan d'actions au regard de son projet et ses perspectives « d'évolution ».



## E-learning : « Rédiger sans fautes et renforcer son expression »

### Durée

18 heures sur 4 mois

### Nature

AFR

### Organisme de formation

Projet Voltaire

### Modalités

En distanciel

### Renseignement complémentaire

#### Prérequis :

Disposer d'un ordinateur, d'un mobile ou d'une tablette ayant accès à Internet.

→ Le Projet Voltaire est une formation en ligne visant à améliorer l'orthographe et l'expression écrite. Il permet d'acquérir des automatismes pour produire des écrits plus précis, structurés et de meilleure qualité. Le parcours est personnalisé selon les besoins et le rythme de chaque apprenant.



### Public de l'action

Ensemble des professionnels de la FPH à l'exception des publics en apprentissage du français langue étrangère (FLE) ou en situation d'illettrisme, analphabétisme, illectronisme.



### Objectifs

- > Écrire sans fautes et produire des écrits soignés ;
- > Savoir structurer ses idées pour 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 ;
- > Valider une certification reconnue, le Certificat Voltaire (en option).

Modules en page suivante →



## **E-learning : « Rédiger sans fautes et renforcer son expression »**

### **Parcours ORTHOGRAPHE**

**Objectif :**

Ce parcours recense toutes les règles d'orthographe et de grammaire à maîtriser pour rédiger des écrits soignés et sans fautes. À partir d'une évaluation initiale de 15 minutes, l'apprenant sera orienté vers le module le plus adapté à son niveau.

### **Parcours EXPRESSION**

**Objectif :**

Ce parcours permet de renforcer l'efficacité professionnelle de l'agent en expression écrite et orale grâce aux modules suivants :

- **Module vocabulaire** : Travail approfondi sur un corpus de 600 mots à forte valeur ajoutée dans un environnement professionnel.
- **Module syntaxe et ponctuation** : Travail approfondi sur les 37 règles de l'efficacité du discours.



## Se préparer et préparer son entretien professionnel

### Durée

2h

### Nature

AFR

### Organisme de formation

- > ARTHUR HUNT  
CONSULTING-  
EVOCARE
- > KPMG – ACE SANTÉ
- > CAPITAN

### Échéance du marché

31 décembre 2027

### Code Formule

Se rapprocher de votre  
délégation territoriale

Cette prestation étant assurée dans le cadre du marché dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH, rapprochez-vous de votre délégation pour son déploiement.

→ Accompagner les évalués dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel.



### Public de l'action

Tous les agents de la FPH (hors personnel de direction et direction des soins).



### Objectifs

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

Retrouvez l'offre  
à destination  
des encadrants dans  
la partie 2  
« Accompagnement RH ».



## Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

### **Durée**

De 10 à 14 jours  
(selon les options)

### **Nature**

AFR

### **Organisme de formation**

Achat en cours

### **Modalités**

Alternance de  
modules en présentiel  
et en distanciel

→ Accompagner les candidats dans leur projet professionnel, en leur apportant des outils méthodologiques de préparation aux concours, ainsi que des outils d'évaluation et de perfectionnement de leurs connaissances, conformément, à l'arrêté du 27 septembre 2012 fixant la composition du jury et les modalités d'organisation des concours externe et interne permettant l'accès au premier grade du corps des adjoints des cadres.



### **Public de l'action**

Agents de la Fonction publique hospitalière (titulaires et contractuels) remplissant les conditions d'accès au concours.



### **Objectifs**

- Se préparer aux épreuves écrites ;
- Se préparer à l'épreuve orale d'admission : maîtriser les techniques de présentation et de mobilisation de ses connaissances face à un jury.



# Préparation au concours d'assistant médico-administratif

**Durée**  
10 jours

**Nature**  
AFR

**Organisme  
de formation**  
Achat en cours

**Modalités**  
Alternance de  
modules en présentiel  
et en distanciel

→ L'Anfh accompagne les agents de la FPH dans leur évolution professionnelle en proposant la préparation au concours d'assistant médico-administratif, en accord avec les arrêtés en vigueur, afin d'optimiser les chances de réussite au concours.



## Public de l'action

Agents de la Fonction publique hospitalière (titulaires et contractuels) remplissant les conditions d'accès au concours.



## Objectifs

- > Étoffer sa culture professionnelle (interne/externe) ;
- > Maîtriser la méthodologie de l'écrit et se préparer à l'épreuve orale.



## Programme

- > Organisation constitutionnelle et administrative de la France ;
- > Droits des patients ;
- > Gestion et tenue du dossier patient ;
- > Traitement et coordination dans le secrétariat médical ;
- > Option terminologie médicale ;
- > Option qualité/PMSI/contractualisation interne.



## Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

### Durée

3 x 2 jours

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> DEMETER

> IRFA ÉVOLUTION

### Modalités

En présentiel

### Échéance du marché

15 décembre 2028

### Code Formule

> DEMETER

2025-114 à 116

> IRFA Évolution

2025-117 à 119

→ Différents éléments explicitent la nécessité de proposer une formation sur cette thématique :

- > Des agents abandonnent la formation par manque de préparation aux attendus, mais aussi de prise de recul sur les impacts personnels d'une entrée en formation longue.
- > Les maquettes des formations, spécifiquement celles soignantes, évoluant vers l'universitarisation, intègrent des exigences de type : capacités de synthèse, capacités rédactionnelles, mais aussi des contenus de formation (anglais, droit...) auxquels les agents ne sont pas préparés.
- > Le niveau d'exigence attendu pour avoir accès aux écoles est moins important que dans le passé, alors même que les contenus formatifs sont plus importants. Dans cette configuration, certains agents se trouvent en difficulté pendant la formation.
- > Passer d'une activité de travail connue et maîtrisée à une activité d'apprentissage dans le cadre d'une formation longue, va demander de savoir modifier sa posture.



### Public de l'action

Le dispositif de formation s'adresse prioritairement aux agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS, IDE ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable. Les groupes seront formés par type de diplôme visé (AS, IDE, parcours réussite IDE...) pour que le contenu de la formation puisse être adapté en conséquence.



### Objectifs

Sécuriser l'évolution professionnelle des agents concernés par une entrée en école IFSI ou IFAS à travers le suivi de trois modules :

- > Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle ;
- > Les temps d'apprentissage ;
- > Les compétences « cœur métier soignant ».



## Module 1 — Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle

**Durée :** 2 jours

### Programme

- Identifier et évaluer ses motivations à l'engagement en formation ;
- Connaître et comprendre les impacts financiers d'une entrée en formation, d'un départ en stage au regard de la politique de son établissement ;
- Savoir prévoir son organisation personnelle au regard de la formation : autonomie, indépendance et vie familiale ;
- Connaître les attendus de la formation et les mettre en regard de ses capacités d'organisation personnelle ;
- Savoir identifier les nouvelles tâches qui seront à réaliser à l'issue de la formation. et en mesurer les impacts.

## Module 2 — Les temps d'apprentissage

**Durée :** 2 jours

### Programme

- Connaître ce qu'est la FOAD – le travail à distance et s'approprier les outils en lien avec cette modalité ;
- Apprendre à s'organiser pour travailler à distance ;
- S'approprier les méthodes pour produire des écrits en lien avec une formation soignante ;
- Évaluer son niveau sur les différentes matières (français, informatique et en anglais, uniquement pour les IDE) au regard du niveau des attendus, en fonction de la nature de la formation visée ;
- Élaborer un plan d'action pour acquérir les compétences manquantes, et se mettre en lien avec le service RH de son établissement pour son déploiement ;
- Savoir identifier les principaux dispositifs/outils permettant d'accompagner à l'acquisition de ces compétences ;
- Prendre conscience de ces forces - pouvoir être rassuré.

## Module 3 — Les compétences «cœur métier soignant»

**Durée :** 2 jours

### Programme

- Comprendre les bases du raisonnement clinique en fonction de la nature de la formation visée ;
- Identifier et adapter sa posture, son savoir-être en formation et en stage.

02

03

04

05

06

07

08

09

10



## **FAE**

# **Adjoint des cadres hospitaliers**

### **Durée**

22 jours - Soit un total de 154 heures + 5 jours de stage (non organisé par l'organisme)

### **Nature**

AFR

### **Organisme de formation**

> CONVERGENCES  
> NOVE CONCEPT

### **Modalités**

En présentiel ou blended Learning

### **Échéance du marché**

31 décembre 2027

### **Code Formule**

2023-319 à 2023-333

→ La Formation adaptation à l'emploi (FAE) a pour but de faciliter la prise de fonction des Adjoints des Cadres Hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques concernant leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrivent leur établissement.



### **Public de l'action**

Adjoints des cadres hospitaliers nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude au sein de la Fonction publique hospitalière. Adjoints des cadres hospitaliers détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la Fonction publique hospitalière.



### **Objectifs**

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



## Programme

### Cadre d'exercice des Adjoints des Cadres Hospitaliers :

- > Missions du Service Public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération ;
- > Fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux ;
- > Statut juridique et règles de gouvernance de l'Établissement FPH ; statut des personnels hospitaliers ;
- > Règles de financement des établissements de santé, notions de base sur les achats hospitaliers et les marchés publics ;
- > Management de proximité, communication et outils de communication nécessaires à la fonction ;
- > Fonction d'encadrement : se positionner ;
- > Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail ;
- > Compétences managériales : animation d'équipe, utilisation efficace des outils de la communication, valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits ;
- > Accompagnement aux changements ;
- > Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales ; transmission des savoirs ; conduite de projets en équipe ;
- > Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- > Procédures d'évaluation de la qualité et acteurs de la certification ;
- > Réglementation en matière d'écologie hospitalière : enjeux du développement durable en établissements de santé.

### Axes majeurs du Projet d'Établissement :

- > Pilotage médico-économique et indicateurs de gestion ;
- > Projet social et professionnel, relations sociales et dialogue social, politique de recrutement et GPMC ;
- > Préparation du stage en immersion : identification des procédures de gestion administratives et financières.

02

03

04

05

06

07

08

09

10



# FAE

## Assistants médico-administratifs

### Durée

13 jours

### Nature

AFR

### Organisme de formation

- > CONVERGENCES
- > NOVE CONCEPT

### Modalités

En présentiel ou  
blended Learning

### Échéance du marché

31 décembre 2027

### Code Formule

2023-301 à 2023-315

→ La Formation adaptation à l'emploi (FAE) 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 concernant 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.



### Public de l'action

Assistants médico-administratifs de la branche secrétariat médical.  
Agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude et agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration dans le corps.



### 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.



### Programme

- > Consolider sa culture hospitalière ;
- > Développer ses connaissances sur les statuts de la FPH et le développement des ressources humaines ;
- > Comprendre l'organisation médicale des EPS et les activités des établissements sanitaires et médicosociaux ;
- > Comprendre les modes de financement des EPS et ESMS et la valorisation de l'activité médicale ;
- > Connaître les logiques de certification en EPS ;
- > La place de l'utilisateur dans le système de santé ;
- > L'obligation de confidentialité ;
- > Le traitement et la transmission des informations ;
- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical ;
- > La réglementation relative au dossier du patient ;
- > Comprendre le traitement statistique des données médicales.



## FAE

# Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers

**Durée**  
27 jours

**Nature**  
AFR

**Organisme de formation**  
NOVE CONCEPT

**Modalités**  
En présentiel ou blended Learning

**Échéance du marché**  
31 décembre 2027

**Code Formule**  
2023-341 à 2023-346

→ La Formation adaptation à l'emploi (FAE) 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 concernant 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.



### Public de l'action

Techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers, agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude et agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration.



### Objectifs

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

Programme en page suivante →



**FAE**

## **Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers**



### **Programme**

- Cadre d'exercice des Techniciens et Techniciens Supérieurs Hospitaliers ;
- Missions du Service Public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération ;
- Fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médicosociaux ;
- Statut juridique et règles de gouvernance de l'Établissement FPH ;
- Statut des personnels hospitaliers ;
- Règles de financement des établissements de santé, notions de base sur les achats hospitaliers et les marchés publics ;
- Management de proximité, communication et outils de communication nécessaires à la fonction : Fonction d'encadrement : se positionner ;
- Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail ;
- Compétences managériales : animation d'équipe, utilisation efficace des outils de la communication, valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits ;
- Accompagnement aux changements ;
- Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales ; transmission des savoirs ; conduite de projets en équipe ;
- Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- Réglementation en matière de sécurité incendie, sécurité des personnes et risques professionnels ;
- Principes en matière de construction et de prévention dans les ERP, génie civil à l'hôpital Réglementation en matière d'écologie hospitalière ;
- Procédures d'évaluation de la qualité et acteurs de la certification ;
- Enjeux de la sécurité informatique ;
- Procédures de matériovigilance et contrôles techniques obligatoires ;
- Contraintes spécifiques des services logistiques.



# Parcours d'accompagnement à la VAE collective

## Les métiers du social, de la logistique ou du technique

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> AFPA

> ASKORIA

### Modalités

En présentiel avec des temps collectifs et des temps individuels

### Échéance du marché

25 mai 2027

### Code Formule

Se rapprocher de votre délégation territoriale

→ L'Anfh accompagne depuis plusieurs années les établissements publics de santé adhérents dans la construction d'une offre permettant la sécurisation des parcours professionnels des agents. La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de valoriser son parcours professionnel afin d'obtenir une certification en reconnaissance d'un ensemble de compétences acquises lors de l'exercice d'une activité professionnelle ou bénévole. L'obtention d'un diplôme ou d'un titre par voie de VAE est une solution pour les professionnels « faisant - fonction », mais également pour faire face aux difficultés de recrutement et à un manque de candidats pour les établissements de santé adhérents. L'Anfh renforce la formation des personnels s'engageant dans la démarche VAE en proposant une offre d'accompagnement collective et pour partie individualisée.



### Public de l'action

Tout agent visant une reconnaissance des compétences pour l'exercice d'un métier du social, de la logistique ou du technique.

Modules 1 à 4 en page suivante →



## **Parcours d'accompagnement à la VAE collective** **Les métiers du social, de la logistique ou du technique**

### **Module 1/4 — Positionnement**

**Durée :** de 2h à 3h30

**Objectif :** Prendre connaissance du dispositif et établir un plan d'action

### **Module 2/4 — Accompagnement à la rédaction du livret 1**

**Durée :** de 2h à 7h

**Objectif :** Être accompagné dans la rédaction de son livret 1

### **Module 3/4 — Constituer son livret et se préparer à l'épreuve du jury**

**Durée :** de 44h à 63h

**Objectif :** Être accompagné dans la rédaction de son livret 2 ;  
Préparer les épreuves du jury.

### **Module 4/4 — Accompagnement post Jury**

**Durée :** 7h

**Objectif :** Faire le bilan de ses épreuves et mettre en place un nouveau plan d'actions





# Parcours d'accompagnement à la VAE collective Les métiers du soin

## Nature

AFR

## Organisme de formation

IFPRA

## Modalités

En présentiel avec  
des temps collectifs et  
des temps individuels

## Code Formule

Se rapprocher de votre  
délégation territoriale

→ L'Anfh accompagne depuis plusieurs années les établissements publics de santé adhérents dans la construction d'une offre permettant la sécurisation des parcours professionnels des agents. La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de valoriser son parcours professionnel afin d'obtenir une certification en reconnaissance d'un ensemble de compétences acquises lors de l'exercice d'une activité professionnelle ou bénévole. L'obtention d'un diplôme ou d'un titre par voie de VAE est une solution pour les professionnels « faisant - fonction », comme les aides – soignant(e)s ou IBODE mais également pour faire face aux difficultés de recrutement et à un manque de candidats pour les établissements de santé adhérents. L'Anfh renforce la formation des personnels s'engageant dans la démarche VAE en proposant une offre d'accompagnement collective et pour partie individualisée.



## Public de l'action

Tout agent visant une reconnaissance des compétences pour l'exercice d'un métier du soin et qui souhaite s'engager dans une VAE.

## Module 1/6 — Parcours d'accompagnement à la VAE collective : Les métiers du soin

**Durée :** 3h30

**Objectif :** Constituer son livret 1 et prendre connaissance du dispositif

**Public du module :** Tout agent visant une reconnaissance des compétences pour l'exercice d'un métier du soin et qui souhaite s'engager dans une VAE.

## Programme

- > Prendre connaissance des modalités de la procédure de recevabilité ;
- > Réaliser un test d'auto-positionnement ;
- > Réaliser un entretien exploratoire afin d'établir le plan d'action et compléter le livret 1.

Modules 2 à 6 en pages suivantes →



## **Parcours d'accompagnement à la VAE collective**

### **Les métiers du soin**

#### **Module 2/6 — Établir un plan d'action au regard de son parcours**

**Durée :** 3h30

**Objectif :** Établir un plan d'action qui permettra de réaliser le livret 2.

**Public du module :** L'agent doit avoir réalisé le livret 1 et obtenu sa recevabilité.

##### **Programme**

**Après la réalisation du module 1 et réception de sa recevabilité, l'agent peut entrer sur ce module**

- > Réaliser une synthèse des tests d'auto-positionnements réalisés lors du module 1 ;
- > Identifier des potentielles dispenses au niveau du diplôme ;
- > Identifier un potentiel besoin de formation complémentaire ou d'immersion ;
- > Établir le parcours de formation individualisé et mettre en place le livret de suivi.

#### **Module 3/6 — Constitution du livret 2**

**Durée :** 24h30

**Objectif :** Réaliser le livret 2 et se préparer à la présentation orale devant le jury.

**Public du module :** Tout agent visant une reconnaissance des compétences pour l'exercice d'un métier du soin et qui souhaite s'engager dans une VAE.

##### **Programme**

- > Compléter le livret 2 ;
- > Répondre à ses interrogations ;
- > Réaliser une analyse critique de son travail.

## Module 4/6 — Séquences formatives

**Durée :** 7h en présentiel et une durée de 35h à distance au maximum.

**Objectif :** Suivre les modules de formation adaptés.

**Public du module :** Tout agent visant une reconnaissance des compétences pour l'exercice d'un métier du soin et qui souhaite s'engager dans une VAE.

### Programme

En fonction des besoins du candidat, les modules de formation sur les thèmes suivants pourront être mobilisés :

- > Compréhension écrite ;
- > Expression écrite ;
- > Outils mathématiques en lien avec l'activité professionnelle ;
- > Terminologies médicales.

## Module 5/6 — Préparer une immersion professionnelle

**Durée :** 3h30

**Objectif :** Cadrer puis établir le bilan de la période d'immersion professionnelle

(Ce module pourra être mobilisé s'il s'avère nécessaire de réaliser un stage pour valider le diplôme).

**Public du module :** Tout agent visant une reconnaissance des compétences pour l'exercice d'un métier du soin et qui souhaite s'engager dans une VAE.

## Module 6/6 — Accompagnement post Jury

**Durée :** 3h30

**Objectif :** Mettre en place les remédiations nécessaires en cas de validation partielle.

**Public du module :** Tout agent en réussite partielle après décision du jury VAE.

02

03

04

05

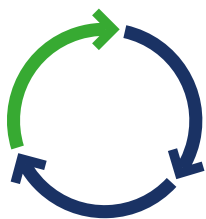
06

07

08

09

10



## **Bionettoyage :** **entretien des locaux** **dans les établissements** **de santé et médico-sociaux**

### **Durée**

35 jours de formation  
+ 5 jours pour  
la préparation  
et le passage du  
titre professionnel

### **Nature**

AFR

### **Organisme de formation**

AFPA

### **Modalités**

En présentiel

### **Échéance du marché**

13 août 2028

### **Code Formule**

2024-91 à 2024-95

→ Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle par la mise en œuvre d'une formation certifiante et professionnalisante



### **Public de l'action**

Agents de service de bionettoyage exerçant en établissements de santé ou en établissement sociaux médicaux et ne possédant pas de diplôme en lien avec le métier exercé.



### **Objectifs**

- Identifier et mettre en œuvre l'ensemble des travaux et procédures de bionettoyage spécifiques aux structures de santé et médico-sociales ;
- Maîtriser les bonnes pratiques en matière de risques infectieux ;
- Acquérir les techniques professionnelles de bionettoyage selon les lieux de travail ;
- Savoir communiquer dans le cadre professionnel et se questionner sur sa posture ;
- Participer à la démarche qualité et passer son PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) ;
- Accompagner à la préparation au titre professionnel « agent de propreté et d'hygiène ».

Cette formation se déroule, au plus près de vos agents au sein, prioritairement, de l'un des centres de formation de l'organisme, bénéficiant d'un plateau technique adapté au domaine de la santé (Caen, Cherbourg, Saint-Lô, Alençon, Le Havre, Rouen, Évreux, Dieppe, Fécamp, Elbeuf), et comprend également des visites dans des établissements afin de consolider les acquis de la formation.

Cette formation est éligible aux fonds mutualisés – FQ&CPF, sous réserve que l'agent réalise les 2 modules.

En cas de demande de financement au titre des fonds mutualisés, votre délégation aura à cœur de mettre en place un accompagnement financier adapté à vos besoins.

Elle peut également être financée sur les fonds PLAN des établissements pour les trois natures de frais.

## Module 1/2 — Formation au bionettoyage

**Durée :** 35 jours

### Programme

- > Identifier l'ensemble des travaux et les procédures de bionettoyage ;
- > Connaître les règles de sécurité en lien avec le bionettoyage ;
- > Connaître les risques infectieux et de contamination et les bonnes pratiques ;
- > Savoir communiquer dans le cadre professionnel ;
- > Prévention des risques liés à l'activité physique ;
- > Manipuler les produits de nettoyage en respectant les règles de sécurité ;
- > Réaliser l'entretien courant et le bionettoyage des locaux ;
- > Mettre en œuvre les techniques de bionettoyage selon les lieux spécifiques (bloc opératoire, réanimation, imagerie...) ;
- > Réaliser le lavage des vitres ;
- > Réaliser des prestations de nettoyage et de remise en état mécanisés ;
- > Être acteur de la qualité.

## Module 2/2 — Titre professionnel «agent de propreté et d'hygiène reconnu au RNCP»

**Durée :** 5 jours

### Programme

- > Se préparer à la certification par les mises en situations professionnelles ;
- > Se préparer à l'entretien technique et l'entretien final ;
- > Se familiariser avec le plateau technique de l'examen ;
- > Passer le titre professionnel Agent de Propreté et d'hygiène.



## **Parcours** **secrétaire** **médicale**

**Nature**

AFR

**Organisme  
de formation**

En cours d'achat

→ Le métier de secrétaire médicale est en évolution constante et l'ANFH souhaite accompagner les agents à ces dernières. Construit en modules de formation, il s'agit de former les secrétaires médicales sur les champs administratifs, de gestion, d'accueil et la création du lien avec les équipes. Ces dernières doivent pouvoir trouver leur place dans l'accompagnement des patients et s'adapter aux évolutions des dynamiques des établissements.



**Public de l'action**

Secrétaire médicale en poste, souhaitant développer leurs connaissances vers un exercice renouvelé du métier ou agent nouvellement nommés.

# Partie 02

# Accompagnement RH



## SOMMAIRE

|                                                                                                                                                                                                                   |    |                                                                                                                                                                              |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH</b> .....                                                                  | 56 | <b>Mettre en œuvre une politique de gestion des secondes parties de carrière</b>  ..... | 66 |
| <b>Se former aux techniques de l'entretien professionnel</b> .....                                                                                                                                                | 59 | <b>Chargé / Responsable de formation : les fondamentaux du métier</b>  .....            | 68 |
| <b>Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation</b> .....                                                             | 62 | <b>Les fondamentaux de la laïcité en e-learning</b>  .....                              | 70 |
| <b>Accompagnement dans la mise en œuvre et le déploiement du Groupement territorial social et médico-social (GTSMS)</b>  ..... | 64 | <b>Laïcité - Ma responsabilité en e-learning</b>  .....                                 | 71 |
|                                                                                                                                                                                                                   |    | <b>Laïcité au quotidien en e-learning</b>  .....                                        | 72 |
|                                                                                                                                                                                                                   |    | <b>Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles</b> .....                                                                                                   | 73 |



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

### Durée

Variable selon la durée  
de l'accompagnement

### Nature

AFR

### Organisme de formation

- > ARTHUR HUNT  
CONSULTING
- > KPMG – ACE SANTÉ
- > CAPITAN

### Échéance du marché

11 décembre 2027

### Code Formule

Se rapprocher de votre  
délégation territoriale

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



### Public de l'action

Directeurs, DRH / RRH / professionnels RH. Intégration possible représentants du personnel, responsables et personnels des services concernés, personnel médical, encadrants, référents...



### Objectifs

#### Module 1

Permettre aux établissements de disposer des repères, connaissances et outils nécessaires pour définir/ améliorer/optimiser leur politique RH ou parfaire leurs processus.

#### Module 2

- > Permettre l'appropriation et l'opérationnalisation de la stratégie ainsi que de la politique RH ;
- > Adapter, déployer et articuler les outils de gestion, d'adaptation et d'anticipation RH (fiches emploi, fiches de poste, analyses prévisionnelles) ;
- > Manager les compétences individuelles et collectives au regard des besoins actuels et à venir.



## Module 1 — Accompagnement sur mesure de type formation-action pour la définition et l'actualisation de sa politique RH

### Programme

- Après une analyse des besoins et la réalisation d'un diagnostic le cas échéant, il est formalisé un plan d'actions permettant l'identification des processus associés aux actions à déployer.
- Dès lors, il est possible de travailler à la définition de politiques RH, à son

accompagnement et à sa mise en œuvre.

- Il s'agit de co-construire, avec l'un des prestataires du marché, une démarche RH, en aidant à la priorisation des actions au regard des enjeux de chaque établissement.
- Et également de définir des indicateurs permettant d'atteindre la réussite de ces enjeux RH.

## Module 2 — Formation à la mise en œuvre opérationnelle des processus RH

### Programme

Assurer une mise en œuvre opérationnelle des processus RH concernant l'une des 11 thématiques suivantes. **Elles sont illustrées de quelques propositions de formation non exhaustives.** Chaque établissement peut bénéficier d'une formation adaptée à son besoin opérationnel.

#### Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation :

- Conduite de l'entretien de recrutement et intégration du professionnel de santé ;
- Perfectionner ses entretiens de recrutement ;
- Élaborer un processus d'intégration ;
- Attirer les candidatures et fidéliser les agents ;
- Répondre au mieux aux défis de l'attractivité et travailler sa marque-employeur.

#### Gestion du temps et des activités (GTA) – Gestion des effectifs :

- Optimisation des organisations du travail

soignantes non médicales ;

- Synchronisation des organisations médicales et non médicales ;
- Optimisation des organisations du travail soignantes non médicales ;
- Maîtrise du titre 1 ;
- Analyse et prévention de l'absentéisme ;
- Gestion du temps et des plannings ;
- Moderniser l'organisation et la gestion du temps de travail ;
- Prévenir et gérer l'absentéisme.

#### Gestion de la formation et développement des compétences :

- Mesurer et renforcer l'impact des formations.

#### GPMC – Management des compétences individuelles et collectives :

- GPMC et gestion des mobilités au regard des enjeux de maîtrise du titre 1 ;
- Décliner sa démarche compétences ;
- Savoir élaborer des fiches emploi, fiches de poste et référentiels de compétences.

Suite du module en page suivante →



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



### **Rémunération :**

- De la notation à l'évaluation, valoriser l'engagement individuel et collectif.

### **Gestion des carrières et des mobilités :**

- Mesurer et renforcer l'impact des formations suivies par les agents ;
- Renforcer, piloter la mobilité professionnelle des agents ;
- S'approprier et déployer sa politique de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC) ;
- Accompagner les évolutions professionnelles (carrière, mobilité, reconversion et reclassement).

### **Amélioration des conditions de travail :**

- Aller au-delà du DUERP.
- Mener une négociation sociale complexe

### **Pilotage, tableaux de bord et contrôle de gestion RH :**

- Politique sociale et évolutions des rôles de la fonction RH dans les établissements de santé ;
- Contrôle de gestion RH ;
- Le tableau de bord « RH » comme outil de pilotage et de management ;
- Piloter et outiller sa masse salariale.

### **Dialogue social et communication interne :**

- Négociation sociale complexe.

### **Impacts RH des réorganisations :**

- Accompagner l'impact RH des transformations.



Découvrez l'offre de manière plus détaillée en consultant notre catalogue sur :  
<https://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh>



## Se former aux techniques de l'entretien professionnel

### Durée

3h30 par module

### Nature

AFR

### Organisme de formation

- > ARTHUR HUNT  
CONSULTING-EVOCARE
- > CAPITAN
- > KPMG – ACE SANTÉ

### Modalités

En présentiel ou  
blended Learning

### Échéance du marché

11 décembre 2027

### Code Formule

Se rapprocher de votre  
délégation territoriale

Cette prestation étant assurée dans le cadre du marché dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH, contacter votre délégation pour son déploiement.

Retrouvez l'offre à destination des agents dans la partie 1 « parcours professionnels ».

→ Ce parcours de formation modulaire permet aux encadrants de mener les entretiens professionnels.



### Public de l'action

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus.



### Objectifs

- > Module 1 : La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent ;
- > Module 2 : La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel ;
- > Module 3 : La conduite d'un entretien professionnel ;
- > Module 4 : La préparation d'un entretien professionnel délicat.

Modules 1, 2, 3 et 4 en pages suivantes →



## **Se former aux techniques de l'entretien professionnel**

### **Module 1 — La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent**

#### **Programme**

- > Savoir fixer des objectifs « Smart » et définir des indicateurs associés ;
- > Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent ;
- > Distinguer et coordonner objectifs individuels et objectifs de service/d'équipe.

### **Module 2 — La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel**

#### **Programme**

- > Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien ;
- > Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel ;
- > Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peut engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.



## Module 3 — La conduite d'un entretien professionnel

### Programme

- Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel ;
- Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel ;
- S'entraîner entre pairs, *via* des jeux de rôles, pour les différentes étapes de l'entretien.



## Module 4 — La préparation d'un entretien professionnel délicat

### Programme

- Échanger entre pairs sur des situations problématiques (format codéveloppement) ;
- Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion ;
- Acquérir des connaissances théoriques en lien avec les situations exposées.



## Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation

### Durée

Se référer aux durées indiquées pour chaque module

### Nature

AFR

### Organisme de formation

- > CADRES EN MISSION FORMATION
- > CAPITAN

### Modalités

En présentiel

### Échéance du marché

23 novembre 2029

### Code Formule

Cadres en mission formation :

M1 > 2025-524

M2 > 2025-526

### Capitan :

M1 > 2025-518

M2 > 2025-520

→ 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.



### Public de l'action

Membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels et professionnels de toutes catégories exerçant dans les établissements et services sociaux, médico-sociaux (ESSMS).



### Objectif

L'accompagnement proposé ici s'appuie sur un diagnostic (module 1), qui permet d'identifier les thèmes de formation pertinents pour l'ESSMS. Le module 2 propose plusieurs thématiques qui répondent aux exigences de la nouvelle procédure. L'ESSMS construit lui-même son programme en sélectionnant les modules de son choix, et peut compléter son parcours pédagogique avec des modules complémentaires.

*Une aide financière de l'Anfh pour les petites structures est possible sous condition de fonds disponibles et de la bonne consommation du plan de formation de l'établissement. La partie diagnostic n'est pas prise en charge. Rapprochez-vous de votre délégation Anfh avant la mise en œuvre d'un accompagnement.*

## Module 1/2 — Diagnostic des besoins de l'ESSMS

**Durée :** 0,5 à 3 jours

**Objectifs :**

- Établir ou co-définir un diagnostic des forces et points de vigilance de l'ESSMS en matière de démarche qualité et de gestion des risques ;
- 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 l'ESSMS à repérer, prioriser et structurer les actions à mettre en œuvre ;
- Anticiper l'organisation de la visite d'évaluation.

**Programme**

Après une prise de connaissance de votre besoin par le prestataire, une phase de diagnostic est mise en œuvre, un plan d'action coconstruit est ensuite établi.

## Module 2/2 — Accompagnement à la mise en œuvre de la nouvelle procédure d'évaluation

**Durée :** de 3 à 10 jours

**Prérequis :** Avoir effectué le module 1 pour déterminer le plan d'accompagnement décrivant le contenu du module 2 et les échéances calendaires.

**Programme**

La liste reprend quelques propositions de modules non exhaustifs :

- Connaître la réforme d'évaluation des ESSMS et s'approprier le nouveau référentiel ;
- S'entraîner aux méthodes évaluatives ;
- Former, appuyer des référents qualité ;
- Inscrire la culture évaluative dans les pratiques ;
- Se préparer à l'évaluation en ciblant les critères impératifs ;

- Structurer, dynamiser la démarche qualité ;
- Pérenniser la démarche d'amélioration continue de la qualité et la gestion des risques au sein de son établissement.

**Informations complémentaires :** Entraînement à l'évaluation par des mises en situation, études de cas et retours d'expérience.



## **Accompagnement dans la mise en œuvre et le déploiement du Groupement territorial social et médico-social (GTSMS)**

### **Durée**

Se référer aux durées indiquées pour chaque module

### **Nature**

AFR

### **Organisme de formation**

En cours d'achat

→ Créée par la loi du 8 avril 2024 le GTSMS concerne les établissements publics intervenant dans l'accompagnement des personnes âgées. Il a pour but de renforcer la territorialisation de l'action médico-sociale et de favoriser une meilleure réponse aux besoins des usagers.



### **Public de l'action**

Direction, service des ressources humaines et autres, les membres des instances, CME de territoire, CTDS ou tout autre profil impliqué dans la réforme.



### **Objectifs**

Afin d'accompagner cette mutation, un accompagnement spécifique est mis à disposition pour identifier les besoins spécifiques des établissements selon leur typologie, en facilitant la montée en compétences des acteurs clés et en permettant d'assurer un suivi et une évaluation des actions menées pour capitaliser les bonnes pratiques.



## Module 1 — Mettre en œuvre le GTSMS : les étapes clés à maîtriser

**Durée :** 4 jours

**Objectif :** Accompagner l'implication des établissements dans la construction et la structuration juridique du futur groupement en disposant des repères, connaissances et outils nécessaires pour lancer, coconstruire le GTSMS.

### Programme

- > Structurer le démarrage et définir les étapes clés à la mise en œuvre du GTSMS ;
- > Clarifier les rôles et responsabilités des parties prenantes dans la gouvernance ;
- > Identifier les jalons essentiels ;
- > Formaliser un projet commun, élaborer un plan d'action ;
- > Rédiger les documents fondateurs du GTSMS.

## Module 2 — Accompagner au changement induit par le GTSMS

**Durée :** 4 jours

**Objectif :** Développer l'identité du GTSMS et créer une dynamique collective en accompagnant la phase post-déploiement en favorisant une appropriation par les équipes.

### Programme

- > Créer une identité partagée pour renforcer le sentiment d'appartenance au GTSMS ;
- > Développer la dynamique collective et soutenir l'engagement des professionnels permettant de favoriser leurs adhésions et coopérations ;
- > Accompagner les établissements au changement et à la levée des freins éventuels rencontrés ;
- > Mettre en place des outils de coopération et de gouvernance ;
- > Formaliser les pratiques et diffuser les bonnes pratiques.

## Module 3 — Individualiser l'accompagnement au plus près des besoins du GTSMS

**Durée :** 3 jours

**Objectif :** Apporter une réponse ciblée et opérationnelle à une problématique identifiée par le groupement, qu'elle soit individuelle ou collective.

**Programme :** Les prestations mobilisées dans le cadre de ce module pourront concerner, à titre d'exemples et en fonction de la configuration du groupement, des actions visant à :

- > **avant le module 1 :** harmoniser la compréhension des enjeux par les acteurs sur le périmètre du GTSMS et clarifier les engagements de chaque établissement avant le démarrage opérationnel ;
- > **entre le module 1 et le module 2 :** permettre à un établissement d'actualiser ou de compléter ses documents, ses process, afin de sécuriser la continuité de la démarche ;
- > **en complément du module 2 :** approfondir des thématiques stratégiques ou inter-GTSMS (coopérations élargies, mutualisations innovantes, gouvernance territoriale).



## Mettre en œuvre une politique de gestion des secondes parties de carrière

### Nature

AFR

### Organisme de formation

KPMG dans le  
cadre du dispositif  
d'accompagnement  
RH

### Modalités

En présentiel  
ou en distanciel

### Échéance du marché

11 décembre 2027

### Code Formule

Se rapprocher de votre  
délégation territoriale.

Cette prestation étant assurée dans le cadre du marché dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH, contacter votre délégation pour son déploiement.

→ La gestion des parcours professionnels constitue un enjeu stratégique pour l'ensemble des employeurs publics, particulièrement dans la Fonction publique hospitalière. L'allongement des carrières, conjugué à l'usure professionnelle et à la transformation rapide des métiers, impose de repenser les politiques RH dans une logique de parcours durable et évolutif.



### Public de l'action

Direction, membres des instances, responsables de service, encadrants, référents.



### Objectifs

- > Articuler les différentes politiques RH : gestion des compétences, prévision des risques, mobilité et formation ;
- > Renforcer la coopération entre les services RH et les encadrants avec une approche partagée de la gestion des parcours ;
- > Accompagner les transitions professionnelles (volontaires ou subies), en sécurisant les parcours et en valorisant l'expérience acquise.

## Module 1 — Diagnostic et cadrage de la démarche

**Durée :** 2 jours et demi (En intra)

**Objectif :**

➤ Évaluer le niveau de maturité de l'établissement sur les différents volets concernés (management, RH, formation, santé au travail, mobilité, maintien dans l'emploi, etc.) et identifier les forces, points de vigilance et leviers d'action prioritaires.

## Module 2 — Atelier thématique de co-construction d'actions opérationnelles

**Durée :** maximum 10 jours (En intra)

**Objectif :** Décliner le diagnostic en plan d'action concret et partagé. Sur la base des orientations validées en module 1, des ateliers de travail thématiques sont animés pour explorer en profondeur les enjeux identifiés et coconstruire des solutions adaptées au contexte de l'établissement.

### Programme

Ce module permet également de cadrer les expérimentations à venir : choix des projets pilotes, définition des acteurs impliqués, indicateurs de suivi et modalités de capitalisation.

Les thématiques abordées peuvent être :

- la prévention de l'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi,
- la valorisation et la transmission des compétences des agents expérimentés,
- la mobilité interne et les transitions professionnelles,
- ou encore l'accompagnement managérial des secondes parties de carrière.



## Chargé / Responsable de formation : les fondamentaux du métier

**Durée**

4 jours

**Nature**

AFR

**Organisme  
de formation**

SYNERGIES DCF

**Modalités d'animation**

En présentiel

**Échéance du marché**

06 août 2029

**Code Formule**

2025-210 et 211

→ Dans un contexte d'évolution constante des dispositifs de formation et des besoins des établissements hospitaliers, cette formation vise à accompagner les responsables de formation dans l'acquisition des compétences nécessaires pour optimiser la gestion des dispositifs de formation et leur mise en œuvre.

**Public de l'action**

Chargé(e)s et responsables formation des établissements de la FPH.

**Objectifs**

- Identifier les différents dispositifs de formation et leurs mécanismes de financement afin de maximiser les opportunités disponibles ;
- Organiser efficacement le recueil des besoins en formation en mobilisant les équipes et en alignant ces besoins sur les objectifs stratégiques de l'établissement ;
- Construire, suivre et évaluer le plan de formation en s'appuyant sur des outils et méthodes adaptés ;
- Optimiser les processus d'achat et de gestion de la formation pour garantir une utilisation efficiente des ressources disponibles ;
- Développer une communication impactante et adaptée auprès des différents interlocuteurs : salariés, encadrants, et directions ;
- Mettre en place des indicateurs pertinents de suivi et d'évaluation pour mesurer l'efficacité des formations.

**Méthode pédagogique**

- Partages d'expériences
- Ateliers collectifs
- Analyse des pratiques
- Apports de connaissances,



## Programme

### Jour 1

- > Identifier les enjeux liés à la formation ;
- > Enjeux institutionnels ;
- > De la GPMC à la GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- > Comprendre les évolutions de la formation au sein de la FPH ;
- > Identifier l'ensemble de l'écosystème formation et les rôles des acteurs ;
- > Déterminer les relations et collaborations entre le service formation et les différents acteurs internes et externes ;
- > Création d'un « Passeport compétences du chargé de formation » (la mallette du RCF).

### Jour 2

- > Utiliser les différents dispositifs en fonction des besoins identifiés ;
- > Identification des dispositifs et leurs financements ;
- > Organiser le recueil et la priorisation des besoins : les bases de l'ingénierie de formation ;
- > Définition du cadre du recueil.

### Jour 3

- > Formalisation du plan de formation ;
- > Conception d'un projet de formation ;
- > Les différents formats de la formation et leur financement ;
- > Les impératifs calendaires du plan de formation ;
- > Concevoir et mettre en œuvre le plan de formation en lien avec les axes stratégiques institutionnels et les projets collectifs et individuels ;
- > Suivre le plan de formation.

### Jour 4

- > Optimiser ses achats de formations ;
- > Présentation des procédures en matière d'achat de formation ;
- > Les bases de l'élaboration d'un cahier des charges ;
- > Mutualisation des achats de formation ;
- > Utilisation de la FORMULE ;
- > Évaluer par des indicateurs pertinents les actions et le plan de formation ;
- > Distinguer quatre niveaux d'évaluation des actions de formation ;
- > Communiquer sur le plan de formation auprès des acteurs.



## Les fondamentaux de la laïcité en e-learning

**Durée**  
2h15

**Nature**  
AFR

**Organisme  
de formation**  
DGAFF

Formation disponible  
sur la plateforme  
[e-formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr)

→ Accompagnement des personnels hospitaliers  
aux principes des fondamentaux de la laïcité.



### Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière, dont le personnel médical.



### Objectifs

- Définir les composantes de la laïcité, le principe de neutralité et son positionnement par rapport aux valeurs de la République ;
- Situer les principes de la laïcité à partir de repères historiques et juridiques afin d'explicitier les enjeux actuels ;
- Connaître le sens et la portée du principe de laïcité dans les services publics afin d'identifier les difficultés en situation professionnelle et d'adopter un positionnement adéquat ;
- Identifier les principes et normes juridiques caractérisant les droits et obligations des agents en matière de laïcité ainsi que les règles applicables aux usagers du service public ;
- Analyser une situation du point de vue des principes de la laïcité pour adapter et graduer son action ;
- Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la fonction publique.



# Laïcité

## Ma responsabilité en e-learning



**Durée**  
15 minutes

**Nature**  
AFR

**Organisme de formation**  
NELL & ASSOCIÉS

Formation disponible sur la plateforme [e-formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr)

→ Vous êtes directeur, encadrant ou chef de service au sein d'un établissement de la fonction publique, milieu sanitaire, médico-social et social, et c'est à vous qu'incombe la responsabilité de faire respecter le principe de laïcité. Face à certaines situations sensibles, vous vous demandez comment bien agir et éviter d'en arriver à une solution extrême. D'ailleurs, êtes-vous à jour sur la communication des informations sur la laïcité ? Pour le personnel ? Les usagers ? Les patients ? Faites-vous vraiment respecter le principe de laïcité ? Et connaissez-vous les moyens dont vous disposez en cas de non-respect de ce principe ?

Grâce à ce module interactif, vous aborderez différentes situations rencontrées au cœur de vos métiers et analyserez les solutions qu'il est possible d'apporter. Vous pourrez ensuite les appliquer dans le cadre de vos fonctions et partager ces connaissances avec vos équipes.



### Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière, dont le personnel médical.



### Objectifs

- > Revoir le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans un établissement de la fonction publique ;
- > Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients ;
- > Communiquer efficacement sur la réglementation en vigueur.



# Laïcité au quotidien en e-learning

**Durée**  
30 minutes

**Nature**  
AFR

**Organisme  
de formation**  
NELL & ASSOCIÉS

Formation disponible  
sur la plateforme  
[e-formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr)

→ Vous êtes agents de la Fonction publique hospitalière et il ne vous est pas toujours simple d'appliquer le principe de laïcité qui est pourtant inhérent à votre fonction. Alors comment bien agir face à certaines situations sensibles ou cas concrets que vous rencontrez au quotidien ? Quels sont les droits et les devoirs de chacun, agents comme patients ou usagers ? Que pouvez-vous faire ou ne pas faire ? Que disent les textes de lois ? Autant de questions que vous vous posez sans doute et pour lesquelles vous n'avez pas toujours la réponse et donc pas toujours la bonne réaction. Par différents cas concrets du quotidien, ce module ludique et interactif, vous propose d'accompagner des professionnels travaillant en milieu sanitaire, médico-social et social. Vous les aiderez à analyser plusieurs problématiques et à prendre les bonnes décisions. Vous pourrez ainsi appliquer ces bonnes pratiques par la suite dans vos fonctions.



## Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière, dont le personnel médical.



## Objectifs

- Connaître le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans la fonction publique ;
- Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients ;
- Savoir bien réagir face à ces situations.





## Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

### Durée

1 jour par module

### Nature

AFN

### Organisme de formation

Formation

en présentiel :

> EGAE

> FORMAVENIR

PERFORMANCES

Formation e-learning :

> JLO

### Modalités

2 modules en

présentiel ou

en distanciel +

un module E-learning

« Les fondamentaux  
pour comprendre les  
violences sexistes et  
sexuelles au travail  
dans la FPH »

accessible sur

la plateforme

e-formations de l'Anfh.

### Code Formule

EGAÉ :

M1 > 2023-483

M2 > 2023-484

FORMAVENIR

PERFORMANCES :

M1 > 2023-488

M2 > 2023-489

### Échéance du marché

21 janvier 2028

→ L'intensification des témoignages impulsée par le mouvement « Me too » (à partir de mai 2017) relayés dans le contexte hospitalier par des mouvements comme « Paye ta blouse » ou « Balance ta blouse », a bouleversé les représentations de chacun des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). En parallèle des mouvements sociétaux, les pouvoirs publics se sont emparés de la lutte contre les VSS, notamment par l'article L4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».



### Public de l'action

Se référer au public indiqué dans les 3 modules.



### Objectifs

Se référer aux objectifs indiqués dans chaque module.

Modules 1 et 2 en page suivante →



## Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles



### Module 1 — Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Cette formation vise à accompagner les agentes et agents de la Fonction publique hospitalière à une meilleure compréhension des situations de violences sexistes et sexuelles qui peuvent survenir au travail, afin qu'ils et elles soient en capacité de caractériser les faits à partir du référentiel légal, les détecter le plus en amont possible et orienter les victimes. Il s'agit d'une formation dispensant les fondamentaux sur les situations de violences sexistes et sexuelles, elle peut être pertinente pour toute personne souhaitant monter en compétence sur le sujet et partager une même culture de l'égalité.

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- > Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- > Identifier les mécanismes des violences ;
- > Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun et chacune ;
- > Prévenir et participer à la prévention ;
- > Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet ;
- > Contribuer à l'identification des victimes de VSS par des méthodes et des outils adaptés ;
- > Développer une posture d'accueil de la parole, accompagner, signaler et orienter.

**Public du module :** Tout agent de la Fonction publique hospitalière, dont le personnel médical.

**Informations complémentaires :** La formation utilise des études de cas et mises en situation à analyser en petits groupes ou en collectif pour savoir comment détecter, réagir ou accueillir la parole d'une victime.

**Programme**

- > Comprendre les VSS: définitions, continuum des violences, consentement ;
- > Identifier les représentations, stéréotypes et préjugés qui alimentent les violences ;
- > Situer l'ampleur du phénomène et ses spécificités dans la fonction publique ;
- > Analyser les mécanismes des violences: emprise, dynamiques relationnelles ;
- > Repérer les facteurs de risque, les situations sensibles et les signaux d'alerte ;
- > Mesurer les conséquences pour les victimes, les équipes et l'organisation ;
- > Accueillir la parole: posture professionnelle, écoute active, recueil des faits ;
- > Réagir en tant que témoin et orienter les victimes vers les ressources internes/externes ;
- > Connaître les obligations légales, le cadre réglementaire et les sanctions encourues ;
- > Identifier les actions de prévention et les mesures de protection à mettre en place.

## Module 2 — Construire et déployer un plan de prévention et des procédures disciplinaires au sein de son établissement

Cette formation vise à outiller les RH, l'encadrement et les représentant-es du personnel à développer des actions de prévention des violences sexistes et sexuelles et à être en capacité de traiter les signalements dans le cadre d'une procédure de signalement construite en amont.

**Durée :** 1 jour

### Objectifs :

- Maîtriser le cadre réglementaire ;
- Impulser un plan de prévention au sein de son établissement ;
- Mobiliser les acteurs et les ressources internes ;
- Identifier les situations, les types de VSS et les modes d'expression pouvant s'exercer au sein de son établissement ;
- Constituer des indicateurs permettant de juger de l'urgence et de l'importance de situations ;
- Appréhender des modes de preuve ;
- Rédiger un protocole et des procédures disciplinaires.

**Public du module :** Responsables RH, cadres intermédiaires, membres du CSE.

**Prérequis :** Avoir suivi le module 1, comprendre, repérer les situations de violences.

### Programme

- Comprendre le cadre juridique : obligations de l'employeur et des agents, nature des faits, sanctions, articulation avec la présomption d'innocence ;
- Identifier et qualifier les faits : typologie des violences sexistes et sexuelles, indicateurs d'urgence et de gravité ;
- Connaître les processus internes : procédures d'alerte, de signalement, d'accompagnement et de prise de mesures d'urgence ;
- Mener une enquête interne : principes, étapes, conduite de l'entretien et formalisation du rapport ;
- Recueillir les preuves : constitution du dossier, faisceau d'indices, collecte structurée des éléments ;
- Organiser la protection et le soutien des victimes : mesures activables, orientation, posture professionnelle adaptée ;
- Adopter la posture adéquate vis-à-vis des potentiels auteurs : positionnement, précautions et cadre d'intervention ;
- Développer les outils de prévention : diagnostic, plan d'action, protocoles internes, actions vers les usagers ;
- Mobiliser les acteurs : référent égalité, partenaires internes, ressources locales et nationales ;
- Structurer une démarche globale : feuille de route de prévention, coordination, suivi et amélioration continue.



## **Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

### **Module 3 — E-learning: Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH**

Depuis 2019, l'ANFH accompagne les acteurs de la FPH dans le repérage, la prise en charge et l'orientation de victimes de VSS. Ce module contribue à instaurer un meilleur repérage, une prise en charge et une orientation adaptée des victimes.

**Durée :** 15 minutes

**Organisme de formation:** JLO

**Module accessible sur la plateforme e-formations de l'ANFH**

**Objectifs :**

- Identifier les enjeux de la prévention ;
- Repérer les situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel ;
- Appréhender les principales notions juridiques des agissements sexistes et de harcèlement sexuel ;
- Se situer dans un dispositif de prévention et de traitement de ces situations ;
- Identifier le rôle des différents acteurs ;
- Adopter les bonnes pratiques pour être acteur de la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.

**Public du module :** Tous publics de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

#### **Programme**

**Programme: 6 modules**

- Introduction ;
- Les enjeux de la prévention ;
- Les situations à distinguer ;
- Les conséquences sur l'individu et le collectif de travail ;
- Les dispositifs de l'organisation et les acteurs ;
- Agir à son niveau ;
- Quiz final et conclusion.

---

# Partie 03

# Management

---



## SOMMAIRE

|                                                                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Débuter en management :<br>les fondamentaux de l'encadrement .....                                                                                                | 78 |
| Approfondir ses pratiques<br>en management .....                                                                                                                  | 79 |
| Management hospitalier  .....                                                  | 83 |
| Développer un management participatif<br>pour mieux travailler ensemble  ..... | 84 |



## Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement

### Durée

4 jours (2+2)

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> DEMETER

> REOR

### Échéance du marché

12 mars 2027

### Code Formule

DEMETER > 2022-1457

REOR > 2022-1458

→ La loi du 06/08/2019 instaure l'obligation de formation au management des agents qui accèdent à des fonctions d'encadrement. Il est nécessaire d'accompagner l'encadrant pour analyser ses pratiques, se distancier, et se doter d'outils et méthodes pour organiser le travail, manager son équipe au quotidien et dans toute situation. Il est également nécessaire d'accompagner l'encadrant dans l'organisation de son travail.



### Public de l'action

Toute personne placée en situation d'encadrement, débutant dans ces fonctions ou exerçant une responsabilité d'équipe quels que soient sa catégorie et son secteur d'activité dans la FPH.

**Point de vigilance: il ne doit pas y avoir de liens hiérarchiques entre les participants au sein d'un groupe.**



### Objectifs

- > Comprendre la posture managériale et ses implications ;
- > Mieux se connaître et mieux connaître les autres pour améliorer ses interactions avec l'équipe ;
- > Animer et gérer une équipe: la communication interpersonnelle, l'animation de réunions et d'entretiens, la gestion des conflits ;
- > Savoir prioriser son travail, organiser le travail de l'équipe.



### Programme

#### DEMETER

- > Contextualiser la pratique de l'encadrant d'une équipe dans la FPH ;
- > Acquérir les bases pour manager une équipe au quotidien ;
- > Adapter sa posture et ses comportements managériaux à chaque situation ;
- > Savoir organiser son travail et celui de son équipe ;
- > Contribuer au développement des compétences de son équipe.

#### REOR

- > S'approprier la posture managériale ;
- > Connaître et animer son équipe au quotidien ;
- > Communiquer et interagir ;
- > Contribuer à la cohésion de l'équipe et au développement des compétences.



Cette formation arrivant à terme début 2027, une nouvelle proposition de formation aura lieu.



## Approfondir ses pratiques en management

### Durée

2 jours par module

Les cinq modules  
sont mobilisables  
de manière  
indépendante.

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> DEMETER

> REOR

### Échéance du marché

12 mars 2027

### Code Formule

DEMETER > de 2022-  
1714 à 2022-1718

REOR > de 2022-1719  
à 2022-1723



Cette formation  
arrivant à terme début  
2027, une nouvelle  
proposition  
de formation aura lieu.

→ Deux jours, par module, pour prendre du recul sur son expérience, fortifier sa posture managériale, partager des pratiques, chercher ensemble des solutions autour de situations concrètes.



### Public de l'action

Toute personne placée en situation d'encadrement, débutant dans ces fonctions ou exerçant une responsabilité d'équipe quels que soient sa catégorie et son secteur d'activité dans la FPH.

**Point de vigilance : il ne doit pas y avoir de liens hiérarchiques entre les participants au sein d'un groupe.**



### Approfondir ses pratiques sur 5 thématiques

- > Se connaître et savoir se positionner en tant que manager ;
- > Conduire les différents types d'entretiens ;
- > Animer et motiver son équipe ;
- > Gérer son temps de manager et sa délégation ;
- > Accompagner au changement et à la conduite de projet.

Modules 1, 2, 3, 4 et 5 en pages suivantes →



## **Approfondir ses pratiques en management**

### **Module 1 — Se connaître et savoir se positionner en tant que manager**

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

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

**Programme**

**DEMETER**

- > Manager au quotidien ;
- > Consolider son rôle de cadre et savoir s'affirmer ;
- > Créer les conditions d'une communication adaptée ;
- > Anticiper et gérer les conflits.

**REOR**

- > S'approprier la posture managériale ;
- > Communiquer en tant que leader ;
- > Savoir anticiper et gérer les conflits.

### **Module 2 — Conduire les différents types d'entretiens**

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- > Identifier les différents types d'entretiens qu'un manager peut être amené à réaliser ;
- > Savoir s'affirmer et se positionner dans son rôle d'encadrant selon l'entretien ;
- > Savoir conduire l'entretien en mobilisant les techniques de communication adaptée ;
- > Savoir aborder des sujets difficiles.

**Programme**

**DEMETER**

- > Les différents entretiens dans la FPH ;
- > L'encadrant et les entretiens délicats ;
- > Organiser le suivi des différents entretiens.

**REOR**

- > Identifier les différents entretiens ;
- > Travailler la posture selon l'entretien ;
- > Savoir communiquer dans les situations complexes.



## Module 3 — Animer et motiver son équipe

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- Préparer et animer une réunion d'équipe ;
- Savoir fédérer et motiver son équipe en intégrant les compétences de chacun ;
- Développer la cohésion d'équipe.

**Programme**

**DEMETER**

- Analyser le fonctionnement de son équipe ;
- Développer sa communication ;
- Manager la diversité de son équipe ;
- Améliorer le travail collectif.

**REOR**

- Faire le diagnostic du fonctionnement de son équipe ;
- Manager la performance collective ;
- Faire des réunions des temps constructifs ;
- Accompagner un nouvel arrivant dans l'équipe.

## Module 4 — Gérer son temps de manager et sa délégation

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- Prendre conscience de sa relation au temps ;
- Organiser son travail en fonction des priorités et contraintes de service ;
- Savoir prioriser son travail, en améliorant ses méthodes d'organisation ;
- Apprendre à déléguer de manière juste et efficace ;
- Savoir fixer des objectifs au quotidien et mesurer leur réalisation.

**Programme**

**DEMETER**

- Savoir se positionner et déléguer ;
- Structurer son organisation de travail ;
- Optimiser son travail avec l'équipe.

**REOR**

- Prendre conscience de sa relation au temps ;
- Organiser son travail en fonction des priorités ;
- Apprendre à déléguer de manière juste et efficace ;
- Savoir fixer des objectifs et les mesurer.

Module 5 en page suivante →



## **Approfondir ses pratiques en management**



### **Module 5 — Accompagner au changement et à la conduite de projet**

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

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

**Programme**

**DEMETER**

- Les incontournables de la démarche projet ;
- Le management de projet *via* l'approche processus ;
- L'accompagnement au changement ;
- Suivre la mise en œuvre d'un projet.

**REOR**

- Comprendre pourquoi le changement n'est pas inné ;
- Comprendre les réactions au changement ;
- S'approprier des outils pour accompagner la gestion du projet.
- Piloter et évaluer le projet.



# Management hospitalier

**NOUVEAUTÉ !**

**Durée**  
Test de  
positionnement (1h)  
+ 4 jours

**Nature**  
AFR

**Organisme  
de formation**  
> EXCELLENS  
FORMATION  
SANTÉ ACADÉMIE -  
PHOSPHORIA



## Public de l'action

Ensemble de professionnels en situation d'encadrement



## Objectifs

- > Comprendre l'environnement hospitalier ;
- > Renforcer les compétences managériales essentielles ;
- > Développer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) ;
- > Accompagner le changement et piloter les projets ;
- > Harmoniser les pratiques managériales.



## Programme

### MODULE 1 – Positionnement managérial

- > Prendre conscience de sa posture, de ses pratiques et de ses leviers d'action managériaux grâce à un auto-positionnement et une démarche réflexive.

### MODULE 2 – Évolution de l'environnement hospitalier

- > Comprendre les transformations du système hospitalier, l'organisation interne de l'établissement, les ressources disponibles et les circuits d'information et de décision.

### MODULE 3 – Fédérer, motiver, déléguer

- > Développer un management d'équipe efficace : communication, mobilisation, motivation, délégation, accompagnement et prise en compte des dynamiques collectives.

### MODULE 4 – Prendre soin de soi et du collectif (QVCT)

- > Renforcer les compétences relationnelles, gérer le temps et les situations complexes, prévenir les risques psychosociaux et contribuer activement à la démarche QVCT.

### MODULE 5 – Accompagner le changement et gérer les projets

- > Maîtriser les fondamentaux du pilotage de projet, accompagner les transformations et intégrer des pratiques managériales et organisationnelles innovantes.



## Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble

### Durée

4 jours (4 modules  
étalés sur 4 à 6 mois)

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> EXCELLENS  
FORMATION  
> KPMG ET ACE SANTÉ  
> NOUVO ET OPENCO  
ACADÉMIE



### Public de l'action

Ensemble de professionnels en situation d'encadrement de la FPH (PM, PNM, administratifs, techniques, binôme chefferie service), tout niveau hiérarchique.



### Objectifs

> Outiller les managers pour construire collectivement de nouvelles façons de travailler qui concilient QVCT, santé et efficacité, notamment par la mise en place et l'animation d'espaces de discussion sur le travail.



### Programme

#### MODULE 1 (1,5 jour) – Changer de regard sur le travail

- > Analyse de l'activité réelle du manager et de ses marges de manœuvre.
- > Compréhension des différentes dimensions du travail et de leurs interactions.
- > Appropriation de la notion de régulation comme cœur du rôle managérial.
- > Clarification de ce qu'est et de ce que n'est pas un Espace de discussion sur le travail (EDT).
- > Identification et choix d'une « situation-chantier » concrète à travailler avec l'équipe.

#### MODULE 2 (1 jour) – Discuter le travail pour l'améliorer

- > Analyse des premières mises en pratique à partir du retour d'expérience intersession.
- > Identification de la reconnaissance comme levier d'action et d'engagement collectif.
- > Apprentissage du cadrage des Espaces de discussion sur le travail (EDT).
- > Développement des compétences d'animation d'un EDT.
- > Appropriation de techniques et d'outils d'animation adaptés.
- > Travail sur la posture spécifique de l'animateur-manager.

#### MODULE 3 (1 jour) – Plonger au cœur d'une transformation

- > Partage et analyse des retours d'expérience intersession.
- > Compréhension de l'intérêt de la construction collective de tests d'amélioration.
- > Mise en situation d'une transformation collective du travail.
- > Intégration du droit à l'erreur comme levier d'apprentissage et d'expérimentation managériale.

#### MODULE 4 (0,5 jour) – Sécuriser et déployer une nouvelle façon de travailler

- > Analyse collective des actions menées lors du retour d'expérience intersession.
- > Apprentissage de la conduite d'un retour d'expérience collectif structuré.
- > Expérimentation de l'entretien appréciatif comme outil managérial.
- > Développement de la réflexivité dans les pratiques de management.
- > Mise en lien entre management, travail et Qualité de vie et conditions de travail (QVCT).
- > Formalisation d'un plan d'actions individuel pour pérenniser les changements.

---

# Partie 04

# Travail en équipe

---



## SOMMAIRE

Développer la cohésion d'équipe ..... 86

Les atouts d'une équipe  
intergénérationnelle :  
Comment bien travailler ensemble ? ..... 88



## Développer la cohésion d'équipe

### Durée

1 à 2 jours (en fonction de l'offre choisie)

### Nature

AFR

### Organisme de formation

- > CAPITAN
- > COM-SCAPE
- > UN RÔLE À JOUER

Un positionnement en amont est obligatoire et indispensable pour préparer cette formation.

### Échéance du marché

05 janvier 2029

### Code Formule

- > Capitan
- 2024-104
- > Com-Space
- 2024-102
- > Un rôle à jouer
- 2024- 103

→ La cohésion d'équipe est essentielle à la qualité des soins, la sécurité des patients et également la qualité de vie au travail. L'Anfh propose ainsi 3 formats pour découvrir et mettre en œuvre les fondamentaux de la cohésion d'équipe.



### Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière et tout personnel médical, idéalement de la même équipe. Participation de l'encadrement souhaitée.



### Objectifs

- > Créer, renforcer une identité collective ;
- > Mobiliser des techniques de communication appropriées ;
- > Développer un esprit d'équipe en s'appuyant sur l'intelligence collective.



### Programme

#### CAPITAN

**Durée:** 2 jours

#### JOUR 1

- > Prendre du recul et établir un diagnostic partagé ;
- > La notion de « préférences de fonctionnement dans le travail » ;
- > Les fonctions internes de toute équipe ;
- > Le positionnement de chaque membre de l'équipe sur la Roue TMS ;
- > Savoir établir un diagnostic partagé ;
- > Analyse des points de convergence, de divergence et de leurs raisons ;
- > Priorisation des enjeux et axes de travail ;
- > Méthode OSBD (simulations, échanges en plénière).

#### JOUR 2

- > Définir orientations, actions et outils visant à développer la cohésion de son équipe ;
- > Optimiser la relation de confiance ;
- > Mobiliser les techniques de communication appropriées et utiliser des techniques de soutien mutuel ;
- > Formaliser un plan de progrès collectif pour les 6 prochains mois.

**COM-SCAPE****Durée :** 1 jour

- Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe au moyen d'une pédagogie active autour de l'escape game ;
- Travailler sur la posture et la dynamique de groupe en atelier ;
- Mises en situations simulées avec débriefings construites autour de l'escape game.

**Entretien préformation** : dans les trois mois précédant la formation, un entretien est réalisé avec l'équipe ou ses responsables afin d'évaluer les besoins spécifiques et d'orienter le choix des thématiques abordées.

**Les thématiques proposées :**

- Cohésion d'équipe et force de l'équipe ;
- Interruptions de tâches et multitâches ;
- Répartition des tâches ;
- Gestion du stress et des émotions ;
- Communication sécurisée et transmissions ;
- Leadership partagé ;
- Gestion de la fatigue ;
- Biais cognitifs (effet de focalisation) ;
- Communication non violente (CNV).

**UN RÔLE À JOUER****Durée :** 2 jours**JOUR 1**

- Les mécanismes de la cohésion et l'intelligence émotionnelle (exercices issus du théâtre, jeux, mises en situation) ;
- Les freins à une communication de qualité (exercices, atelier) ;
- L'assertivité (Saynètes) ;
- Mieux communiquer dans une situation tendue ou conflictuelle, l'écoute active (atelier et mises en situation).

**JOUR 2**

- Mettre en place une relation efficace, positive et bienveillante avec ses collègues (mises en situation) ;
- Construction d'un plan d'actions.



## Les atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble ?

### Durée

3 jours (2+1)

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> EXCELLENS

FORMATION

> OBEA

### Modalités

Groupe de 8 à  
16 participants  
en présentiel

### Échéance du marché

07 octobre 2028

### Code Formule

> Excellens formation

2024-48

> OBEA

2024-50

→ L'allongement des carrières et la présence accrue d'apprentis, de stagiaires et de contractuels ont fait émerger des équipes où cohabitent davantage de générations. Cette diversité d'âges, de parcours et de références professionnelles peut parfois créer des incompréhensions ou des façons de travailler différentes. Pourtant, cette richesse intergénérationnelle représente un véritable atout. Comment transformer ces complémentarités en un levier de coopération, d'efficacité collective et de qualité de vie au travail ?



### Public de l'action

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



### Objectifs

- > Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail ;
- > Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes ;
- > Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la FPH ;
- > S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers transférables dans une équipe ;
- > Développer un sens partagé au travail afin d'agir au sein d'une équipe, en s'appuyant sur l'intelligence collective intergénérationnelle.



### Programme

- > **JOUR 1** : Les différences intergénérationnelles au sein d'une équipe ;
- > **JOUR 2** : La collaboration intergénérationnelle et le sens partagé au travail ;
- > **JOUR 3** : Retour d'expérience et analyse réflexive des pratiques professionnelles.

### Informations complémentaires

Pédagogie interactive privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place de solutions opérationnelles, concrètes adaptées à l'équipe.



---

# Partie 05

# Qualité de vie au travail et égalité professionnelle

---



## SOMMAIRE

Dispositif sur la qualité de vie  
et des conditions de travail  ..... 90

Dispositif d'égalité professionnelle  
et de lutte contre les stéréotypes  
de genre et les discriminations  
dans la FPH  ..... 93

 Formation relancée



## Dispositif sur la qualité de vie **et des conditions** **de travail**

### **Durée**

Variable selon  
la durée des modules

### **Nature**

AFR

### **Organisme de formation**

Achat en cours

### **Modalités**

En présentiel  
ou en distanciel

→ Pour vous accompagner sur la QVCT, l'Anfh vous propose une boîte à outils mobilisables à la carte. En complément de l'accompagnement à la démarche qualité de vie au travail ainsi que du baromètre proposé par vos délégations, des formations-actions peuvent être déployées indépendamment ou en complément de vos démarches.



### **Public de l'action**

Variable selon les modules.



### **3 thématiques**

- DUERP et PAPRI Pact (2 modules) ;
- « QVCT : Déclinaison dans les pratiques de l'encadrement » ;
- Espace de discussion sur le travail : « De la théorie à la pratique, impacts sur la QVCT des équipes ».

## Module 1 — Sensibilisation au Document Unique et au PAPRI Pact

**Durée :** 3h30

**Objectifs :**

- Apports théoriques synthétiques pour cadrer les notions clés (DUERP, PAPRI Pact, obligations légales, enjeux QVCT) ;
- Identifier les acteurs clés du DUERP et du PAPRI Pact ;
- Sensibiliser les acteurs clés aux enjeux réglementaires et organisationnels ;
- Renforcer la culture prévention des risques professionnels au sein des établissements ;
- Permettre l'appropriation des fondamentaux pour élaborer, actualiser et piloter le Document Unique et le Programme Annuel

## Module 2 — Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRI Pact

**Durée :** 4 jours maximum

**Objectifs :**

- Permettre l'élaboration, par l'établissement, du document unique, son actualisation, l'intégration des risques psychosociaux et l'élaboration d'un plan d'actions (PAPRI Pact) ;
- Favoriser l'appropriation de la démarche d'évaluation des risques professionnels ;
- Situer le document unique dans une dynamique de prévention ;
- Développer les compétences des participants afin de leur permettre d'être autonome sur la création ou mise à jour de ces documents ;
- Participer à l'élaboration du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) et sa mise à jour ;
- Permettre une sensibilisation et la mobilisation du personnel autour du document unique et plus généralement autour de la prévention des risques professionnels ;
- Identifier les enjeux de l'évaluation des risques professionnels : Contexte juridique et réglementaire, les objectifs directs et indirects ;
- Faire du document unique un outil de management de la prévention.

Modules 3 et 4 en page suivante →



## **Dispositif sur la qualité de vie et des conditions de travail**

### **Module 3 — QVCT: déclinaison dans les pratiques de l'encadrement**

**Durée :** 3h

**Objectifs :**

- > Sensibiliser les managers à l'articulation entre la stratégie QVCT de l'établissement, l'organisation et le management ;
- > S'approprier et mettre en œuvre des actions favorisant la QVT dans le management au quotidien.

### **Module 4 — Espace de discussion sur le travail: de la théorie à la pratique, impacts sur la QVCT des équipes**

**Durée :** 5 jours maximum

**Objectifs :**

- > S'approprier la démarche d'animation d'EDT avec son équipe ;
- > Adopter une posture et des techniques favorables à la participation des membres de son équipe à l'évolution de l'organisation du travail.



# Dispositif d'égalité professionnelle et de lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH



## Durée

Variable selon les modules

## Nature

AFR

## Organisme de formation

FORMAVENIR  
PERFORMANCES  
SANTÉ ACADEMIE

## Code formule

2025-3 à 2025-9

## Échéance du marché

02 juin 2029

Un module e-learning de 30 min sur les enjeux de l'égalité professionnelle est disponible sur la plateforme e-formations de l'Anfh.

→ En amont de ces formations, un accompagnement en deux temps peut être déployé. Ces deux étapes permettent de consolider un état des lieux personnalisé pour identifier l'existant dans l'établissement ; d'identifier le périmètre et les acteurs afin d'accompagner l'établissement dans la structuration de cette démarche. Les formations présentées ci-dessous peuvent venir en appui de l'accompagnement ou être mobilisées indépendamment.



## Public de l'action

Variable selon les modules



## Objectifs

Se référer aux objectifs indiqués dans chaque module

## Module 1 — Formation de l'encadrant intermédiaire

**Durée :** 1/2 journée

### Objectifs :

- Repérer les situations quotidiennes potentiellement inégalitaires ou discriminatoires ;
- Intégrer la nécessité d'exemplarité de l'encadrement ;
- Mettre en adéquation l'organisation du travail avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle ;
- Mettre en œuvre les outils et actions de la politique d'égalité professionnelle au sein des équipes ;
- Identifier et faire appel au réseau des référents et référentes Égalité et aux acteurs de prévention.

**Public du module :** Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire.

Modules 2 et 3 en page suivante →



## **Dispositif d'égalité professionnelle et de lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH**

### **Module 2 — Formation des agents des services des ressources humaines**

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- > Intégrer la dimension « égalité professionnelle » dans la gestion RH ;
- > Comprendre l'impact de la mixité des métiers ;
- > Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration ;
- > Identifier les risques de contentieux et les points de vigilance ;
- > Analyser la situation comparée femmes/hommes ;
- > Proposer et mettre en œuvre les actions favorisant la mixité et l'articulation vie pro/perso ;
- > Connaître les interlocuteurs pour orienter les personnes dans les situations à risque de discrimination ;
- > Participer à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action Égalité professionnelle.

**Public du module :** Tous les agents des services des ressources humaines ou des services centraux d'administration.

### **Module 3 — Formation des référents égalité ou diversité**

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- > Comprendre son rôle et sa mission de référent(e) ;
- > Identifier les acteurs et comprendre le fonctionnement de son organisation ;
- > Connaître les fondements juridiques, obligations, plans d'action et dispositifs de sa structure ;
- > Donner des conseils de premier niveau et orienter vers les ressources ;
- > Se faire identifier, participer aux plans d'action ;
- > Communiquer et sensibiliser à la culture de l'égalité professionnelle ;
- > Animer, participer à valoriser les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

**Public du module :** Tous les agents missionnés en tant que référent égalité dans leur établissement ou sur un territoire donné.

---

# Partie 06

# Transmission des savoirs

---



## SOMMAIRE

Développer sa posture de tuteur dans  
la Fonction publique hospitalière **N** ..... 96

Maître d'apprentissage dans la FPH :  
missions, posture et outils ..... 97

Être formateur interne  
occasionnel - Les fondamentaux  
de la formation interne ..... 100

Se perfectionner en tant  
que formateur interne ..... 101

Accueil des stagiaires  
en établissement **N** ..... 104



## Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière

### Durée

GRIEPS: 2+2 jours

IFSO: 2+1 jour

### Nature

AFR

### Organisme de formation

GRIEPS

IFSO

### Modalités

En présentiel

### Échéance du marché

28 septembre 2029

### Code Formule

IFSO : 2025-336

GRIEPS : 2025-337

→ L'accompagnement des apprenants constitue un enjeu stratégique pour les établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH). L'ambition de cette formation est de construire une culture commune du tutorat au service de la qualité de l'accueil, du développement professionnel, tout en intégrant les valeurs du service public hospitalier.



### Public de l'action

Tout professionnel des établissements de santé et médico-sociaux, des filières paramédicales, administratives et techniques.



### Objectifs

- Identifier et clarifier le rôle et les responsabilités du tuteur de stagiaires des filières paramédicales, administratives et techniques ;
- Comprendre et renforcer les compétences pédagogiques du tuteur auprès de stagiaires pour adapter au mieux son accompagnement afin de permettre la mise en place d'un parcours apprenant ;
- Accompagner le développement professionnel des stagiaires des différentes filières en favorisant l'autonomie, la réflexivité et l'analyse de pratique ;
- Évaluer sa propre pratique d'accompagnement afin de développer une pratique tutorale réflexive et évolutive.



### Programme

#### Grieps :

- Les compétences organisationnelles ;
- Les compétences relationnelles et sociales ;
- Travail intersession ;
- Les compétences pédagogiques ;
- Les compétences réflexives.

#### Ifso :

- Rôle et posture du tuteur ;
- Accompagnement, communication et réflexivité ;
- Analyse d'une situation tutorale vécue ;
- Évaluation et amélioration continue.





# Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils

## Durée

Variable selon  
les modules

## Nature

AFR

## Organisme de formation

Formation  
en présentiel :  
EXCELLENS  
FORMATION  
Formation E-learning :  
AKOR CONSULTING

## Modalités

En présentiel

## Échéance du marché

12 mars 2028

## Code Formule

M1 : 2023-553

M2 : 2023-554

M3 : 2023-555

→ Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique est une priorité pour renforcer l'attractivité des métiers et répondre aux difficultés de recrutement. Ce parcours de formation vise à mieux accompagner les maîtres d'apprentissage en leur apportant un soutien collectif. Il permet aux agents de la FPH d'acquérir les compétences réglementaires nécessaires, de professionnaliser leur rôle tout en tenant compte de leurs contraintes, et de mettre à jour leurs connaissances s'ils exercent déjà cette mission.



## Public de l'action

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



## Objectifs

- > Cerner la posture de maître d'apprentissage et la distinguer de celle du tuteur ;
- > Questionner les leviers favorisant la relation apprentis/maîtres d'apprentissage ;
- > Favoriser les échanges avec le CFA ;
- > Encadrer son apprenti et le soutenir dans ses apprentissages ;
- > Étudier et se saisir d'outils variés facilitant l'apprentissage de tous ;
- > Obtenir la certification.



## 3 modules distincts en format présentiel :

- > Module 1 : Missions et outils ;
- > Module 2 : Consolider sa posture de maître d'apprentissage et actualiser ses connaissances ;
- > Module 3 : Accompagnement à la certification.

## 1 module e-learning

« Maîtres d'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière » disponible sur la plateforme LCMS.

Modules 1 à 3 et E-learning en pages suivantes →



## **Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils**

### **Module 1 — Missions et outils**

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- > Savoir accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant au sein d'une équipe et de l'établissement ;
- > Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle de l'apprenti ;
- > Acquérir des outils pour encadrer son apprenti ;
- > Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages en lien avec le CFA.

**Public du module :** Tout personnel de la FPH accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti.

**Programme**

- > L'accueil et l'intégration de l'apprenti ;
- > La posture de maître d'apprentissage au sein de la FPH ;
- > La notion de compétences ;
- > La mise en place du parcours d'apprentissage ;
- > La transmission des compétences : définir le cadre, les méthodes et outils ;
- > Les entretiens de suivi ;
- > Le plan d'action personnel.

### **Module 2 — Consolider sa posture de maître d'apprentissage et actualiser ses connaissances**

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- > Mise à jour des connaissances fondamentales de maître d'apprentissage ;
- > Consolidation d'outils facilitant la posture de maître d'apprentissage ;
- > Sensibilisation aux sciences cognitives et aux modalités d'apprentissage.

**Public du module :** Tout personnel exerçant ou ayant exercé la mission de maître d'apprentissage et suivi le module 1.

**Programme**

- > Fondamentaux et nouveautés relatives à la fonction de maître d'apprentissage (législation, recommandations...) ;
- > Atelier de partage d'expérience sur la fonction de maître d'apprentissage ;
- > Découverte des neurosciences et du processus d'apprentissage.

## Module 3 — Accompagnement à la certification

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- Permettre au candidat de connaître le processus de certification ;
- Aider le candidat à préparer le dossier formalisé servant à la session d'examen ;
- Préparer le candidat à la présentation orale de son dossier.

**Public du module :** Tout personnel de la FPH ayant de préférence suivi le module 1 et pouvant attester :

- De l'accompagnement d'au moins un apprenti sur la durée totale de son parcours ;
- D'une formation complète de maître d'apprentissage en lien avec le référentiel de compétences.

**Programme**

- Le référentiel de compétences et d'évaluation ;
- La rédaction et l'amélioration de son dossier ;
- La préparation et la structuration de l'exposé oral ;
- La présentation de son dossier face au jury ;
- L'examen blanc.

## E-learning: Maîtres d'apprentissage dans la Fonction Publique Hospitalière

**Durée :** 1h20 pour le module 1

20 minutes pour le module de préparation à la certification

**Objectifs :**

- Identifier le cadre réglementaire de l'apprentissage ;
- Définir le rôle et les missions du maître d'apprentissage ;
- Maîtriser les bonnes pratiques d'accueil et d'intégration de son apprenti ;
- Connaître les clés de développement du potentiel et des compétences de son apprenti ;
- Identifier les étapes de préparation à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage créée par le ministère du travail.

**Public du module :** Tout agent de la Fonction publique hospitalière, toutes filières confondues, impliqué dans l'accueil d'un apprenti ou souhaitant actualiser ses compétences et renforcer sa posture professionnelle.

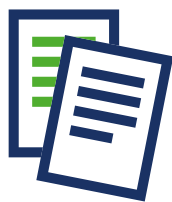
**Programme**

**Module 1: S'approprier les 9 compétences du référentiel**

- Parcours de base en e-learning ;
- Cadre juridique de l'apprentissage dans la FPH ;
- Intégration de l'apprenti/apprenant ;
- Développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle ;
- Transmission des savoir-faire et évaluation des apprentissages.

**Module 2: Se préparer à la certification**

- Préparation à la certification en s'appuyant sur les éléments du guide d'accompagnement du candidat à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail.



# Être formateur interne occasionnel

## Les fondamentaux de la formation interne

### Durée

4 jours (3 + 1)

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> CESIFORM  
> LEFEBVRE DALLOZ

### Modalités

En présentiel

### Code Formule

CESIFORM > 2023-631  
LEFEBVRE  
DALLOZ > 2023-632

### Échéance du marché

27 février 2028

→ Cette action doit permettre à tout professionnel souhaitant devenir formateur interne occasionnel, ou l'étant déjà, de développer et/ou renforcer des compétences en conception et animation de formation. Les apports seront adaptés au contexte des établissements hospitaliers, à l'expérience des professionnels et aux situations de formation à animer en vue de faciliter le transfert des acquis de formation. Ils viseront à doter les participants de la « boîte à outils » pédagogique indispensable pour des sessions de formation réussies, quel que soit leur cœur de métier.



### Public de l'action

Tout professionnel, dont le personnel médical, exerçant la mission de formateur interne occasionnel, souhaitant acquérir ou développer des compétences dans l'organisation et l'animation de sessions de formation.



### Objectifs

- > Connaître les missions du formateur interne ;
- > Être sensibilisé aux bases de la formation d'adultes ;
- > Concevoir des supports et des séquences de formation adaptés au sujet et au public ciblé ;
- > Mettre en œuvre et animer une formation selon diverses méthodes pédagogiques ;
- > Connaître les outils numériques de formation et savoir les utiliser ;
- > Réaliser des recherches documentaires.



### Programme

#### CESIFORM

- > Faire le point sur les besoins de l'apprenant adulte ;
- > Élaborer des fiches pédagogiques ;
- > Mobiliser différentes méthodes d'animation ;
- > Connaître les principes généraux de la recherche documentaire.

#### LEFEBVRE DALLOZ

- > Comprendre et mettre en application les principes de l'apprentissage pour adultes: Quelle structure donner à mes formations pour susciter l'attention et l'engagement des apprenants ?
- > Adapter sa posture et les différentes techniques d'animation à son auditoire.



## Se perfectionner en tant que formateur interne

### Durée

1 jour par module

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> CESIFORM

> LEFEBVRE DALLOZ

### Modalités

En présentiel

### Code Formule

CESIFORM :

M1 > 2023-633

M2 > 2023-634

M3 > 2023-635

LEFEBVRE DALLOZ :

M1 > 2023-636

M2 > 2023-637

M3 > 2023-638

### Échéance du marché

Mars 2028

→ Ces modules doivent permettre à tout professionnel souhaitant se perfectionner en tant que formateur occasionnel de développer et/ou renforcer des compétences en préparation et animation de formation. Les apports seront adaptés au contexte des établissements hospitaliers, à l'expérience des professionnels et aux situations de formation à animer. Ils viseront à doter les participants de la « boîte à outils » pédagogique indispensable pour des sessions de formation réussies, quel que soit leur cœur de métier. Une attention particulière est portée au cours de cette formation aux ancrages méthodologiques et conceptuels sur lesquelles reposent les méthodes pédagogiques actives d'aujourd'hui.



### Public de l'action

Tout professionnel, dont le personnel médical, exerçant la mission de formateur interne occasionnel, souhaitant perfectionner ses compétences dans l'organisation et l'animation de sessions de formation.



### Objectif

Développer et/ou renforcer des compétences en préparation et animation de formation.

Modules 1, 2 et 3 en pages suivantes →



## **Se perfectionner** **en tant que formateur interne**

### **Module 1 — Utiliser les techniques et outils d'animation permettant l'instauration d'une dynamique de groupe**

En utilisant des techniques et des outils d'animation adaptés, le formateur interne cherche à créer une dynamique de groupe engageante et interactive. Cela lui permet d'optimiser l'apprentissage des participants, de favoriser l'échange d'idées et la collaboration, tout en s'assurant que les objectifs de la formation sont atteints de manière efficace.

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- Connaître les différentes méthodes et outils pédagogiques en formation ;
- Savoir reconnaître les participants sur lesquels s'appuyer pour favoriser une dynamique de groupe ;
- Développer la motivation des professionnels.

### **Module 2 — Utiliser les techniques de communication et d'interaction, consolider sa prise de parole**

Utiliser ces leviers permet au formateur de consolider sa prise de parole en favorisant une transmission claire et efficace des informations. Cette formation d'une journée a pour but d'apporter les techniques qui renforcent la confiance du formateur, lui permettant de s'exprimer avec assurance et d'établir une relation de confiance avec ses participants, favorisant ainsi un environnement propice à l'apprentissage et à la participation active.

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- Se sentir légitime face aux professionnels ;
- Connaître les méthodes d'assertivité ;
- Connaître les techniques de communication ;
- Prendre la parole avec éloquence en adaptant sa posture ;
- Savoir réagir face aux questionnements des professionnels.

## Module 3 — Savoir s'adapter dans le cadre de ses missions de formateur interne

Pour un formateur interne il est essentiel de s'adapter pour répondre efficacement aux besoins et défis variés des apprenants. Cette capacité à s'ajuster permet d'offrir des formations personnalisées et pertinentes, en fonction des profils et des attentes des participants. En étant flexible, le formateur peut adapter ses méthodes pédagogiques et son contenu pour maximiser l'engagement et la compréhension. Cette adaptation constante favorise également le développement professionnel du formateur, lui permettant d'explorer de nouvelles approches et d'améliorer sa pratique en continu.

**Durée :** 1 jour

### Objectifs :

- > Savoir se positionner en tenant compte des objectifs de la formation ;
- > Avoir la capacité d'accompagner la résistance au changement par le biais de la formation ;
- > Adopter des techniques de communication régulatrices assertives en situation complexe ;
- > Être capable de réagir face à une situation difficile ou déstabilisante liée aux comportements des participants ;
- > Connaître les éléments du contexte législatif global encadrant la mission du formateur interne permettant de légitimer sa posture ;
- > Interpréter les résultats de l'évaluation de fin de formation afin d'adapter le contenu et les méthodes aux sessions de formation suivantes ;
- > Favoriser le transfert des acquis ;
- > Identifier comment évaluer les effets de la formation dans sa structure.



## Accueil des stagiaires en établissement

### Durée

3 jours (2+1)

### Nature

AFR

### Organisme de formation

- > IFPRA
- > IFSO
- > ITAQUE

### Modalités

En présentiel

### Échéance du marché

27 mai 2030

→ Cette action de formation se veut complémentaire aux dispositifs de formation des tuteurs déjà en place. Elle ne vise pas à former des tuteurs au sens strict, mais à outiller l'ensemble des équipes d'accueil et d'encadrement pour structurer une culture commune de l'accueil, partagée à tous les niveaux de l'établissement.



### Public de l'action

Professionnels impliqués dans l'accueil d'un stagiaire (tuteurs, équipes) / Encadrants (cadres de santé, cadres supérieurs de santé, référents de stage...).



### Objectifs

- > Structurer une culture d'accueil commune au sein des équipes ;
- > Améliorer la qualité de l'expérience de stage (attractivité, fidélisation, professionnalisation) ;
- > Clarifier les rôles des acteurs (tuteurs, encadrants, équipes) ;
- > Renforcer les compétences en communication et accompagnement (posture, feedback, écoute) ;
- > Mettre en place des outils concrets et durables (parcours d'intégration, suivi, évaluation, amélioration continue).



### Programme

#### Jour 1 : Poser les bases d'un accueil de qualité

- > Comprendre les enjeux de l'accueil des stagiaires (attractivité, fidélisation, qualité des pratiques) ;

- > Développer une culture commune de l'accueil et de la transmission ;
- > Clarifier les rôles et responsabilités des acteurs (tuteurs, encadrants, équipes) ;
- > Identifier les attentes et profils des stagiaires.

#### Jour 2 : Construire et accompagner le parcours de stage

- > Concevoir un parcours d'intégration structuré et adapté à la diversité des stagiaires ;
- > Développer une posture d'accompagnement : écoute, communication, feedback ;
- > Favoriser l'engagement, l'autonomie et la progression du stagiaire ;
- > Prévenir et gérer les situations sensibles ou conflictuelles ;
- > Élaborer des outils opérationnels (parcours, livret, suivi, évaluation).

#### Jour 3 : Consolider et améliorer les pratiques

- > Partager les retours d'expérience et analyser les pratiques ;
- > Ajuster et pérenniser les outils et organisations d'accueil ;
- > Mettre en place des indicateurs de suivi et d'évaluation ;
- > Construire un plan d'action d'amélioration continue.



---

# Partie 07

# Développement durable

---



## SOMMAIRE

|                                                                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Développement durable                           | 106 |
| Transition alimentaire<br>et achat responsable  | 111 |
| Les éco-soins                                   | 112 |



# Développement durable

## Durée

Variable selon les modules

## Nature

AFR

## Organisme de formation

Achat en cours

→ Depuis plus d'une décennie, les établissements sanitaires et médico-sociaux s'engagent progressivement dans des démarches de développement durable, soutenues par les politiques publiques, les dynamiques territoriales et les initiatives professionnelles. La mise en œuvre concrète d'actions d'adaptation reste un enjeu à renforcer.



## Public de l'action

Variable selon les modules



## Objectifs

Variable selon les modules

## Module 1 — Acculturation à la démarche Développement Durable

Pour permettre une acculturation sur les enjeux mais aussi sur l'économie générale du Développement Durable au sein des établissements de santé qui est un préalable à l'engagement des acteurs hospitaliers.

**Durée :** 1 jour

### Objectif :

➤ Appréhender les enjeux climatiques, à mesurer l'impact du secteur de la santé sur le climat ainsi qu'à identifier les actions possibles à mettre en œuvre dans les établissements.

**Public du module :** Toute personne assurant des fonctions d'encadrement ou employée au sein d'un collectif de travail, issue du personnel médical ou non.

## Module 2 — Appropriation de la démarche Développement Durable en établissement

Le cadre des obligations des établissements mais aussi l'engagement nécessaire pour faire évoluer les pratiques demande la mise en œuvre d'un plan d'actions de développement durable.

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- > Donner à un établissement une lecture claire et partagée de ses marges d'action et obligations en matière de développement durable ;
- > Préparer un plan d'action, opérationnel adaptable, réaliste et pilotable dans le temps ;
- > Définir une base stratégique commune.

**Public du module :** Toute personne assurant des fonctions d'encadrement ou employée au sein de l'établissement, issue du personnel médical ou non.

## Module 3 — Savoir réaliser l'audit énergétique bâtiminaire

Les établissements doivent internaliser les compétences sur les audits énergétiques. Ce module doit permettre une acquisition des compétences afin de réaliser en interne l'audit énergétique de son établissement ou des établissements du secteur.

**Durée :** 4 jours

**Objectif :**

- > Mettre en pratique la démarche d'audit et en connaître les process et les contenus.

**Public du module :** Toute personne en charge de ces missions au sein des établissements (CTEES, services techniques...).

**Programme**

À l'issue de cette formation, chaque stagiaire sera en mesure de réaliser l'audit énergétique d'un établissement de santé ou médico-social.

Modules 4 à 7 en page suivante →



## **Développement durable**

### **Module 4 — Intégrer les compétences pour réaliser le BEGES**

Dans le cadre d'une politique de Développement Durable, les établissements de Santé doivent mettre en œuvre le BEGES (Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre).

**Durée :** 4 jours

**Objectif :**

➤ Permettre au professionnel d'acquérir la méthodologie pour réaliser le BEGES et connaître les modalités de mise en œuvre.

**Public du module :** Toute personne assurant ces missions (CTEES, services techniques...).

### **Module 5 — Améliorer la performance énergétique et adapter les structures au confort d'été**

**Durée :** 3 jours

**Objectif :**

➤ Donner aux équipes techniques les clés pour diagnostiquer, prioriser et mettre en œuvre des solutions concrètes de résilience thermique.

**Public du module :** Toute personne assurant ces missions au sein des établissements de santé.

**Programme**

- Savoir identifier les points de vulnérabilité thermique d'un bâtiment ;
- Élaborer un plan d'action de confort d'été hiérarchisé ;
- Réduire l'usage non maîtrisé de la climatisation.

## Module 6 — Gestion de l'eau au sein d'un établissement

Dans le contexte de changement climatique et de la rareté de la ressource en eau mais aussi du poids des établissements de santé dans l'utilisation de cette ressource, il est indispensable d'anticiper et sécuriser l'usage de la ressource en eau.

**Durée :** 3 jours

**Objectif :**

➤ Renforcer l'autonomie et la sobriété hydrique de l'établissement et se préparer aux tensions futures.

**Public du module :** Toute personne assurant ces missions au sein des établissements.

### Programme

- Comprendre les vulnérabilités (réseau interne, process critiques, coupures) ;
- Repérage des usages prioritaires et des risques sanitaires associés ;
- Réduction des consommations (sanitaires, soins, extérieurs) ;
- Solutions de sécurisation: double réseau, stockage tampon, récupération ;
- Intégration dans les PCA / plans bleus ;
- Prise en compte dans les indicateurs THQSE et politiques d'achat responsable.

## Module 7 — Gestion des effluents liquides

Améliorer le traitement des effluents liquides et leur gestion au sein des établissements.

**Durée :** 3 jours

**Objectif :**

➤ Comprendre les enjeux liés à la gestion des effluents hospitaliers et adopter des pratiques conformes pour limiter leur impact sanitaire et environnemental.

**Public du module :** Toute personne participant à la gestion des effluents liquides au sein d'un établissement (pharmaciens, services techniques, médecins, chirurgiens, cadres...).

### Programme

- Identifier les usages critiques de l'eau en situation dégradée ;
- Réduire l'impact des effluents produits par les établissements ;
- Savoir évaluer les coûts d'élimination des effluents ;
- Identifier les flux sensibles dans l'établissement et les risques associés ;
- Comprendre les obligations et responsabilités (réglementaires, sanitaires, environnementales) ;
- Évaluer les solutions existantes: séparation des flux, dispositifs de traitement à la source, partenariats avec les collectivités.

Modules 8 et 9 en page suivante →



## Développement durable

### Module 8 — Gestion des déchets: valorisation des filières

Les filières déchets sont très nombreuses et les établissements doivent pouvoir encore mieux structurer et organiser leurs filières.

**Durée :** 3 jours

**Objectif :**

> Comprendre les enjeux liés à la gestion de déchets en milieu hospitalière et adopter des pratiques efficaces, sûres et conformes à la réglementation afin de réduire l'impact environnemental et sanitaire.

**Public du module :** Toute personne assurant ces missions au sein des établissements.

**Programme**

- > Caractériser et classer les types de déchets hospitaliers ;
- > Appliquer la réglementation en vigueur ;
- > Mettre en place les bonnes pratiques de tri et élimination ;
- > Prévenir les risques sanitaires et environnementaux ;
- > Encourager la réduction et le recyclage des déchets ;
- > Participer à l'amélioration du plan de gestion des déchets de l'établissement ;
- > Savoir identifier dans son environnement les acteurs concernés ;
- > Favoriser le changement collectif et individuel.

### Module 9 — Végétalisation des menus et stratégie alimentaire

Accompagner les établissements sanitaires et médico-sociaux dans la transition vers une restauration collective plus durable, en cohérence avec les objectifs du Développement Durable en Santé.

**Durée :** 3 jours

**Objectifs :**

- > Développer les compétences nécessaires à la végétalisation des menus ;
- > Favoriser l'adhésion collective à une restauration plus durable ;
- > Structurer une stratégie alimentaire partagée entre établissements.

**Public du module :** Toute personne impliquée dans la restauration collective ou dans la coordination de projets alimentaires au sein d'un établissement sanitaire ou médico-social.

**Programme**

- > Comprendre les enjeux environnementaux, nutritionnels et réglementaires ;
- > Élaborer des menus végétalisés équilibrés et adaptés aux différents publics ;
- > Identifier les leviers d'adhésion et les freins à la mise en œuvre ;
- > Mettre en place une gouvernance inter-établissements et outils de suivi communs.



# Transition alimentaire et achat responsable

**NOUVEAUTÉ !**

**Durée**  
1,5 jour

**Nature**  
AFR

**Organisme  
de formation**  
> CKS SANTÉ

**Modalités**  
En présentiel

**Code Formule**  
2025-301

**Échéance du marché**  
23 novembre 2029

→ Appréhender les enjeux (contexte réglementaire, attentes des convives, régimes alimentaires, etc.), en intégrant les objectifs des lois Egalim, AGECE, Climat et Résilience dans les marchés publics, pour permettre de développer les achats de produits durables et de qualité, et d'échanger sur les bonnes pratiques.



## Public de l'action

Responsables de restauration, Directeurs responsables de service, Diététiciennes.



## Objectifs

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

01

02

03

04

05

06

07 — DÉVELOPPEMENT DURABLE

08

09

10



## Les éco-soins

### Durée

Variable selon  
les modules

### Nature

AFR

### Organisme de formation

Achat en cours

→ La prise en compte des enjeux du développement durable est aujourd'hui une priorité dans le secteur de la santé. Chargés de soigner la population, les établissements de santé veillent à ce que leur activité ne soit pas délétère à celle-ci.



### Public de l'action

Toute personne assurant des fonctions soignantes



### Objectifs

Variable selon les modules

## Module 1 — Comment concevoir un soin éco-conçu

Acculturer les soignants à la définition et à la méthodologie d'un soin éco-conçu.

**Durée :** 1 jour

### Objectif :

> Connaître les soins écoconçus et comprendre la méthodologie nécessaire à sa faisabilité.

**Public du module :** Toute personne assurant des fonctions soignantes.

### Programme

- > Savoir ce qu'est un soin éco-conçu ;
- > Connaître la méthodologie à déployer ;
- > Planifier la réalisation d'un soin « éco-conçu » ;
- > Savoir repérer les partenaires indispensables à cette gestion.



## Module 2 — Élaborer un soin infirmier éco-conçu

Le cadre des obligations des établissements mais aussi l'engagement nécessaire pour faire évoluer les pratiques demandent la mise en œuvre d'un plan d'actions de développement durable.

**Durée :** 4 jours

**Objectif :**

➤ Savoir réaliser un soin éco-conçu

**Public du module :** Toute personne assurant des fonctions soignantes.

**Programme**

➤ Disposer d'un soin éco-conçu dans son service ;

➤ Acquérir la méthodologie et de la mettre en œuvre ;

➤ Savoir dupliquer cette méthodologie sur d'autres soins au sein de son service.

## Module 3 — Élaborer un soin chirurgical ou d'exploration fonctionnelle éco-conçu

Accompagner des équipes médicales, chirurgicales et de soins à la réalisation d'un soin éco-conçu.

**Durée :** 10 jours

**Objectifs :**

➤ Disposer d'un soin éco-conçu dans son service ;

➤ Acquérir la méthodologie et de la mettre en œuvre ;

➤ Savoir dupliquer cette méthodologie sur d'autres soins au sein de son service.

**Public du module :** Toute équipe médicale, chirurgicale et soignante en intra-établissement.



# Partie 08

# Évolutions technologiques



## SOMMAIRE

|                                                                                                                                                                                                                         |     |                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Numérique en santé </b> .....                                                                                                     | 116 | <b>Travailler avec l'Intelligence artificielle (IA)</b> .....                       | 128 |
| <b>Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? </b> .....                                                      | 117 | <b>Dispositif Cybersécurité</b> .....                                               | 129 |
| <b>Usages numériques et éthique professionnelle</b> .....                                                                                                                                                               | 119 | <b>Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques</b> ..... | 132 |
| <b>Dispositif d'accompagnement à la structuration et au déploiement de l'Intelligence artificielle dans les organisations </b> ..... | 122 |                                                                                     |     |



# Numérique en santé

## Durée

4 jours avec une intersession

## Nature

AFN

## Organisme de formation

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Prérequis

Ne pas être en situation d'illectronisme

## Code Formule

2025-237

## Échéance du marché

07 octobre 2029

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



## Public de l'action

Tout agent de la FPH (sanitaire, médico-social et social) dont le personnel médical.



## Objectifs

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



## Programme

### Jour 1: Introduction au numérique en santé et gestion des données (présentiel)

- > Feuille de route du numérique en santé et réformes en cours ;
- > Impact des outils numériques sur l'organisation des soins et les parcours patients ;
- > Intelligence artificielle en santé: principes, usages et enjeux éthiques ;
- > Protection des données de santé et obligations légales.

### Jour 2: Cybersécurité et risques numériques (présentiel)

- > Sensibilisation aux cyberattaques et mesures de protection ;
- > Gestion de l'identité numérique et des accès aux systèmes de santé ;
- > Bonnes pratiques de communication numérique sécurisée.

### Jour 3: Utilisation des outils numériques en santé (présentiel)

- > Prise en main des logiciels métiers: Dossier Médical Partagé (DMP), e-prescription, MSSanté ;
- > Évaluation des applications mobiles et objets connectés en santé ;
- > Optimisation de l'organisation du travail grâce aux outils numériques.

### Jour 4: Prise en charge du patient en télésanté et approfondissement (classe virtuelle)

- > Cadre légal et éthique de la télésanté ;
- > Démonstration et mise en situation de télésurveillance et téléconsultation ;
- > Coordination des soins et accompagnement des patients à distance.

**NOUVEAUTÉ !**

## Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?

### Durée

4 jours avec une intersession

### Nature

AFN

### Organisme de formation

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Prérequis

Ne pas être en situation d'illectronisme

### Code Formule

2025-368

### Échéance du marché

07 octobre 2029

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



### Public de l'action

Tout agent de la FPH (sanitaire, médico-social et social). Le public cible n'est pas concerné par l'illectronisme



### Objectifs

- Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail ;
- Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques ;
- Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation ;
- Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement professionnel.

Programme en page suivante →



## **Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?**



### **Programme**

#### **Jour 1: Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail**

- Réflexion collective sur l'évolution du numérique et ses enjeux ;
- Analyse des politiques publiques et impact sur les pratiques professionnelles ;
- Sensibilisation aux réglementations: RGPD, droit à la déconnexion, cybersécurité ;
- Mises en situation et ateliers sur la confidentialité et la gestion des échanges numériques.

#### **Jour 2: Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques**

- Identification et bonne utilisation des outils de communication ;
- Bonnes pratiques en matière de confidentialité et de gestion documentaire ;
- Auto-évaluation des compétences numériques et définition d'un plan d'amélioration.

#### **Jour 3: Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation**

- Retour d'expérience sur les apprentissages et expérimentations de l'intersession ;
- Travail sur la collaboration numérique et la communication à distance ;
- Exploration des ressources pour une veille continue sur les évolutions numériques.

#### **Jour 4: Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement professionnel**

- Exercices pratiques sur l'utilisation des outils numériques en situations professionnelles ;
- Élaboration d'un plan d'action collectif et réflexion sur l'impact du numérique au sein de l'établissement ;
- Engagement individuel et collectif pour l'amélioration des pratiques.



# Usages numériques et éthique professionnelle

## Durée

Variable selon les modules

## Nature

AFR

## Organisme de formation

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Modalités

En présentiel  
ou en distanciel

## Échéance du marché

12 février 2029

→ Le dispositif « Usages numérique et éthique professionnelle » accompagne les établissements dans la maîtrise des pratiques numériques. Il répond aux enjeux de sécurité, d'e-réputation et de respect du cadre réglementaire. Structuré en trois modules complémentaires, il soutient les directions, encadrants et professionnels dans l'évolution de leurs usages. Il favorise une culture numérique responsable et partagée.



## Public de l'action

Se référer au public indiqué dans chaque module



## Objectif

Aider les professionnels à développer les bons réflexes face à l'utilisation d'outils numériques au sein de l'espace de travail et informer leurs collègues, les usagers, patients, résidents, sur les risques et bons usages.

## Module 1 — Empreinte web et réseaux sociaux : stratégie d'établissement et plan d'action

**Durée :** 1 jour

**Objectif :** Analyser l'empreinte de son établissement sur le web et les réseaux sociaux et mettre en place un plan d'action personnalisé d'amélioration en s'appuyant notamment sur les autres modules du présent dispositif.

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

## Programme

- > Apports de connaissances adaptées aux besoins et questionnements des établissements (conceptuelles, techniques, sociétales...);
- > Diagnostic du besoin et analyse de l'existant (réalisé par le prestataire ou par l'établissement à l'aide d'outils d'autodiagnostic et d'autoanalyse);
- > Présentation du dispositif proposé par l'Anfh;
- > Construction du plan d'action à mener.

Module 2 et 3 en pages suivantes →



## **Usages numériques et éthique professionnelle**



### **Module 2 — Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies : quelles opportunités, quels risques ?**

**Durée :** Cette action de formation est proposée sous 2 formats :

- > 1 journée (20 participants maximum)
- > 1/2 journée sous forme de conférence (40 participants maximum)

**Objectifs :**

- > Cerner les enjeux d'éthique professionnelle face aux usages numériques, dans un établissement public de santé ;
- > Comprendre comment les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ont un impact sur une équipe ;
- > Identifier les situations problématiques liées aux usages numériques, rencontrées sur le terrain et travailler sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre.

**Public du module :** Directions, personnels encadrants dont personnels médicaux de la Fonction publique hospitalière (FPH).

**Programme**

- > Comprendre les différents usages numériques des professionnels de santé ;
- > Aborder les notions juridiques pouvant impacter les usages numériques ;
- > S'approprier le cadre réglementaire lié à leur utilisation au regard du respect de la déontologie et de la discrétion et du secret professionnel en général et au sein de la FPH ;
- > Connaître la législation relative au droit à la déconnexion ;
- > Passer en revue les situations problématiques rencontrées sur le terrain ;
- > Définir les impacts du numérique sur le management d'une équipe ;
- > Lister et valider les bonnes pratiques (individuelles et organisationnelles) permettant de diminuer le risque numérique dans son établissement ;
- > Disposer d'outils/ ressources pour sensibiliser ses équipes aux responsabilités déontologiques et aux risques liés à l'utilisation d'outils numériques.



## Module 3 — Les bons usages numériques en tant que professionnels de la Fonction publique hospitalière

**Durée :** 1 jour

### Objectifs :

- Cerner les enjeux d'éthique professionnelle face aux usages numériques, dans un établissement public de santé ;
- Comprendre comment ses propres usages numériques (utilisation du smartphone et des réseaux sociaux, échanges de mails, navigation internet, utilisation d'objets connectés) peuvent avoir un impact sur son espace de travail et sur son établissement.

**Public du module :** Tout agent de la Fonction publique hospitalière dont personnels médicaux.

### Programme

- Développer une approche éthique / juridique des usages du numérique (devoir de réserve, secret professionnel...) ;
- Mieux appréhender le fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques ;
- Apprendre à questionner la validité d'une information circulant sur les réseaux notamment avec l'arrivée de l'Intelligence Artificielle ;
- Travailler sur son identité numérique ;
- Connaître les enjeux de e-réputation (pour soi-même et pour son établissement) ;
- Veiller à la sécurité de ses comptes sur les réseaux sociaux et contribuer à la sécurité numérique de son établissement ;
- Connaître et comprendre les fondements du règlement général de protection des données (RGPD) ;
- Identifier les impacts du numérique sur le bien-être au travail et les risques psycho-sociaux (droit à la déconnexion, temps passé sur les réseaux...) ;
- Appréhender la relation aux usagers face aux nouvelles technologies ;
- Disposer d'outils/ ressources pour informer les agents de son établissement sur les responsabilités déontologiques et risques liés à l'utilisation d'outils numériques.

**À la demande des établissements, le programme pourra être ajusté en fonction de leurs besoins.**



## Dispositif d'accompagnement à la structuration et au déploiement de l'Intelligence artificielle dans les organisations

### Nature

AFN

### Organismes de formation

> CARE INSIGHT –  
ETHIK IA  
> ACE SANTÉ – KPMG –  
WAVESTONE  
> CIUS

### Modalités

En présentiel  
ou en distanciel

### Nombre de participants

3 à 15 participants

### Échéance du marché

1<sup>er</sup> septembre 2029

### Code Formule

Se rapprocher de votre  
délégation territoriale

→ Ce dispositif vise à soutenir à la fois l'acculturation des professionnels et la structuration opérationnelle des projets d'Intelligence artificielle.

Il comporte :

> **Une sensibilisation** qui permet d'installer une culture commune autour des fondamentaux de l'IA, de la valeur des données de santé et des impacts organisationnels, techniques, humains et éthiques liés à son déploiement dans le secteur sanitaire et médico-social.

> **Une formation-action** qui accompagne les établissements dans la structuration et le déploiement de l'Intelligence Artificielle, en les aidant à définir leur stratégie, prioriser les usages et intégrer concrètement des solutions IA.

Elle se décline en quatre modules thématiques :

– **Module 1** : Structuration de l'IA en établissements de santé – 1 à 5 jours

– **Module 2** : Déployer l'IA dans les fonctions supports – 1 à 5 jours

– **Module 3** : Déployer l'IA dans les services médicaux – 1 à 5 jours

– **Module 4** : Déployer l'IA dans les services médico-techniques :  
« imagerie, pharmacie, biologie » – 1 à 5 jours

En complément du dispositif, les établissements peuvent mobiliser une offre de conseil pour les accompagner dans l'intégration de l'IA. D'une durée modulable de 5 à 20 jours, elle s'adapte au niveau de maturité de l'établissement et à ses besoins spécifiques.

## Sensibilisation : l'Intelligence artificielle dans le monde de la santé

### Durée

2 jours



### Public de l'action

Tous les acteurs ( direction, soignants, fonctions supports) ayant des connaissances générales en organisation hospitalière et intervenant dans les projets de transformation des établissements.



### Objectifs

- > Disposer de ressources (repères, connaissances, outils) pour nourrir ses réflexions sur la diffusion et les usages de l'IA au sein d'un établissement et s'acculturer à ces évolutions ;
- > Mieux appréhender les enjeux organisationnels, techniques et médicaux liés à l'IA au sein d'un établissement hospitalier ;
- > Comprendre le modèle de déploiement économique de l'IA et appréhender ses modes de financements ;
- > Définir des domaines d'application de l'IA au sein de l'établissement ;
- > Cerner les impacts de l'IA sur les métiers, les pratiques professionnelles, les besoins en compétences dans les établissements et accompagner les personnels dans ces évolutions.



### Programme

#### Fondamentaux et données de santé

- > Comprendre les concepts clés de l'IA et ses principaux modèles ;
- > Identifier les usages majeurs de l'IA dans les parcours de soins et les services médico-techniques ;
- > Saisir les enjeux liés aux données de santé : qualité, sécurité, confidentialité et gouvernance ;
- > Découvrir les bases de l'IA générative et les principes du prompting.

#### Impacts, cadres de confiance et premières orientations

- > Analyser les impacts organisationnels, techniques et humains de l'IA dans les établissements ;
- > Identifier les usages pertinents et prioriser les projets IA adaptés à son contexte ;
- > Comprendre les enjeux éthiques et réglementaires (RGPD, conformité médicale, AI Act) ;
- > Poser les bases d'une gouvernance locale et définir un premier axe d'action IA.

Suite pages suivantes →



## **Dispositif d'accompagnement à la structuration et au déploiement de l'Intelligence artificielle dans les organisations**

### **Formation-action: Structuration de l'Intelligence artificielle et son déploiement**

#### **Durée**

1 à 5 jours pour chaque module (mobilisable à la carte)



#### **Public de l'action**

Personnels de direction, encadrants et managers, équipes de praticiens disposant des connaissances générales en organisation hospitalière



#### **Objectifs**

Permettre aux équipes de structurer, intégrer, maîtriser l'IA pour une mise en place opérationnelle.

## **Module 1 — Structuration de l'IA en établissements de santé**

Ce module accompagne les établissements dans l'intégration stratégique, organisationnelle et humaine de l'IA, en développant une posture de pilotage éclairée et durable. Il structure un cadre clair d'adoption incluant acculturation, priorisation des cas d'usage et gouvernance éthique juridique.

#### **Objectifs :**

- Appréhender l'IA et ses différentes applications au sein d'une structure hospitalière ;
- Comprendre l'apport de l'IA dans la coopération et le maillage du territoire ;
- Mettre en place une communication interne pour permettre la structuration et le déploiement de l'IA au sein des organisations hospitalières ;
- Mettre en place les structures nécessaires à une garantie éthique de l'IA passant par une instance spécifique au sein de l'établissement et une structuration juridique.

#### **Programme**

- Explorer les usages actuels de l'IA en santé et diagnostiquer la maturité numérique des organisations ;
- Comprendre les modèles économiques, les cadres réglementaires (RGPD, AI Act) et les enjeux éthiques associés ;
- Analyser la dimension territoriale: coopérations, partage de données, mutualisation et écosystèmes d'acteurs ;
- Structurer la mobilisation interne: acteurs clés, communication, conduite du changement et gouvernance ;
- Définir les priorités d'action et formaliser une feuille de route opérationnelle appuyée par un engagement individuel et collectif.



## Module 2 — Déployer l'IA dans les fonctions support

Ce module aide les fonctions supports à s'appropriier les solutions adaptées à leur métier et à disposer de tous les leviers nécessaires pour en assurer une mise en œuvre opérationnelle et maîtrisée.

### Objectifs :

- Comprendre les opportunités et les apports de l'IA pour les fonctions supports ;
- Identifier les processus internes pouvant bénéficier de solutions d'IA ;
- Accompagner la transformation organisationnelle liée à l'intégration de l'IA ;
- Préparer et piloter une mise en place opérationnelle.

### Programme

- Comprendre les usages, enjeux et opportunités de l'IA dans les fonctions support hospitalières et médico-sociales ;
- Identifier les processus internes, données et points de friction pouvant être optimisés par l'IA ;
- Développer une capacité d'analyse critique des solutions d'IA : bénéfices, limites, risques et critères d'éligibilité ;
- Anticiper et accompagner les impacts organisationnels, humains et éthiques liés à l'intégration de l'IA ;
- Mobiliser les équipes et conduire le changement autour des projets IA ;
- Définir et mettre en œuvre un plan d'action opérationnel incluant gouvernance, ressources, indicateurs et feuille de route ;
- Renforcer une posture professionnelle d'innovation responsable, durable et maîtrisée.

Modules 3 et 4 en pages suivantes →



## **Dispositif d'accompagnement à la structuration et au déploiement de l'Intelligence artificielle dans les organisations**

### **Module 3 — Déployer l'IA dans les services médicaux**

Ce module accompagne les professionnels de santé dans l'analyse de leurs pratiques afin d'identifier des usages pertinents de l'IA. Il leur donne une méthode pour construire un déploiement opérationnel adapté à leur service. Les participants développent ainsi une posture éclairée pour évaluer et adopter l'IA de manière responsable au bénéfice des soins.

#### **Objectifs :**

- > Comprendre les principes et les usages de l'IA selon les disciplines et l'organisation des services ;
- > Identifier les applications pertinentes de l'IA en lien avec les parcours de soins et les besoins spécifiques des équipes ;
- > Concevoir et déployer un projet IA aligné sur la gouvernance clinique et les obligations réglementaires ;
- > Mettre en place une communication interne favorisant l'appropriation, la coordination et l'intégration de l'IA par les équipes.

#### **Programme**

- > Comprendre les enjeux éthiques, juridiques, organisationnels et cliniques liés à l'intégration de l'IA en santé ;
- > Identifier les opportunités d'usage de l'IA dans les services médicaux ainsi que les processus éligibles ;
- > Évaluer de manière critique les solutions IA (fiabilité, explicabilité, risques, conformité réglementaire) ;
- > Analyser la maturité des données et les impacts organisationnels, humains et qualité-soin ;
- > Construire une démarche structurée : besoins, gouvernance, risques, financements, feuille de route ;
- > Mobiliser les équipes et consolider un cas d'usage IA opérationnel adapté à son service, engagement individuel et collectif.

## Module 4 — Déployer l'IA dans les services médicotéchniques : « imagerie, pharmacie, biologie »

Ce module aide les équipes médico techniques à comprendre et intégrer l'IA de manière raisonnée au sein de leurs services. Il leur fournit une méthode pour évaluer, sélectionner et déployer des usages d'IA concrets, sécurisés et alignés avec leurs processus métiers et la réglementation. Les participants développent ainsi une posture éclairée pour piloter des projets IA avec une gouvernance, des indicateurs et une conformité maîtrisée.

### Objectifs :

- Comprendre les enjeux éthiques, réglementaires et organisationnels liés à l'intégration de l'IA dans les services.
- Identifier et évaluer les opportunités d'usage de l'IA pour améliorer la qualité, l'efficacité et les pratiques métiers.
- Développer une méthodologie pour concevoir, formaliser et piloter un projet IA adapté au contexte hospitalier.
- Acquérir les compétences nécessaires pour accompagner le changement : communication, adhésion des équipes, gouvernance et suivi opérationnel.

### Programme

- Comprendre les usages, enjeux éthiques, juridiques et organisationnels liés à l'intégration de l'IA dans les services médicotéchniques ;
- Identifier les opportunités d'application de l'IA à partir de cas d'usage concrets (imagerie, pharmacie, biologie) et analyser leurs impacts ;
- Évaluer les projets selon des critères techniques, humains, économiques et réglementaires ;
- Cartographier les processus métiers, analyser la maturité numérique et structurer une démarche qualité intégrant l'IA ;
- Concevoir un projet IA réaliste : feuille de route, ressources, financements, gouvernance data et modalités d'évaluation ;
- Accompagner le changement par une communication claire, l'implication des équipes et la gestion des résistances.



## Travailler avec l'Intelligence artificielle (IA)

### Durée

1 jour

### Nature

AFN

### Organisme de formation

> DEMETER SANTÉ

> FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Modalités

En présentiel ou

en distanciel

Groupe de 8 à

16 participants

### Échéance du marché

25 septembre 2028

### Code Formule

> DEMETER: 2024-52

> Formavenir: 2024-55

→ La formation met l'accent sur l'apprentissage actif, encourageant les participants à élaborer des plans d'action et des chartes de bonnes pratiques adaptés à leurs besoins. L'objectif est de fournir aux professionnels les compétences pour intégrer l'IA dans leur pratique, en repartant avec des outils directement applicables dans leur milieu professionnel.



### Public de l'action

Tout professionnels (médicaux et ensemble des personnels non médicaux).

*Prérequis : Le public cible doit disposer d'une connaissance et d'une pratique courante des outils numériques avec ou sans expertise.*



### Objectifs

Se référer aux objectifs du module



### Programme

- > Comprendre ce qu'est l'IA : définitions, concepts clés et mécanismes de fonctionnement ;
- > Identifier les principales typologies et applications de l'intelligence artificielle ;
- > Explorer les fondements de l'apprentissage automatique et des algorithmes utilisés ;
- > Découvrir les usages actuels de l'IA via des outils pratiques : assistants virtuels, applications, solutions existantes ;
- > Analyser les usages de l'IA dans le secteur hospitalier : opportunités, limites, retours d'expérience ;
- > Manipuler ou étudier des outils IA utiles en milieu professionnel (administratif ou médical) ;
- > Identifier les risques, points de vigilance et enjeux de sécurité liés à l'IA ;
- > Comprendre les enjeux éthiques : responsabilité, confidentialité, transparence ;
- > Connaître le cadre réglementaire encadrant l'usage de l'IA, notamment à l'hôpital ;
- > Construire une démarche d'intégration de l'IA dans un service : conditions d'usage, impacts, pistes d'évolution.





## Dispositif cybersécurité

### Durée

1 jour

### Nature

AFR

### Organisme de formation

Achat en cours

### Modalités

6 à 12 participants

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



### Public de l'action

Se reporter aux modules



**Cette action est constituée de plusieurs modules permettant d'adapter la mise en situation au service concerné :**

- > Module 1 : Service : bureaux des entrées
- > Module 2 : Service : génie biomédical
- > Module 3 : service technique
- > Module 4 : Direction

Modules 1 à 4 en pages suivantes →



## Dispositif cybersécurité

### Module 1 — Service : bureaux des entrées

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

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

**Public du module :** Tout agent des bureaux des entrées/admissions

**Programme**

- > La définition de la cyber crise Les typologies de crises cyber ;
- > Identifier les impacts d'une crise cyber Identification des outils SI Connaître l'impact fonctionnel des cyberattaques sur les outils SI ;
- > L'exercice de crise cyber - La reconnaissance d'une situation de crise - La remontée de l'alerte - Définir et mettre en place une procédure en mode dégradé ;
- > Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

### Module 2 — Service : génie biomédical

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- > Comprendre l'intérêt de la SSI dans un établissement de santé ;
- > Comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique ;
- > Connaître le risque de piratage des appareils médicaux ;
- > Communiquer efficacement avec le SSI ;
- > Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux ;
- > Définir un protocole de mise au rebut des disques durs contenant des données de santé.
- > Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

**Public du module :** Ingénieurs et techniciens des services biomédicaux

**Programme**

- > La définition de la crise - La définition de la crise cyber ;
- > Identification des appareils utilisés quotidiennement - Comprendre l'enjeu de maintenance de ces appareils vulnérables ;
- > Les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique : la reconnaissance d'une situation de crise, la remontée de l'alerte, l'identification des besoins en situation de crise cyber et comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils biomédicaux ;
- > Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

## Module 3 — Service technique

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- Identifier ce qu'est une crise cyber ;
- Connaître le risque de piratage des appareils connectés techniques ;
- Comprendre les interactions entre les appareils connectés techniques et le service de sécurité informatique ;
- Se confronter à une gestion de crise informatique et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils connectés.

**Public du module :** Tout agent de la FPH travaillant dans les services techniques

**Programme**

- La définition de la crise - La définition de la crise cyber ;
- Comprendre l'intérêt de la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service ;
- Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique ;
- Connaître le risque de piratage des appareils ;
- Être confronté à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés ;
- Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

## Module 4 — Direction

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- Identifier ce qu'est une crise cyber ;
- Identifier les impacts fonctionnels d'une crise cyber sur les différents services ;
- Savoir prioriser les actions en situation de cyberattaque ;
- Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque ;
- Réagir en conférence de presse.

**Public du module :** Équipe de direction

**Programme**

- La définition de la crise - La définition de la crise cyber ;
- Comprendre l'intérêt de la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins) ;
- Communiquer efficacement avec la SSI ;
- Repérer les acteurs ;
- Mettre en place une chaîne décisionnelle efficace ;
- Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité ;
- Déployer un plan d'action prédéfini ;
- Mettre en place un plan de communication adapté en interne et en externe.



## Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques

**Durée**

2 jours

**Nature**

AFR

**Organisme  
de formation**

Achat en cours

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



**Public de l'action**

Professionnels des SI, équipes SSI et administrateurs.



**Objectifs**

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

# Partie 09

# Exercice

# professionnel



## SOMMAIRE

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, proches et aidants ..... 134

Identifier et accompagner les proches aidants - Initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs ..... 135

Accompagnement des agents face aux différentes psychopathologies **N** ..... 136

Premiers secours en santé mentale **C** ..... 138

Travail de nuit **C** ..... 140

Prévenir, gérer et analyser une situation de violence ..... 141

Accueillir dans nos établissements les personnes transsexuelles et non binares **N** ..... 144

Contribuer à la santé et à la protection des enfants **N** ..... 145

Protéger et promouvoir la santé des enfants face aux écrans **N** ..... 146

Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités **N** ..... 147



## Améliorer la communication dans la relation **entre les professionnels et les soignés, proches et aidants**

### **Durée**

2 à 3 jours

### **Nature**

AFR

### **Organisme de formation**

> ANTIDOTE  
EXPERTISE  
> ELIDE  
> FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### **Code Formule**

ANTIDOTE  
EXPERTISE > 2023-147  
ELIDE > 2023-149  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES >  
2023-145

### **Échéance du marché**

11 août 2027

→ 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.



### **Public de l'action**

Professionnels du soin, dont le personnel médical, de l'accompagnement et de l'administratif.



### **Objectifs**

- > Identifier les enjeux et impacts de la communication sur la relation de soin et d'accompagnement ;
- > Appréhender la réglementation relative au droit à l'information et à la personne de confiance. Déceler les attentes et les besoins des patients, de leurs familles et de leurs proches en matière d'accueil et de communication ;
- > Connaître et utiliser les différents modes de communication et leur implication dans la relation ;
- > Inscrire son activité dans une cohérence d'équipe.



### **Programme**

- > Les principes fondamentaux et les valeurs de la communication ;
- > Le droit à l'information du patient/résident et la place des tiers ;
- > Les différentes techniques de communication (verbales, non verbales) et les outils ;
- > Les modalités d'organisation de la communication ;
- > Les bases de la communication non violente, de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la notion de « présence thérapeutique » ;
- > Les mécanismes de défense et sources de tensions entre soignant, soigné, famille et proches, et leurs impacts dans la communication.



# Identifier et accompagner les proches aidants

## Initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs

### Durée

3 jours

### Nature

AFN

### Organisme de formation

> ANTIDOTE  
EXPERTISE  
> QVCREF

### Modalités

En présentiel

### Code Formule

ANTIDOTE  
EXPERTISE > 2024-84  
QVCREF > 2024-86

### Échéance du marché

29 septembre 2028

→ Aider un proche malade ou en situation de handicap est un acte normal et naturel. Pourtant cela place la personne dans une position, un statut tout à fait spécifique : celui de proche aidant. Le professionnel est bien souvent en première intention au contact de l'aidé. Et dans son rôle, il se retrouve à faire une place à l'aidant, le soutenir, l'informer, l'inclure, mais aussi évaluer ses besoins, attentes et risques pour mieux l'orienter et le guider. Cet accompagnement nécessite un savoir-faire et un savoir-être à titre individuel et institutionnel.



### Public de l'action

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



### Objectifs

- > Identifier les besoins, attentes et risques des proches aidants et leur transmettre les informations essentielles ;
- > Prévenir l'épuisement, orienter vers les aides adaptées et clarifier le rôle du professionnel dans l'accompagnement.



### Programme

- > Comprendre la place, le rôle et les besoins des proches aidants dans la relation aidant-aidé-professionnel ;
- > Identifier les facteurs de risque, les signes d'épuisement et les difficultés rencontrées par les aidants ;

- > Évaluer de manière structurée : besoins, attentes, risques, ressources mobilisables ;
- > Reconnaître l'expertise et les compétences des aidants et les intégrer dans le parcours de l'aidé ;
- > Développer une communication adaptée : écoute active, juste proximité, alliance de confiance ;
- > Trouver sa place en tant que professionnel dans la coopération avec les aidants ;
- > Savoir proposer de l'aide sans imposer et orienter vers les dispositifs existants ;
- > Connaître les droits, aides, dispositifs de soutien et ressources territoriales pour les aidants ;
- > Intégrer l'accompagnement des aidants dans les pratiques professionnelles : travail d'équipe, cohérence institutionnelle, articulation avec les partenaires du territoire ;
- > Prévenir l'épuisement et soutenir les aidants : actions de prévention, outils d'évaluation, accompagnement adapté.



## Accompagnement des agents face aux différentes psychopathologies

### Durée

2 à 3 jours selon les modules

### Nature

AFR

### Organisme de formation

- > IDEAGE
- > RÉSEAU CÉDRE SANTÉ
- > INFOR SANTÉ
- > INFIPP

### Échéance du marché

2030

→ Les différentes formes de psychopathologies complexifient parfois les situations de prise en charge. Elles doivent être identifiées et comprises pour être mieux accompagnées. Il est fondamental de former les professionnels pour les aider à mettre des mots et des solutions, centrées sur les personnes concernées.



### Public de l'action

Se reporter aux modules



### Objectifs

Les objectifs varient selon les modules

### Module 1 — Personnes handicapées vieillissantes : préparer une transition de qualité d'une structure Handicap vers une structure EHPAD

La préparation d'une transition pour les personnes handicapées vieillissantes nécessite une approche centrée sur la personne, une collaboration étroite entre les structures et une adaptation des professionnels.

**Durée :** 3 jours

**Objectif :** Préparer au mieux la transition d'un résident handicapé vieillissant d'une structure handicap vers une structure EHPAD.

**Organisme de formation :** Ideage ou Réseau Cédre santé

**Public du module :** Professionnels éducatifs et soignants, y compris les encadrants, des établissements relevant du champ handicap et du champ personnes âgées.



## Module 2 — Les fondamentaux des psychopathologies dans le secteur de l'enfance

**Durée :** 2 jours

**Objectif :**

- Fournir aux professionnels du secteur, une compréhension des psychopathologies infantiles et de leurs implications sur les comportements à adopter ;
- Renforcer la posture professionnelle des agents afin qu'ils ne se sentent pas démunis face à des problématiques comportementales liées à des psychopathologies.

**Organisme de formation :** Infor Santé ou INFIPP

**Public du module :** Tous professionnels travaillant dans le secteur de l'enfance.

## Module 3 — Les fondamentaux des psychopathologies dans le secteur du handicap

**Durée :** 2 jours

**Objectif :**

- Fournir aux professionnels du secteur une compréhension des psychopathologies associées au handicap et de leurs implications sur les comportements à adopter ;
- Renforcer la posture professionnelle des agents afin qu'ils ne se sentent pas démunis face à des problématiques comportementales liées à des psychopathologies.

**Organisme de formation :** Infor Santé

**Public du module :** Tous professionnels travaillant auprès des personnes handicapées dans les établissements et services du champ du handicap.



## Premiers secours en santé mentale

**Durée**

2 jours

**Nature**

AFR

**Organisme  
de formation**

&gt; INFIPP

**Modalités**

Présentiel

**Code LA ForMuLE**

M1: 2025-384

M2 (adolescents et  
jeunes majeurs):  
2025-385**Échéance du marché**

5 janvier 2030

→ Les premiers secours en santé mentale désignent l'aide apportée à une personne présentant les premiers signes d'un trouble psychique, une aggravation d'un trouble existant ou traversant une situation de crise. Cette intervention vise à soutenir la personne jusqu'à ce qu'une prise en charge professionnelle puisse être mise en place ou que la situation de crise se stabilise. Ils constituent, dans le domaine de la santé mentale, l'équivalent des gestes de premiers secours appliqués aux situations d'urgence physique.

**Public de l'action**

Tout public (hors soignants en psychiatrie)

**Objectifs**

Se référer aux objectifs des modules

## Module 1 — Premiers secours en santé mentale

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale ;
- Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale ;
- Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et communiquer de l'information ;
- Tester et s'approprier un plan d'action qui peut être utilisé pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

**Programme**

**Des troubles de santé mentale émergents :**

- Trouble dépressif ;
- Troubles anxieux ;
- Troubles psychotiques ;
- Troubles liés à l'utilisation de substances.

**Des crises en santé mentale :**

- Pensées et comportements suicidaires ;
- Attaques de panique ;
- Événements traumatiques ;
- États psychotiques sévères ;
- Effets sévères liés à l'utilisation de l'alcool et de substances ;
- Conduites agressives.

## Module 2 — Les premiers secours en santé mentale (adolescents et jeunes majeurs)

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale des jeunes ;
- Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale ;
- Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et communiquer l'information adaptée ;
- Mieux faire face aux comportements agressifs des jeunes ;
- Tester et s'approprier un plan d'action qui peut être utilisé pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

**Programme**

**Des troubles de santé mentale émergents :**

- Trouble dépressif ;
- Troubles anxieux ;
- Troubles du comportement alimentaire ;
- Troubles psychotiques ;
- Troubles liés à la dépendance.

**Des crises en santé mentale :**

- Pensées et comportements suicidaires ;
- Automutilations non suicidaires ;
- Attaques de panique ;
- Événements traumatiques ;
- États psychotiques sévères ;
- États sévères liés à l'utilisation de l'alcool et de substances psychoactives ;
- Comportements agressifs.



## Travail de nuit

**Durée**  
3 jours

**Nature**  
AFR

**Organisme  
de formation**  
DEMETER SANTÉ

**Échéance du marché**  
26 février 2030

→ Cette formation vise à offrir aux agents une meilleure compréhension des exigences liées au travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière, ainsi que des conseils pratiques pour améliorer leur qualité de vie et réussir sur ce poste. La formation couvre tous les aspects liés au travail de nuit, notamment les spécificités du travail de nuit, les soins, les accompagnements, les transmissions mais aussi la planification et l'organisation du travail, les questions de sécurité et d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.



### Public de l'action

Tous professionnels, dont les professionnels médicaux, travaillant la nuit ou qui serait amenés à travailler la nuit dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux



### Objectifs

- Acquérir et développer les connaissances spécifiques : la physiologie du sommeil, les règles d'hygiène de vie adaptées, la gestion du stress lié ;
- Appréhender les impacts sur sa qualité de vie ;
- Adapter ses comportements aux besoins des patients/résidents ;
- Faire face aux situations difficiles ;
- Appréhender les différents aspects de la communication afin de renforcer et de favoriser cette dernière ;
- Savoir identifier et appliquer les éléments de sécurisation de l'établissement ;
- Cerner les responsabilités du travailleur de nuit ;
- Identifier des axes d'amélioration en vue de maintenir la qualité du travail de nuit.



## Prévenir, gérer et analyser une situation de violence

### Durée

Variable selon  
le module

### Nature

AFR

### Organisme de formation

> AKOR CONSULTING  
> IFSO

### Modalités

En présentiel

### Échéance du marché

1<sup>er</sup> janvier 2029

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



### Public de l'action

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



### Objectif

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

Modules 1 et 2 en pages suivantes →



## **Prévenir, gérer et analyser une situation de violence**



### **Module 1 — Les situations de violence et le personnel administratif**

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- > Connaître les grands principes réglementaires du droit des usagers, du fonctionnaire et les notions et degrés d'agressivité et de violence ;
- > Identifier les facteurs et les tensions qui génèrent l'agressivité, au regard du public accompagné (patient, résident, enfant, famille) pouvant conduire à des situations de violence que celle-ci soit écrite, orale ou parfois physique ;
- > Être capable de détecter des situations pouvant potentiellement conduire à l'expression d'une violence ;
- > Savoir apprécier le contexte, le langage corporel et verbal et proposer une réponse adaptée aux situations ;
- > Connaître les techniques d'atténuation de la violence pour désamorcer les situations en amont ;
- > Adopter le bon positionnement professionnel à avoir, en cas de violence physique, tout en se protégeant.

**Public du module :** Tous professionnels exerçant des missions administratives dans les établissements de la Fonction publique hospitalière.

## Module 2 — Les situations de violence dans les services

**Durée :** 3 jours

**Objectifs :**

- Connaître les grands principes réglementaires du droit des usagers, du fonctionnaire et les notions et degrés d'agressivité et de violence ;
- Identifier les facteurs, les éléments de frustrations et les tensions qui génèrent l'agressivité, pouvant conduire à des situations de violence notamment physique selon : son lieu d'exercice (CH, EHPAD, psychiatrie, enfance) et le public accompagné (patient, résident, enfant, famille) ;
- Connaître les techniques d'atténuation de la violence pour désamorcer les situations en amont ;
- Être en mesure d'apprécier le contexte, le langage corporel et verbal et la gravité d'une situation pour proposer une réponse adaptée aux situations rencontrées, selon le lieu d'exercice et le public accompagné ;
- Adopter le bon positionnement professionnel, à avoir sans franchir de limites, pour ne pas se mettre en tort et intervenir en situation de violence, en adaptant son comportement et son langage ;
- Se positionner dans l'espace tout en se protégeant ainsi que la personne concernée, selon le lieu d'exercice et le public accompagné ;
- Prendre appui sur l'équipe lors de la situation de violence et gérer les autres usagers ;
- Consolider une « boîte à outils » permettant d'apporter une réponse non médicamenteuse à la violence (entretiens, reformulation...) ;
- Savoir informer et analyser la situation de violence postérieurement et en équipe, pour déterminer un processus commun de gestion d'une situation de violence et également pouvoir en éviter le renouvellement ;
- Apprendre à prendre de la distance au regard de la situation vécue.

**Public du module :** Tous professionnels, y compris le personnel médical, accompagnant les enfants, patients, résidents dans les établissements de la Fonction publique hospitalière, quels que soient les types de structures (CH, CHS, EHPAD, Foyers de l'enfance...).



## Accueillir dans nos établissements **les personnes transsexuelles et non binaires**

### Durée

3 jours

### Nature

AFR

### Organisme de formation

ESPACE SANTÉ TRANS

### Modalités

En présentiel

### Échéance du marché

7 octobre 2029

\* L'adjectif trans recouvre ici toute personne dont l'identité de genre est différente de celle qui lui a été assignée à la naissance en fonction de son sexe anatomie, mais aussi les personnes qui ne s'identifient ni comme une femme ni comme un homme et qui naviguent sur le spectre du genre (encore dénommées : personnes non binaires)

→ Le sujet de la transidentité est de plus en plus évoqué et reconnu en société. Depuis quelques années, la France a connu des avancées concernant les droits des personnes trans, en démedicalisant le changement d'état civil, en facilitant le changement de prénom et en inscrivant la transphobie dans les motifs de discrimination. Malgré ces avancées sociétales, le sujet reste peu traité dans les établissements de soins et/ou de l'action sociale. Ainsi, tous les professionnels de santé sont susceptibles de rencontrer des personnes trans, sans pour autant y avoir été préparés.



### Public de l'action

Ensemble des professionnels de la FPH de l'ensemble des établissements (sanitaire, médico-social, social).



### Objectifs

- Améliorer la qualité de l'accueil, de la prise en soin et de l'accompagnement des personnes trans et non binaires par l'ensemble des professionnels et des établissements de la FPH ;
- Contribuer à la prévention des ruptures de parcours.



### Programme

- Découvrir les facteurs individuels et culturels de la construction identitaire de genre et s'approprier la terminologie conforme aux situations des personnes trans et non binaires ;
- Identifier et interroger ses propres préjugés et stéréotypes ;
- Actualiser les bases juridiques du droit du patient liées à la non-discrimination ;
- Développer une relation éthique et adaptée facilitant l'accueil, l'accompagnement, la prise en soin, etc. ;
- Questionner l'accueil/la prise en soin des publics trans et non binaires contribuer à construire ou faire évoluer les outils/documents/pratiques de son service ou établissement dans le respect des contraintes réglementaires de l'identitovigilance ;
- Connaître les acteurs de son territoire (associations, structures d'accueil...) et acquérir la capacité d'orienter les publics.





## Contribuer à la santé et à la protection des enfants

**NOUVEAUTÉ !**

**Durée**  
3 jours

**Nature**  
AFR

**Organisme  
de formation**  
> FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Code Formule**  
2025-190

**Modalités**  
En présentiel

**Échéance du marché**  
7 octobre 2029

→ Dans un contexte où les risques sanitaires, environnementaux et sociaux évoluent, il est essentiel pour les professionnels d'être formés aux bonnes pratiques, aux cadres réglementaires et aux outils de repérage et d'accompagnement.



### Public de l'action

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



### Objectifs

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

01

02

03

04

05

06

07

08

09 — EXERCICE PROFESSIONNEL

10



## Protéger et promouvoir la santé des enfants face aux écrans

**Durée**

2 jours

**Nature**

AFR

**Organisme  
de formation**

Achat en cours

→ La formation des professionnels intervenant auprès des enfants aux enjeux du numérique fait partie des recommandations (n°25) émises par le rapport « Enfants et Écrans » et par le rapport du Haut Conseil de Santé Publique. En effet, les écrans et les pratiques numériques constituent des nouveaux déterminants de santé auxquels les professionnels de la santé doivent être formés afin d'être capables d'informer et de sensibiliser les adolescents et les parents ainsi que de prévenir et de dépister les usages à risque ou problématiques.

**Public de l'action**

Tout personnel de la Fonction publique hospitalière amené à être au contact avec des enfants, des adolescents ou des parents

**Objectif**

- > Comprendre les enjeux des usages numériques ;
- > Maîtriser les repères d'âge et les recommandations ;
- > Identifier les impacts sanitaires et les risques ;
- > Détecter et accompagner les usages problématiques.

**NOUVEAUTÉ !**

## Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités

### Durée

Se référer aux objectifs des modules

### Nature

AFR

### Organisme de formation

Achat en cours

→ Les conduites addictives (avec ou sans substances) constituent un problème majeur de santé publique, représentant chaque année plusieurs dizaines de milliers de décès liés au tabac, à l'alcool ou aux drogues illicites. La polyconsommation et les comorbidités complexifient la prise en charge, nécessitant une approche globale, pluridisciplinaire et articulée entre secteurs sanitaire, social et médico-social. L'ANFH met en place un parcours de formation complet visant à favoriser les approches interdisciplinaires pour améliorer la prévention, la prise en charge, la qualité des parcours de santé, réduire les risques associés et promouvoir une approche coordonnée et globale.



### Public de l'action

Se reporter aux modules



### Objectifs

Se référer aux objectifs des modules

## Module 1 — Les fondamentaux de la prévention et de la prise en charge des addictions

**Durée :** 2 jours

### Objectifs :

- Partager un socle commun de connaissances et connaître les enjeux médico-sociaux ;
- Repérer les conduites addictives et les conduites à risque (notamment alcool) ;
- Promouvoir la réduction des risques et l'accompagnement psychosocial ;
- Maîtriser l'utilisation de la naloxone prête à l'emploi ;
- Connaître les thérapies comportementales et cognitives ;
- Identifier et mobiliser les partenaires des secteurs sanitaire, médico-social et social ;
- Développer des pratiques interdisciplinaires pour améliorer les parcours de santé.

**Public du module :** Professionnels de santé et du secteur médico-social et social intervenant auprès de publics concernés par les conduites addictives.

Suite du Module 1 et Module 2 en page suivante →



## Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités

### Suite Module 1

#### Les fondamentaux de la prévention et de la prise en charge des addictions

##### Programme

- > Repères épidémiologiques : nombre d'usagers, évolutions des consommations, substances licites/illicites, addictions sans substance, morbidités associées (VIH, hépatites B et C, surdoses, comorbidités psychiatriques) ;
- > Connaissance des publics à risque de surdose d'opioïdes, produits et pratiques ;
- > Approches spécifiques : femmes, chemsexuels, jeunes en errance, personnes détenues/sortant de prison ;
- > Outils de prévention : naloxone prête à l'emploi, formes disponibles, populations cibles, délivrance, messages clés ;
- > Traitements médicamenteux (TSO, substituts nicotiniques) et non médicamenteux (TCC) ;
- > Partenaires internes/externes de l'établissement et modalités d'orientation ;
- > Accompagnement social : accès aux droits, services spécifiques ;
- > Techniques de communication : confiance, écoute active, non-jugement.

### Module 2 — Approfondissement des pratiques en prévention et prise en charge des addictions

**Durée :** 2 jours

##### Objectifs :

- > Maîtriser les interventions brèves (RPIB) ;
- > Orienter vers les traitements nicotiniques de substitution ou autres prises en charge adaptées ;
- > Réaliser un accompagnement au sevrage tabagique ;
- > Renforcer la prévention, le dépistage et la prise en charge des pathologies infectieuses associées (VIH, hépatites B et C) ;
- > Connaître les effets des substances, interactions, traitements de substitution, traitements médicamenteux de la dépendance alcoolique ;
- > Identifier les enjeux médico-sociaux et impacts des conduites addictives (conséquences médicales, psychologiques, sociales...).

**Public du module :** Professionnels de santé ayant participé au module 1.

##### Programme

- > Connaissance des produits et interactions avec traitements (benzodiazépines, antirétroviraux) ;
- > Prévention, dépistage et accompagnement VIH, hépatites B/C ;
- > Entretien motivationnel ;
- > Approfondissement des TCC.

---

# Partie 10

# Praticiens hospitaliers

---



## SOMMAIRE

|                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| Manager médical .....                                                  | 150 |
| Perfectionnement au français<br>pour les praticiens .....              | 154 |
| Mise en œuvre et conduite<br>d'entretiens professionnels annuels ..... | 155 |



## Manager médical

### Durée

Variable selon  
les modules

### Nature

AFN

### Organisme de formation

CHU BORDEAUX

### Modalités

En présentiel  
Passerelle identifiée  
vers une certification  
« Management  
hospitalier » délivré  
par un IEP et reconnu  
au titre du RNCP

### Code Formule

De 2023-390 à  
2023-395 + 2023-65

### Échéance du marché

11 août 2027



### Public de l'action

Tout personnel médical en situation de management (chef de pôle, chef de service, responsable d'unité, médecin coordonnateur, président de CME...) ou en perspective de prise de fonction.



### Objectifs

- > Module 1 : Positionnement (3h) ;
- > Module 2 : La gouvernance hospitalière (2 jours, animé par Sciences Po Bordeaux) ;
- > Module 3 : Comprendre le rôle et la place du manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein d'une équipe (2 + 2 jours) ;
- > Module 4 : Apprendre à anticiper les conflits (2 jours) ;
- > Module 5 : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux (2 jours) ;
- > Module 6 : Module à co-construire en lien avec le groupe (2 jours, ce module peut-être animé par le CHU de Bordeaux ou Sciences Po Bordeaux en fonction de la thématique retenue).

## Module 1/6 — Positionnement

**Durée :** 3h

**Objectifs :**

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

**Programme**

- > Auto-évaluation via une grille de positionnement des compétences managériales ;
- > Entretien semi-directif avec le référent pédagogique ;
- > Formalisation du parcours.

## Module 2/6 — La gouvernance hospitalière

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

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

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

**Programme**

- > L'organisation actuelle du système de santé ; son rôle, sa place dans cette organisation ;
- > Les bases et outils de la gestion de projet ;
- > Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.

Modules 3, 4, 5 et 6 en pages suivantes →



**Manager  
médical**



### **Module 3/6 — Comprendre le rôle et la place du manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein d'une équipe**

---

**Durée :** 4 jours

**Objectifs :**

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



### **Module 4/6 — Apprendre à anticiper les conflits**

---

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

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



## Module 5/6 — Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

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

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

**La bientraitance managériale :**

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

## Module 6/6 — Module à co-construire en lien avec le groupe

**Durée :** 2 jours

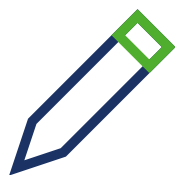
**Objectifs :**

**Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents ;**

**Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes ;**

**Un sujet proposé par le prestataire :**

- Gestion des conflits niveau 2 ;
- Gestion du temps ;
- Co-développement ;
- Mener des entretiens ;
- Travailler en équipe : un besoin identifié lors du positionnement des médecins.



## Perfectionnement au français pour les praticiens

### Durée

130h comprenant  
le parcours en  
blended-classe  
inversée, les entretiens  
individuels, le social  
Learning et le passage  
de la certification

### Nature

AFN

### Organisme

de formation  
LINGUAPHONE

### Modalités

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

### Code Formule

2023-55  
2023-56  
2023-57  
2023-58

### Échéance du marché

24 octobre 2027



### Public de l'action

Tout médecin non francophone de niveau A2 ou B1 minimum



### Objectifs

- > Dialoguer en français dans son quotidien en établissement ;
- > S'intégrer dans son 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 son niveau de français.



### Programme

1. KICKOFF – lancement du programme ;
2. Acquérir et employer un vocabulaire médical en français ;
3. Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier ;
4. Lire et comprendre un article médical en français ;
5. Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions ;
6. Assurer des transmissions écrites en français ;
7. Intervenir dans une réunion professionnelle en français ;
8. Être préparé pour la certification ;
9. BILAN.



## Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

### Durée

1 jour pour chaque module

### Nature

AFN

### Organisme de formation

- > GRIEPS
- > FORMAVENIR
- PERFORMANCES
- > FORMATION
- PARTENAIRES

### Modalités

En présentiel  
8 à 12 personnes

### Code Formule

2023-31  
2023-33  
2023-35

### Échéance du marché

16 novembre 2027

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



### Public de l'action

- > Chefs de service et Chefs de pôle, Présidents de CME et de la CMG ;
- > Praticiens responsables de structures internes ;
- > Praticiens exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales.



### Objectifs

- > Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel ;
- > Identifier les enjeux de l'entretien annuel ;
- > Préparer et réaliser l'entretien ;
- > Savoir mettre en œuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien ;
- > Savoir rédiger un compte-rendu d'entretien et sa révision ;
- > Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien.



### Programme

#### GRIEPS

#### La dimension stratégique de l'entretien professionnel

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

#### S'initier aux outils de la GPMC

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

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

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

Suite du programme en page suivante →



## **Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels**

### **Conduire un entretien professionnel**

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

### **Maîtriser les techniques de communication**

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

### **FORMAvenir PERFORMANCES**

- Le cadre réglementaire de l'entretien professionnel annuel ;
- Identification des enjeux de l'entretien professionnel annuels des PM (managériaux et institutionnels, enjeux en termes de fidélisation, d'attractivité et de QVCT, enjeux de formation et d'évolution professionnelle, enjeux en termes de communication) ;
- Les différents types d'entretien et leurs objectifs ;
- La préparation et la réalisation de l'entretien : RETEX et mises en situation ;
- Les différentes étapes de l'entretien ;
- La conception des outils adaptés à la situation de l'établissement ;
- L'utilisation des outils internes pour l'entretien annuel ;
- Les modalités de réalisation et les délais ;
- La rédaction du compte-rendu et sa révision ;
- L'importance de la posture managériale bienveillante (échanges entre pairs).

### **FORMATION PARTENAIRES**

- Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux ;
- L'entretien annuel dans le dispositif issu de la réforme statutaire de février 2022 (décret n°2022-134 du 5 février 2022) ;
- Présentation d'une méthode pour préparer et conduire les entretiens professionnels.

### **Connaître les différentes étapes de l'entretien**

- L'invitation du praticien ;
- L'entretien ;
- Le dialogue autour de la qualité de vie au travail ;
- Le compte rendu et sa révision.

### **Préparer et réaliser l'entretien**

- Réflexion autour de la préparation de l'entretien annuel : proposition d'une trame d'entretien ;
- Simulation d'un entretien complet : simulation par binôme d'un entretien complet ;
- Rédiger le compte rendu et procéder à sa révision.



# Les actions de formation par filières

## Filière achats, logistique, ingénierie et maintenance technique

### **Parcours professionnels**

- > Faire le point sur sa situation ;
- > Accepter le changement ;
- > Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
- > Orienter et structurer son parcours professionnel ;
- > Vérifier la fiabilité/ solidité de son projet ;
- > Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
- > Valoriser ses compétences à l'écrit ;
- > Être à l'aise et pertinent lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel ;
- > Motiver son dossier de formation par écrit ;
- > S'affirmer avec assurance : sensibilisation aux techniques assertives ;
- > Développer des atouts pour réussir sa formation ;
- > 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
- > E-learning : « Rédiger sans fautes et renforcer son expression »
- > Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
- > Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
- > FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
- > FAE techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers ;
- > VAE collective.

### **Accompagnement RH**

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
- > Codéveloppement professionnel ;
- > Les fondamentaux de la laïcité ;
- > La laïcité : ma responsabilité ;
- > Laïcité au quotidien ;
- > Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

### **Management**

- > Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
- > Approfondir ses pratiques en management ;
- > Management hospitalier ;
- > Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble.

### **Travail en équipe**

- > Développer la cohésion d'équipe ;
- > Atouts d'une équipe générationnelle.

### **Transmission des savoirs**

- > Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière ;
- > Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
- > Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
- > Se perfectionner en tant que formateur interne ;
- > Accueil des stagiaires en établissement.

### **Développement durable**

- > Transition alimentaire et achat responsable ;
- > Acculturation à la démarche Développement durable ;
- > Appropriation de la démarche Développement durable en établissement ;
- > Savoir réaliser l'audit énergétique bâtimentaire ;
- > Intégrer les compétences pour réaliser le BEGES ;
- > Améliorer la performance énergétique et adapter les structures au confort d'été ;
- > Gestion de l'eau au sein d'un établissement ;
- > Gestion des effluents liquides
- > Gestion des déchets : valorisation des filières ;
- > Végétalisation des menus et stratégie alimentaire.

### **Évolutions technologiques**

- > Le numérique en santé ;
- > Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
- > Usages numériques et éthique professionnelle ;
- > Dispositif d'accompagnement à la structuration et au déploiement de l'IA dans les organisations ;
- > Travailler avec l'IA ;
- > Dispositif Cybersécurité.

# Filière management, gestion et aide à la décision

## Parcours professionnels

- > Faire le point sur sa situation ;
- > Accepter le changement ;
- > Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
- > Orienter et structurer son parcours professionnel ;
- > Vérifier la fiabilité/ solidité de son projet ;
- > Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
- > Valoriser ses compétences à l'écrit ;
- > Motiver son dossier de formation par écrit ;
- > Être à l'aise et pertinent lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel ;
- > S'affirmer avec assurance : sensibilisation aux techniques assertives ;
- > Développer des atouts pour réussir sa formation ;
- > 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
- > E-learning : « Rédiger sans fautes et renforcer son expression »
- > Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
- > Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
- > Préparation au concours médico-administratif ;
- > FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
- > FAE assistant médico-administratif ;
- > VAE collective ;
- > Parcours secrétaire médicale.

## Accompagnement RH

- > Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politique RH ;
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
- > Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation ;
- > Accompagnement dans la mise en œuvre et le déploiement du Groupement territorial social et médico-social (GTSMS) ;
- > Formation et accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière ;
- > Chargé/ Responsable de formation: les fondamentaux du métier ;
- > Les fondamentaux de la laïcité ;
- > La laïcité : ma responsabilité ;
- > Laïcité au quotidien ;
- > Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

## Management

- > Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
- > Approfondir ses pratiques en management ;
- > Management hospitalier ;
- > Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble.

## Travail en équipe

- > Développer la cohésion d'équipe ;
- > Atouts d'une équipe générationnelle.

## QVT - Égalité professionnelle

- > Dispositif sur la qualité de vie et des conditions de travail ;
- > Dispositif égalité professionnelle:
  - Formation de l'encadrant intermédiaire ;
  - Formation des agents des services des ressources humaines ;
  - Formation des référents égalité ou diversité.

## Transmission des savoirs

- > Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière ;
- > Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
- > Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
- > Se perfectionner en tant que formateur interne ;
- > Accueil des stagiaires en établissement.

## Développement durable

- > Transition alimentaire et achat responsable ;
- > Acculturation à la démarche Développement durable ;
- > Appropriation de la démarche Développement durable en établissement ;
- > Savoir réaliser l'audit énergétique bâtiminaire ;
- > Intégrer les compétences pour réaliser le BEGES ;
- > Améliorer la performance énergétique et adapter les structures au confort d'été ;
- > Gestion de l'eau au sein d'un établissement ;
- > Gestion des effluents liquides ;
- > Gestion des déchets : valorisation des filières ;
- > Végétalisation des menus et stratégie alimentaire.

## Évolutions technologiques

- > Le numérique en santé ;
- > Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
- > Usages numériques et éthique professionnelle ;
- > Dispositif d'accompagnement à la structuration et déploiement de l'Intelligence artificielle dans les organisations ;
- > Travailler avec l'IA ;
- > Dispositif Cybersécurité.

## Les actions de formation par filières

### Filière soins, social, éducatif, psychologie et culturel

#### **Parcours professionnels**

- > Faire le point sur sa situation ;
- > Accepter le changement ;
- > Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
- > Vérifier la fiabilité/ solidité de son projet ;
- > Orienter et structurer son parcours professionnel ;
- > Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
- > Motiver son dossier de formation par écrit ;
- > Valoriser ses compétences à l'écrit ;
- > Être à l'aise et pertinent lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel ;
- > Développer des atouts pour réussir sa formation ;
- > S'affirmer avec assurance: sensibilisation aux techniques assertives ;
- > 4C – Compétences clés – positionnement et parcours de formation ;
- > E-learning: « Rédiger sans fautes et renforcer son expression »
- > Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
- > Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
- > Préparation au concours d'assistant médico-administratif ;
- > Préparer/sécuriser son entrée en IFSI-IFAS ;
- > FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
- > FAE assistants médico-administratifs ;
- > VAE collective ;
- > Parcours d'accompagnement collectif à la VAE métiers du soin.

#### **Accompagnement RH**

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
- > Les fondamentaux de la laïcité ;
- > La laïcité : ma responsabilité ;
- > Laïcité au quotidien ;
- > Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

#### **Management**

- > Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
- > Approfondir ses pratiques en management ;
- > Fournir nouvelles offres.

#### **Travail en équipe**

- > Développer la cohésion d'équipe ;
- > Atouts d'une équipe générationnelle.

#### **Transmission des savoirs**

- > Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière ;
- > Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
- > Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
- > Se perfectionner en tant que formateur interne ;
- > Accueil des stagiaires en établissement.

#### **Développement durable**

- > Acculturation à la démarche Développement durable ;
- > Appropriation de la démarche Développement durable en établissement ;
- > Gestion des effluents liquides ;

- > Végétalisation des menus et stratégie alimentaire ;
- > Transition alimentaire et achat responsable ;
- > Les éco-soins.

#### **Évolutions technologiques**

- > Le numérique en santé ;
- > Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
- > Usages numériques et éthique professionnelle ;
- > Dispositif d'accompagnement à la structuration et au déploiement de l'IA dans les organisations ;
- > Travailler avec l'IA ;
- > Dispositif Cybersécurité.

#### **Exercice professionnel**

- > Améliorer la communication entre les professionnels et les patients ainsi que leurs proches ;
- > Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs ;
- > Accompagnement des agents aux nouveaux publics accueillis ;
- > Premier secours en santé mentale ;
- > Travail de nuit ;
- > Prévenir, gérer et analyser une situation de violence ;
- > Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires ;
- > Contribuer à la santé et à la protection des enfants ;
- > Protéger et promouvoir la santé des enfants face aux écrans ;
- > Prise en charge des addictions et de leurs comorbidités.



# Filière information, système d'information

## Parcours professionnels

- > Faire le point sur sa situation ;
- > Accepter le changement ;
- > Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
- > Orienter et structurer son parcours professionnel ;
- > Vérifier la fiabilité/ solidité de son projet ;
- > Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
- > Valoriser ses compétences à l'écrit ;
- > Motiver son dossier de formation par écrit ;
- > Être à l'aise et pertinent lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel ;
- > S'affirmer avec assurance: sensibilisation aux techniques assertives ;
- > Développer des atouts pour réussir sa formation ;
- > 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
- > E-learning: « Rédiger sans fautes et renforcer son expression » ;
- > Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
- > Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
- > FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
- > FAE techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers ;
- > VAE collective.

## Accompagnement RH

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
- > Les fondamentaux de la laïcité ;
- > La laïcité : ma responsabilité ;
- > Laïcité au quotidien ;
- > Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

## Management

- > Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
- > Approfondir ses pratiques en management ;
- > Fournir nouvelles offres.

## Travail en équipe

- > Développer la cohésion d'équipe ;
- > Atouts d'une équipe générationnelle.

## Transmission des savoirs

- > Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière ;
- > Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
- > Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
- > Se perfectionner en tant que formateur interne ;
- > Accueil des stagiaires en établissement.

## Développement durable

- > Acculturation à la démarche Développement durable ;
- > Appropriation de la démarche Développement durable en établissement.

## Évolutions technologiques

- > Le numérique en santé ;
- > Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
- > Usages numériques et éthique professionnelle ;
- > Dispositif d'accompagnement à la structuration et au déploiement de l'IA dans les organisations ;
- > Travailler avec l'IA ;
- > Dispositif Cybersécurité ;
- > Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques.

## Les actions de formation par filières

### Filière qualité, hygiène, sécurité, environnement

#### Parcours professionnels

- > Faire le point sur sa situation ;
- > Accepter le changement ;
- > Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
- > Orienter et structurer son parcours professionnel ;
- > Vérifier la fiabilité/solidité de son projet ;
- > Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
- > Valoriser ses compétences à l'écrit ;
- > Motiver son dossier de formation par écrit ;
- > Être à l'aise et pertinent lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel ;
- > S'affirmer avec assurance : sensibilisation aux techniques assertives ;
- > Développer des atouts pour réussir sa formation ;
- > E-learning : « Rédiger sans fautes et renforcer son expression »
- > 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
- > Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
- > Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
- > FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
- > FAE techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers ;
- > VAE collective ;
- > Formation Bionettoyage.

#### Accompagnement RH

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
- > Les fondamentaux de la laïcité ;
- > La laïcité : ma responsabilité ;
- > Laïcité au quotidien ;
- > Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

#### Management

- > Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
- > Approfondir ses pratiques en management ;
- > Fournir nouvelles offres.

#### Travail en équipe

- > Développer la cohésion d'équipe ;
- > Atouts d'une équipe générationnelle.

#### Transmission des savoirs

- > Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière ;
- > Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
- > Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
- > Se perfectionner en tant que formateur interne ;
- > Accueil des stagiaires en établissement.

#### Développement durable

- > Acculturation à la démarche Développement durable ;
- > Appropriation de la démarche Développement durable en établissement ;
- > Savoir réaliser l'audit énergétique bâtiminaire ;
- > Intégrer les compétences pour réaliser le BEGES ;
- > Améliorer la performance énergétique et adapter les structures au confort d'été ;
- > Gestion de l'eau au sein d'un établissement ;
- > Gestion des effluents liquides ;
- > Gestion des déchets : valorisation des filières ;
- > Végétalisation des menus et stratégie alimentaire.

#### Évolutions technologiques

- > Le numérique en santé ;
- > Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
- > Usages numériques et éthique professionnelle ;
- > Dispositif d'accompagnement à la structuration et au déploiement de l'IA dans les organisations ;
- > Travailler avec l'IA ;
- > Dispositif Cybersécurité.



## Anfh

### Siège

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
01 44 75 68 00  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

**in** Anfh  
@anfh\_opca  
@Anfhfilm



Flashez ce QRcode  
pour accéder à  
la version digitale