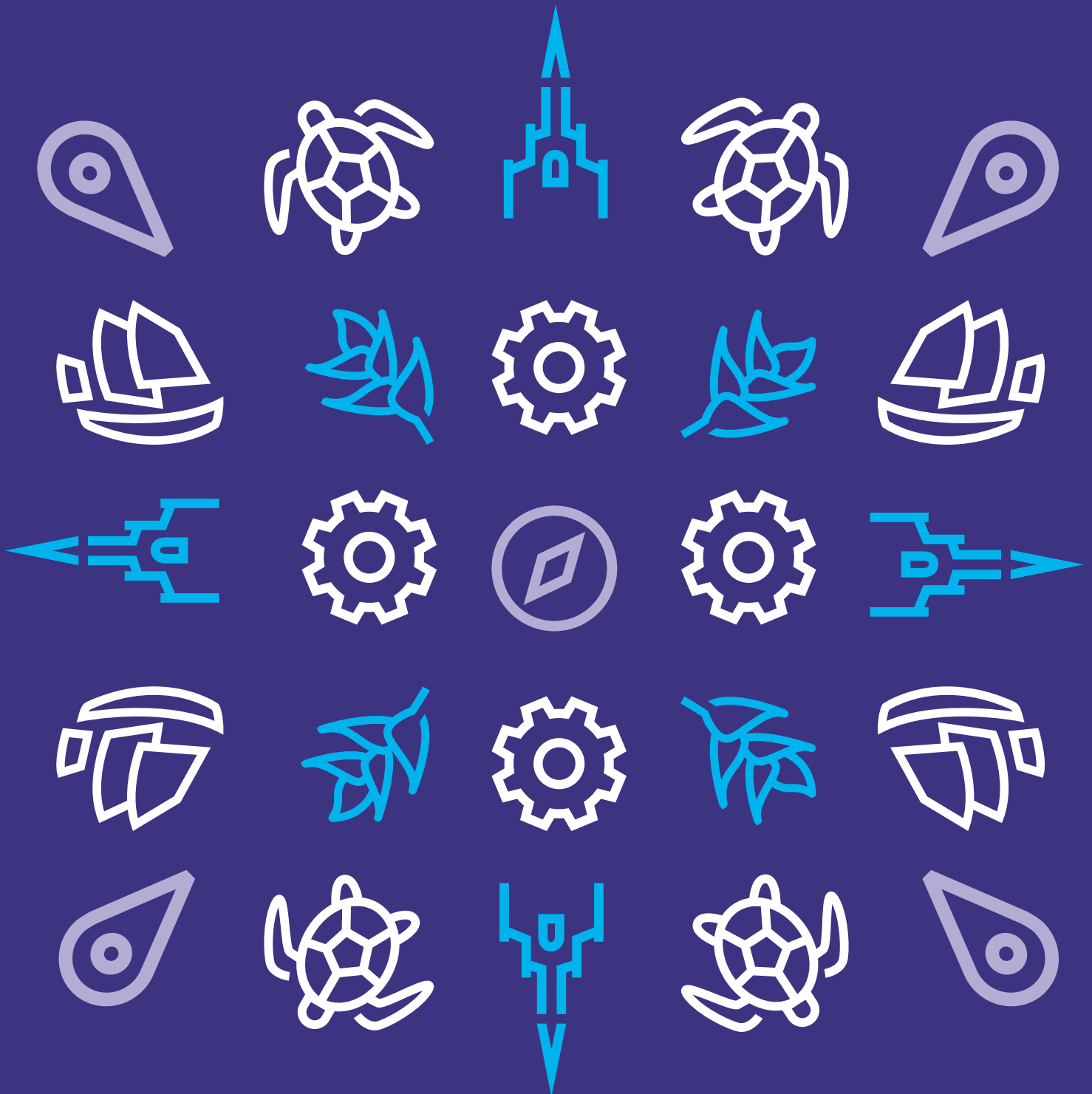


## Plan d'actions régionales et coordonnées 2024 Martinique





## 2023, l'Anfh Martinique a fêté ses 15 ans ; 2024, l'Anfh fête ses 50 ans...

« Je ne peux rien pour qui ne se pose pas de questions. »  
Confucius

« Apprendre c'est vouloir progresser, c'est être animé d'une passion, d'une soif intense de découverte. »  
Jiddu Krishnamurti

Les années passent et ne se ressemblent pas ! Même si des chantiers de fond s'inscrivent dans la durée, nous retrouvons en 2024 la sensibilisation aux risques majeurs, le développement durable, la QVCT, la GPMC, les secondes parties de carrière, etc, l'Anfh se renouvelle en permanence en proposant de nouvelles offres à ses adhérents. Ainsi, nous aurons de nouvelles formations qualifiantes sur le FQ&CPF (Fond de Qualification et Compte Personnel de Formation) en plus de celles développées en 2023 (CAP Blanchisserie, Titre professionnel de restauration et Titre professionnel agent de service médicosocial). Notre cycle de webinaires s'inscrit dans les rendez-vous récurrents de l'Anfh. Les journées en établissement avec des partenaires (CTM, DEAL, Croix Rouge et bien entendu l'ARS) se poursuivent, de manière à ce que l'action de l'Anfh Martinique réponde aux besoins des agents et des établissements et poursuive sa volonté d'innovation.

En plus de mettre en avant les 50 ans de l'association, 2024 est une année de renouvellement du Projet stratégique national que nous serons amenés à décliner en régions.

En parallèle, l'Anfh Martinique poursuit ses actions de fond pour des publics particuliers, notamment en accompagnant les publics les plus fragilisés, ou encore en proposant des formations novatrices pour les cadres et les établissements. Notre plateforme de modules e-Learning s'accroît en permanence et compte aujourd'hui plus de 30 thématiques, dont la gestion de crise. Enfin, nous sommes également amenés à accompagner le GHT de Martinique créé en 2023, pour une montée en charge progressive d'un Plan de formation partagé à l'échelle du territoire.

[Le Bureau régional](#)

D'un coup d'œil

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Établissements de la Fonction publique hospitalière de la Martinique 2024</b>	<b>p. 08</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 09</b>
<b>Témoignages d'agents</b>	<b>p. 10</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 12</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 13</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 14</b>
<b>Instances CRSG &amp; CT</b>	<b>p. 16</b>
<b>Projet stratégique national 2020 – 2024</b>	<b>p. 17</b>
<b>Les étapes de la mutualisation</b>	<b>p. 18</b>
<b>Démultiplication</b>	<b>p. 19</b>
<b>Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents</b>	<b>p. 20</b>
<b>Journées d'informations régionales</b>	<b>p. 22</b>
<b>Journée d'information régionale 2024</b>	<b>p. 23</b>
<b>Comment s'inscrire aux formations</b>	<b>p. 24</b>
<b>Accompagner les projets personnels de formation</b>	<b>p. 25</b>
<b>Les chiffres-clés</b>	<b>p. 26</b>
<b>Serious game : Se préparer à la gestion de crise</b>	<b>p. 27</b>
<b>Dispositif de formation à votre disposition</b>	<b>p. 28</b>
<b>Focus : La plateforme e-formations (LMS)</b>	<b>p. 133</b>
<b>Calendrier des formations</b>	<b>p. 136</b>

# 01

## Soin – La prise en soin – Les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge

p. 29

- > Améliorer sa prise en soin face aux personnes âgées ayant des troubles psycho-comportementaux.....**30**
- > Faire évoluer sa culture gériatrique pour adapter sa posture face à la personne âgée hospitalisée ..... 31
- > La cartographie des risques: repérer, analyser et évaluer..... 32
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins  
Module 1 – Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière ..... **33**
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins  
Module 2 – Communication avec le patient, sa famille et l'équipe ..... 34
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins  
Module 3 – Préservation de l'autonomie du patient..... 35
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins  
Module 4 – Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne..... 36
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins Module 5 – Le service des repas..... 37
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins  
Module 6 – Gestes et postures, port de charges lourdes ..... 38
- > Management de la qualité de la prise en charge avec le Comité de retour d'expérience CREX.....**39**
- > Prévention des erreurs médicamenteuses ..... 40
- > Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche..... 41
- > Évaluer et repérer les personnes comme étant à risque suicidaire ..... 42
- > L'entretien prénatal précoce Module 1a – Actualisation des connaissances..... 43
- > L'entretien prénatal précoce Module 1b – Formation socle ..... 44
- > L'entretien prénatal précoce Module 2 – Accompagner les femmes/couples en situation complexe ..... 45
- > L'ère du digital: les apports et les enjeux de la e-santé ..... 46
- > Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie ..... 47
- > Réanimation et soins critiques adultes et pédiatriques ..... 48
- > Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient.....**49**

# 02

## Management/ Accompagnement aux mutations et aux changements

p. 51

- > Construire et faire vivre le plan blanc, le plan bleu ..... **52**
  - Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH*
- > Formation des agent(e)s des services de ressources humaines – JLO ..... **53**
- > Formation des agent(e)s des services de ressources humaines – ITAQUE ..... **54**
- > Formation de l'encadrant intermédiaire – JLO..... **55**
- > Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH ..... **56**
- > Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH Exemple GHT . **57**
- > Formation des agent(e)s des services de ressources humaines – JLO ..... **58**
- > Formation des référents Égalité et/ou Diversité – JLO ..... **59**
- > Formation des référents Égalité et/ou Diversité – ITAQUE ..... **60**
- > Formation de l'encadrant intermédiaire – ITAQUE..... **61**
- > Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – GROUPE EGAÉ ..... **62**

# Sommaire

> Entretien professionnel Évalué – Se préparer et préparer son entretien professionnel.....	63
> Entretien professionnel Évaluateur – Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel (établissements SMS) .....	64
> Entretien professionnel Évaluateur – Se former aux techniques de l'entretien professionnel.....	65
> Être tuteur de stagiaires paramédicaux.....	66
> Management en situation de crise et post-crise.....	67
> Parcours cadre Module 1– Bienveillance managériale.....	68
> Parcours cadre Module 2– Manager multi-sites.....	69
> Parcours cadre Module 3– Méthode AGILE.....	70
> Parcours cadre Module 4– Co-développement.....	71
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité.....	72
> Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH.....	73
> Management hospitalier.....	74

## 03

### Finances – Administratif et outils de la GRH

p. 75

> Animer une formation en distanciel.....	76
---	----

## 04

### Relations interpersonnelles – Dimension sociale et environnement

p. 77

<i>Dispositif – Qualité de vie au travail</i>	
> Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – ENEIS by KPMG.....	78
> Améliorer la communication institutionnelle interne – SYNERGIES DCF.....	79
> Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – COMPÉTENCES PRÉVENTION.....	80
> Mise en place du télétravail – GERESO.....	81
> Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – SOFAXIS.....	82
> Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – EVOCARE.....	83
> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – ENEIS BY KPMG.....	84
> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants– SOFAXIS.....	85
> Améliorer la communication institutionnelle interne – FORMAVENIR.....	86
> Améliorer la communication institutionnelle interne– GERESO.....	87
> Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – EVOCARE.....	88
> Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – SOFAXIS.....	89
> Qualité de vie au travail: diagnostic.....	90
> Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – SOFAXIS.....	91
> Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – JLO.....	92
> Mise en place du télétravail – ENEIS by KPMG.....	93
> Mise en place du télétravail – SOFAXIS.....	94
> Webinaire – Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien?.....	95
> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail – FORMAVENIR.....	96
> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail– OBEA.....	97
> Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail – SYNERGIE DCF.....	98

# Sommaire

- > La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants....99
- > La méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (burn-out) .....100
- > La place du son dans l'environnement professionnel .....101
- > Développement durable Webinaires.....102
- > Laïcité, droits et obligation dans les établissements de la FPH Webinaire .....103

## 05 Actions en faveur des publics fragilisés p. 105

- > Dispositif 4C – Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière.....106

## 06 Actions de formation pour le personnel médical et/ou les équipes pluridisciplinaires p. 107

- > Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée.....108
- > Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.....109
- > Parcours Manager médical.....110
- > Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle .....111
- > Management hospitalier.....112
- > Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient.....113

## 07 Gestion des risques p. 115

- > Dispositif – Cyberdéfense : sensibilisation à la cybersécurité Webinaire.....116
- > Dispositif – Cyberdéfense : comment piloter un plan de continuité des activités? .....117
- > Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque (Bureaux des entrées).....118
- > Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque (Direction) .....119
- > Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque (Génie biomédical) .....120
- > Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque (Services techniques).....121
- > Dispositif – Cyberdéfense : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers.....122
- > Formation action : rédiger les fiches réflexes .....123

## 08 Certifications proposées par la délégation p. 125

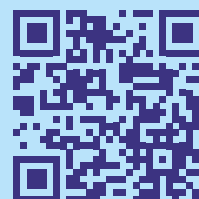
- > CAP Blanchisserie .....126
- > Certificat d'aptitudes d'Assistant en soin gériatrie .....127
- > Titre professionnel agent de restauration.....127
- > Titre professionnel d'agent de service médico-social.....128
- > Titre professionnel secrétaire assistant(e) médico-social(e).....129

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



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Accédez à la carte  
en scannant  
le QR code avec  
votre smartphone.



[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)



## Présentation

# Une équipe à votre service

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

### Délégué régional



**Laurent VOLCKMANN**

> 05 96 42 10 60

### Conseillère en dispositifs individuels



**Ghislaine DUMANOIR**

> 05 96 42 57 42

### Conseillère en formation



**Marie-Annick GINAPÉ**

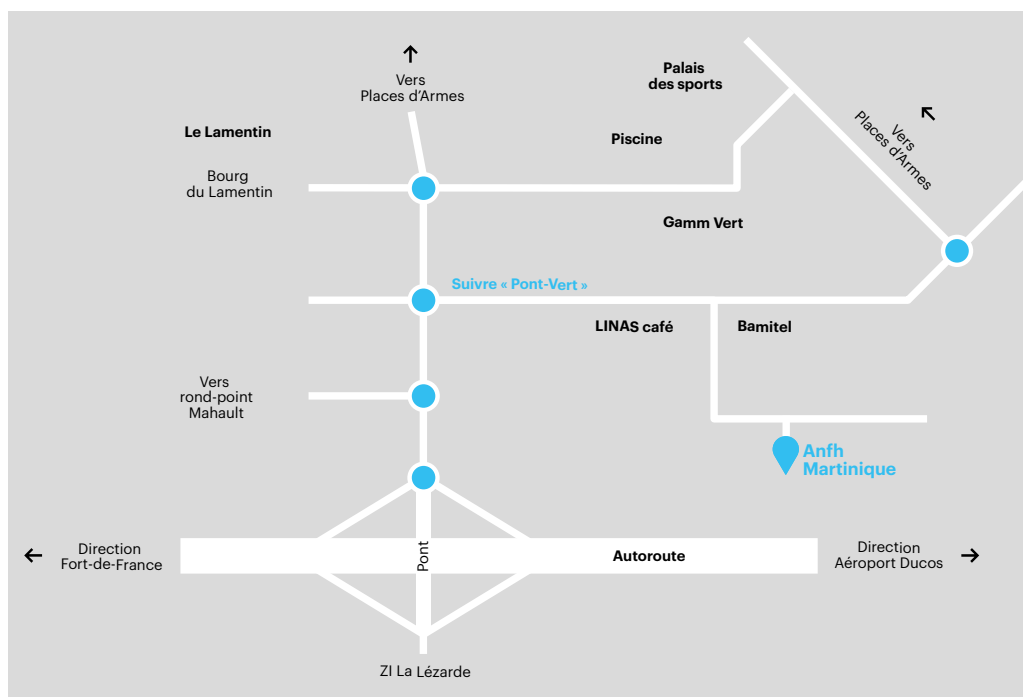
> 05 96 42 57 43

### Conseillère en gestion de fonds



**Odile CHOLET**

> 05 96 42 57 40



### Adresse

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

Connaître les dispositifs de formation

# Témoignages d'agents

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

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

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

—  
À voir sur  
[www.anfh.fr/martinique/actualites-et-agenda-regional/portraits-d-agents](http://www.anfh.fr/martinique/actualites-et-agenda-regional/portraits-d-agents)





La VAE comme levier d'une carrière.



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



Tous les dispositifs Anfh pour un développement professionnel optimal.



DPC – Développement professionnel continu; le CESISMA.



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



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



ASHQ – AS – IDE... et maintenant pourquoi pas cadre?



Une formation prise en charge pour « animer » ses compétences en EHPAD.

## Présentation

# Présentation générale de l'Anfh

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

### Sa raison d'être

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

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

### La structure repose sur 3 valeurs fondatrices PARITARISME

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

### PROXIMITÉ

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

### SOLIDARITÉ

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

### Zoom sur le projet stratégique 2020-2024

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients : c'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'Anfh. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route redéfinie tous les quatre ans structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'Anfh, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

#### Ambition 1

> Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

#### Ambition 2

> Soutenir les politiques RH des établissements.

#### Ambition 3

> Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

#### Ambition 4

> Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur.

# Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds :

**2,1%**

### **Plan de formation**

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

**0,2%**

### **CFP – BC – VAE**

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

**0,6%**

### **FMEP**

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

**4,8%**

### **ESAT**

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

**0,75 / 0,5%**

### **DPC médical**

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

### **Partenariats financiers**

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues. Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP. Les principales thématiques

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

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

# Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

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

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

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

—  
[Plateforme achats de l'Anfh  
plateforme-achats.anfh.fr](http://plateforme-achats.anfh.fr)

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

### Un seul outil pour gérer les processus de formation

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





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

### Les cartographies des métiers

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

### Qualité des actions de formation

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

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

### L'animation des réseaux professionnels

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

### Information des adhérents

#### La Lettre de l'Anfh

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

—  
Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur [anfh.fr](http://anfh.fr).

### Informers les agents et les établissements

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

### Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

> Etc.

### La plateforme Learning Management System (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS).

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

—  
Plus d'infos  
> [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

# Instances CRSG & CT

### Règles de gestion et instances Anfh

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

### Les différentes compétences des instances régionales

#### CRSG – Conseil régional stratégique de gestion

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

#### Le Bureau régional

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

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

Pour 2023, le Bureau régional est composé des administrateurs suivants :

- > FO : Jean-Pierre JEAN-LOUIS, président
- > FHM : Juliette NAPOL, vice-présidente
- > CGTM : Reine CABRIMOL
- > CDMT : Bruno CHARLES-ACHILLE
- > FHM : Sonia ÉDOUARD
- > FHM : Agnès FROUX

### CT – Comité territorial

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

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

> Commission CFP du 24 mars 2023.

Délai de réception : 09/02/2023.

> Commission CFP du 16 juin 2023.

Date limite de réception : 27/04/2023.

> Commission CFP du 04 octobre 2023.

Délai de réception : 22/08/2023.

> Commission CFP du 12 décembre 2023.

Délai de réception : 26/10/2023.



# Projet stratégique national 2020 – 2024

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2024 de l'Anfh s'articule autour de quatre ambitions stratégiques, déclinées en douze objectifs.

## Ambition 1

### Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

- > **Objectif 1** – Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
- > **Objectif 2** – Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- > **Objectif 3** – Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.

## Ambition 2

### Soutenir les politiques RH des établissements

- > **Objectif 4** – Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
- > **Objectif 5** – Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Objectif 6** – Soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
- > **Objectif 7** – Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

## Ambition 3

### Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

- > **Objectif 8** – Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
- > **Objectif 9** – Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».
- > **Objectif 10** – Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé.

## Ambition 4

### Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

- > **Objectif 11** – Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
- > **Objectif 12** – Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la responsabilité sociale des établissements et de l'égalité professionnelle.

## Chantiers transverses

- > Développer les outils d'évaluation de la qualité.
- > Simplifier et dématérialiser les circuits.
- > Enrichir l'offre sur fonds mutualisés.
- > Renforcer le positionnement de l'Anfh dans un nouvel environnement institutionnel.

# Les étapes de la mutualisation

01.

Plans de formation  
des établissements

---

02.

Séance de travail  
avec les établissements

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

03.

Identification  
et sélection des formations  
à mutualiser

---

04.

Rédaction des cahiers  
des charges

---

05.

L'Anfh achète pour vous...

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

---

06.

Mise en œuvre

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

# Démultiplication

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

### Comment ?

L'Anfh met désormais à votre disposition un outil en ligne vous permettant de commander en toute autonomie les formations de son catalogue national (celles de toutes les régions et le siège) qui vous intéressent. Cet outil s'appelle «LA ForMuLE» (voir pages 20 et 21).

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

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

### Le ou les établissement(s)

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

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

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

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

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

**ARA :** Action réactivité actualité.

# Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents

## Qu'est-ce que « LA ForMuLE Anfh » ?

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

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

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

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

**> Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non**, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent des commandes de sessions de formation tout en étant **dispensés de l'obligation de mise en concurrence**<sup>1</sup>.

**> Renforcer l'offre de service auprès des établissements, sans formalité.** Cette nouvelle prestation s'inscrit dans l'offre d'accompagnement que l'Anfh met à disposition de ses adhérents. L'Anfh est une centrale d'achats dite « intermédiaire<sup>2</sup> » et non « grossiste » **dispensant les établissements de la contractualisation d'un acte juridique préalable avec l'Anfh.**

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

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

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

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

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

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

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

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

### Rechercher un module de formation

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

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

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

### Préparer la commande d'une session de formation

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

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

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

### Modifier et/ou annuler une commande

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

### Assurer le suivi des commandes

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

### Consulter les données statistiques relatives aux commandes

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

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

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

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

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

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

Des problématiques régionales au cœur de la réflexion

# Journées d'information régionales

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

## Rappel 2008-2023

**2008**

**18 novembre**

La réforme de la formation dans la Fonction publique hospitalière

**2009**

**13 novembre**

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

**2010**

**16 juin**

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

**2011**

**26 mai**

Les grands défis du vieillissement

**27 et 28 octobre**

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

**2012**

**27 avril**

Les risques psychosociaux

**29 juin**

Journée de lancement du guide « Gestion des risques »

**2013**

**26 février**

Le développement professionnel continu

**25 avril**

Changement de carrière

**2014**

**1<sup>er</sup> avril**

La recherche en soins

**25 avril**

Changez votre regard sur le handicap

**2015**

**19 et 20 mars**

La recherche en soins

**23 avril**

La prise en charge globale de la personne âgée

**29 octobre**

Développer et valoriser ses compétences pour progresser dans sa carrière

**2016**

**26 avril**

Changer de regard sur les usagers : droits et postures

**2017**

**26 avril**

Donner du sens à son métier

**13 juin**

La loi Santé, le décret GHT et ses impacts

**2018**

**26 avril**

Les métiers de la coordination

**2019**

**25 avril**

Sport et santé

**19 et 20 septembre**

CPF : Compte personnel de formation

**2023**

**6 octobre**

Développement durable et Responsabilité sociale des établissements (RSE)

Journée d'information régionale 2024 : le 19 mars 2024

# GHT 972 : le Groupement hospitalier de territoire Martinique

Constitué le 1<sup>er</sup> janvier 2023 par arrêté du DG ARS, le GHT 972, succède au GHT Centre Sud.

Le GHT 972 regroupe l'ensemble des établissements sanitaires du territoire de la Martinique, ainsi que deux EHPAD : l'EHPAD des Madrépores (Anses d'Arlet) et l'EHPAD des Filaos (le Robert). Ces établissements et leurs activités associées sont présentées dans la carte de l'île ci-dessous.

**Les orientations stratégiques du Projet médico-soignant partagé (PMSP)** s'articulent autour de trois chantiers prioritaires :

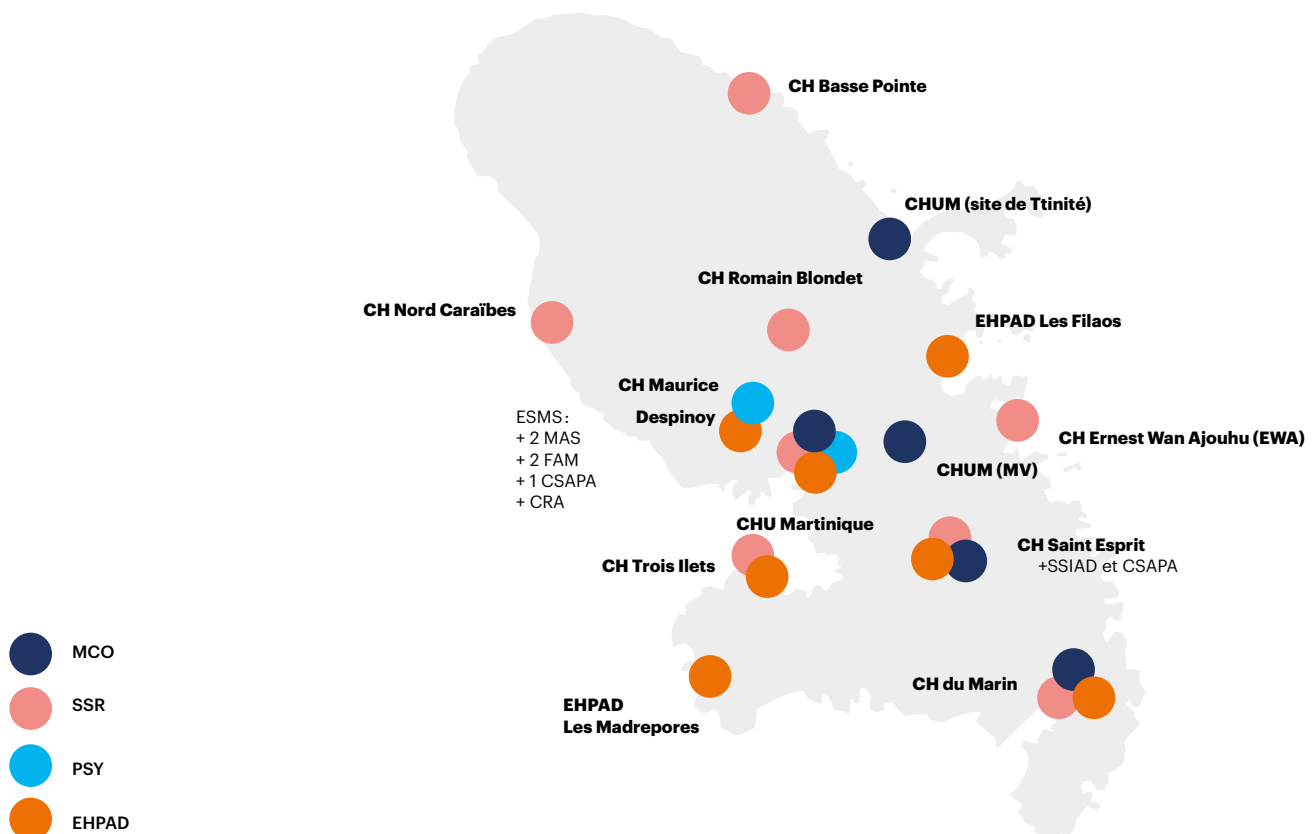
> structurer la filière transversale SSR en améliorant la gradation de l'offre SSR et fluidifiant l'adressage MCO/SSR;

> fluidifier les parcours de soins sur 6 filières de soins prioritaires, en favorisant les prises en charge dans le bassin de vie du patient, en améliorant la lisibilité de l'offre, et en mettant en place des protocoles communs inter-établissements;

> améliorer le parcours de formation des professionnels de santé (Formation initiale et formation continue) et favoriser le partage de connaissances.

Nous vous donnons rendez-vous très prochainement avec la Fédération hospitalière de Martinique (FHM) pour faire un premier point d'étape sur le développement du GHT.

Le lieu sera prochainement communiqué



# Comment s'inscrire aux formations ?

### Informations aux agents

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

#### 1.

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

#### 2.

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

#### 3.

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

#### 4.

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

### Informations aux services de formation continue

Toutes les actions de formation de l'année, validées par les instances de l'Anfh, figurent sur le présent plan d'actions régionales. Ainsi nous vous invitons à le consulter régulièrement. Votre service de formation doit nous faire parvenir le bulletin d'inscription par mail ou par fax impérativement avant la date limite d'inscription.

—  
Mail: [ma.ginape@anfh.fr](mailto:ma.ginape@anfh.fr) - [g.dumanoir@anfh.fr](mailto:g.dumanoir@anfh.fr)

### Plusieurs types de formation possibles

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

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

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

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

**ARA** : Action réactivité actualité.



# Accompagner les projets personnels de formation

### Les Études promotionnelles – EP

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

### La Validation des acquis de l'expérience – VAE

La VAE permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

Les titres et diplômes accessibles *via* la VAE sont répertoriés par le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) et consultables sur [www.francecompetences.fr](http://www.francecompetences.fr)

### Le Congé de formation professionnelle – CFP

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

Les EP ne sont pas prioritaires dans le CFP.

Les dossiers d'Études promotionnelles et de Congé de formation professionnelle doivent parvenir en délégation un mois franc avant les commissions. L'établissement dispose également d'un mois pour instruire les dossiers.

### Le Bilan de compétences – BC

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

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

Au cours de cette année 2021 l'Anfh accompagnera les établissements et les agents dans la mise en œuvre du Compte personnel de formation.

Le CPF se compose du CPA – Compte personnel d'activité et du CEC – Compte d'engagement citoyen.

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

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

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

Pour suivre son compte et ses formations faites dans ce cadre, il convient de créer en amont son espace personnel : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

### Ne pas confondre le CPF avec le CFP

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

Le CPF est le Compte personnel de formation. Il représente le cumul d'heures de formation qui peut être utilisé par l'agent qui souhaite se former. À l'initiative de l'agent, le projet est présenté à l'établissement, qui donne son accord sur l'action souhaitée. L'établissement et l'Anfh recherchent ensuite les meilleurs financements.

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

### Nos dates de commissions de formations

#### > Commission du 22 mars 2024

Délai de réception Anfh en recommandé : 08/02/2024

#### > Commission du 17 juin 2024

Délai de réception Anfh en recommandé : 26/04/2024

#### > Commission du 18 septembre 2024

Délai de réception Anfh en recommandé : 06/08/2024

#### > Commission du 11 décembre 2024

Délai de réception Anfh en recommandé : 25/10/2024

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

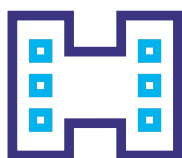
### Le CEP, qui est concerné ?

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

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

Le CEP est une démarche personnelle et volontaire.

# Les chiffres-clés Martinique 2022



**12**

Établissements adhérent  
à l'Anfh Martinique

## Adhérents

**100%**

d'établissements adhérent  
au 2,1% - plan de formation

Soit 100% des agents de la FPH de la région



**34,2%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**10828 K€**

collectés en 2022

Répartition:

**5 360** Départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**27** Dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques\*)

**15** Dossiers VAE en cours de financement\*

**67** Bilans de compétences financés\*

**6** Études promotionnelles financées\*\*

**7627 K€** 2,1% - Plan de formation

**2180 K€** 0,6% - Fonds de  
mutualisation pour les  
Études promotionnelles

**727 K€** 0,2% - CFP/BC/VAE

**294 K€** 0,5% ou 0,75% - DPC médical

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

\*\* Tous fonds confondus

## Focus

# Serious game: se préparer à la gestion de crise

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

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



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

Le serious game, accessible sur notre LMS\* après inscription de votre service formation, est couplé à des contenus en libre accès sur : <https://www.anfh.fr/thematiques/gestion-de-crise>

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

## Présentation

# Dispositif de formation à votre disposition

### La QVCT – Qualité de vie et conditions de travail

P. 78 – 95

#### Sensibilisation et appropriation

- Espace ressources : informations générales sur la QVT et connaissance de l'offre Anfh. Accessible depuis le site Internet : [anfh.fr](http://anfh.fr)
- Digital learning : une 1<sup>re</sup> approche ludique. Disponible sur : [e-formations.anfh.fr](http://e-formations.anfh.fr)

#### Exploration

- Baromètre social : mesure de la perception de la QVT auprès des professionnels des établissements avant de mener une réflexion plus approfondie. Disponible depuis : [qvt-anfh.fr](http://qvt-anfh.fr)

#### Accompagnement / formations-actions

- Module diagnostic : réaliser un diagnostic sur le contexte des établissements en matière de QVT et mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans la politique sociale des établissements.
- Module formation-action : définir un plan d'action QVT et le mettre en œuvre.
- Modules flash : lors du diagnostic, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir des actions à mener sur les sujets suivants:
  1. Mise en place du télétravail ;
  2. Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants ;
  3. Définir et impulser une vision managériale ;
  4. Améliorer la communication institutionnelle interne ;
  5. Élaboration du document unique et du PAPRI Pact.
- Webinaire : pour mener une campagne de formation/sensibilisation des encadrants sur le management en lien avec la QVT.

### L'entretien professionnel

P. 63 – 65

- **Module 1** – « Fixation des objectifs/indicateurs et critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent » ;
- **Module 2** – « La formalisation du compte rendu d'entretien professionnel » ;
- **Module 3** – « La conduite d'un entretien professionnel » ;
- **Module 4** – « La préparation d'un entretien professionnel délicat » ;
- **Digital learning** – « Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière » ;
- **Formation** – « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ».

### Le développement durable

P. 102

Le dispositif sur le développement durable est composé de plusieurs outils.

- **1 webinaire de sensibilisation** des établissements : « Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ? ».
- **3 webinaires complémentaires** :
  - « Comment mener un diagnostic de développement durable ? » ;
  - « Comment formaliser un plan d'action adapté à l'établissement ? » ;
  - « Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ? ».

### Égalité professionnelle

P. 53 – 62

- **Module 1** – Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté ;
- **Module 2** – Accompagnement des acteurs de l'établissement.

### Des formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH »

- Formation des agents en situation d'encadrement intermédiaire : repérer une situation potentiellement inégalitaire et savoir réagir, savoir intégrer une politique d'égalité professionnelle et mixité, savoir porter et incarner une politique d'égalité professionnelle.
- Formation des référents Égalité et/ou diversité : rôle et mission du référent, comprendre les enjeux et la mise en œuvre d'une démarche, intégrer et piloter une politique d'égalité professionnelle et de mixité.
- Formation des agents des services de ressources humaines : comprendre les enjeux et les impacts, les fondamentaux juridiques, intégrer une politique d'égalité professionnelle au quotidien et dans les pratiques RH.
- Formation e-learning : informer et sensibiliser de manière générale sur l'égalité professionnelle.

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

P. 106

L'Anfh poursuit son engagement d'accompagnement des établissements et de leurs agents, en proposant un nouveau dispositif d'évolution professionnelle et de formation aux compétences-clés qui s'articule autour de trois blocs :

- **sensibilisation** : aide à l'appropriation de la problématique ;
- **professionnalisation des acteurs et repérage** : accompagnement de l'ensemble des acteurs amenés à repérer, orienter ou accompagner les agents ;
- **parcours de formation agent** : comportant une phase de positionnement et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement.

**1**



**Soin –  
La prise en soin –  
Les services  
supports  
qui favorisent  
les bonnes  
pratiques de prise  
en charge**

## AFR

### Public

Tout public

### Organisé par

En cours

### Durée

2 à 3 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# Améliorer sa prise en soin face aux personnes âgées ayant des troubles psycho- comportementaux

## Contexte

La population martiniquaise est de plus en plus vieillissante et cette dernière fait également face à des personnes âgées développant des maladies d'étiologie neurologique.

En dehors du fait qu'il existe un établissement spécialisé dans le secteur, tout le territoire est confronté à l'accueil de patients âgés ayant des troubles psycho-comportementaux. Les professionnels font donc face à des prises en charge plus complexes et doivent s'adapter. Il paraît important et nécessaire de leur apporter des outils afin de développer leurs compétences, et par conséquent, d'améliorer la prise en soin des personnes âgées, d'autant que la tendance démographique démontre une augmentation notable des séniors.

## Objectifs

- > Dans un premier temps les participants devront analyser leurs pratiques professionnelles et leurs perceptions de la personne âgée à travers des ateliers (APP).
- > Faire des constats pour mieux aborder la formation.
- > Rappeler les aspects législatifs sur le droit de la personne âgée.
- > Différencier les pathologies psychiatriques des maladies neurovégétatives (démences ou autres).
- > Acquérir les outils nécessaires pour mieux appréhender les troubles psycho-comportementaux liés au vieillissement et les impacts de la perte d'autonomie des personnes.
- > Connaître les principales pathologies psychiatriques du sujet âgé et leurs modes d'expression.
- > Développer une meilleure observation du patient pour mieux adapter sa prise en soin.
- > Adopter une communication, une attitude et des comportements bienveillants adaptés à ces patients.

**AFR****Public**

Tout public

**Organisé par**

En cours

**Durée**

2 à 3 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

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

**Contexte**

À la Martinique, en 2016, les séniors de 60 ans et plus, représentent 25 % de la population. D'ici 2030, ils devraient être environ 40 %, selon l'INSEE. Cette réalité qui se dessine doit continuer d'interpeller et poser des vraies questions sur l'accueil des personnes âgées en structure hospitalières, notamment la population âgée dépendante qui devrait s'intensifier.

La prise en charge de ces futurs patients est un véritable enjeu pour le secteur social et médico-social de la région. Un zoom chiffré est fait sur notre territoire, mais ce phénomène est loin d'être isolé, car à l'échelle nationale, beaucoup d'autres régions, font et feront de plus en plus face au vieillissement de leur population dans les prochaines années.

Il paraît nécessaire de poursuivre la formation des professionnels hospitaliers à cette réalité démographique qui aura forcément des impacts sur leurs métiers. Cette formation a pour but d'accompagner les professionnels à aborder leur soin différemment, ainsi que d'appréhender une posture soignant-soigné bienveillante.

**Objectifs**

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

## AFR

### Public

Cadres, personnels paramédicaux, responsables qualité et gestionnaires des risques, médecins

### Organisé par

DÉMÉTER  
OU IRAP SANTÉ

### Durée

2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# La cartographie des risques : repérer, analyser et évaluer

## Contexte

La nouvelle procédure de certification de la Haute autorité de santé basée sur l'expérience du patient, la qualité et la sécurité des soins ainsi que la dynamique d'équipe marque une vraie rupture avec les précédentes itérations.

Les établissements doivent désormais pouvoir démontrer, lors de leur certification, que leur approche de la qualité de prise en charge et de la gestion des risques est suffisamment contrôlées et maîtrisées. Ainsi, il est indispensable de poursuivre la professionnalisation des acteurs aux exigences et critères posés par la HAS.

## Objectifs

- > Se réappropriier les définitions et les concepts-clés de la gestion des risques.
- > Maîtriser les étapes de la mise en place d'une cartographie des risques.
- > Identifier les risques dans son établissement et les traiter.
- > Définir et créer un plan de maîtrise des risques à partir de la cartographie des risques.
- > Développer le management des risques avec de la cartographie des risques.
- > Pérenniser le suivi et l'évolution de la cartographie des risques.



### AFR

**Public**

ASH, ASHQ

**Organisé par**

FORMAVENIR  
OU CÈDRE SANTÉ

**Durée**

1,5 jour

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins

## Module 1 – Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière

### Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

### Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

## AFR

**Public**  
ASH, ASHQ

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
OU CÈDRE SANTÉ

**Durée**  
1,5 jour

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins

## Module 2 – Communication avec le patient, sa famille et l'équipe

### Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

### Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

### AFR

#### Public

ASH, ASHQ

#### Organisé par

FORMAVENIR  
OU CÈDRE SANTÉ

#### Durée

1 jour

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins

## Module 3 – Préservation de l'autonomie du patient

### Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

### Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

## AFR

**Public**  
ASH, ASHQ

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
OU CÈDRE SANTÉ

**Durée**  
1 jour

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins

## Module 4 – Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne

### Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient..

### Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

### AFR

**Public**

ASH, ASHQ

**Organisé par**

FORMAVENIR  
OU CÈDRE SANTÉ

**Durée**

1 jour

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins

## Module 5 – Le service des repas

### Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

### Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

## AFR

**Public**  
ASH, ASHQ

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
OU CÈDRE SANTÉ

**Durée**  
1 jour

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins

## Module 6 – Gestes et postures, port de charges lourdes

### Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

### Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

## AFR

### Public

Cadres, personnels paramédicaux, responsables qualité et gestionnaires des risques, médecins

### Organisé par

DÉMÉTER OU IRAP SANTÉ

### Durée

2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Management de la qualité de la prise en charge avec le Comité de retour d'expérience CREX

## Contexte

« En 2020, la procédure de certification se transforme profondément pour répondre encore mieux aux enjeux actuels de qualité et de sécurité des soins. La nouvelle certification des établissements de santé pour la qualité de soins est simplifiée, ancrée dans les pratiques des soignants et centrée sur les résultats de la prise en charge pour le patient. » Source HAS.

Dans les trois ambitions de cette nouvelle procédure on retrouve une analyse basée sur le résultat pour le patient.

Ainsi l'accent est mis sur l'expérience du patient et de sa qualité de prise en charge finale. Dans la continuité, nous souhaitons mettre à disposition des professionnels hospitaliers une formation permettant d'améliorer la prise en charge du patient en ce sens.

## Objectifs

- > S'approprier le cadre législatif et acquérir les grands principes méthodologiques du CREX.
- > Comprendre et mettre en œuvre un CREX, notamment avec la méthode ALARM.
- > Appréhender l'importance de l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques.
- > Positionner et animer le CREX dans la démarche de management de la gestion des risques de son établissement et/ou à l'échelle du GHT.

### AFR

**Public**

Tous professionnels  
soignants

**Organisé par**

En cours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Prévention des erreurs médicamenteuses

### Contexte

Selon l'HAS, « l'erreur médicamenteuse est l'omission ou la réalisation non intentionnelle d'un acte relatif à un médicament, qui peut être à l'origine d'un risque ou d'un événement indésirable pour le patient. Or 40% des événements indésirables survenant dans les établissements de santé sont liés aux médicaments et 52% sont évitables ».

La prévention des erreurs médicamenteuses évitables est une priorité de la santé publique et la gestion du risque du circuit du médicament repose sur une politique de formation forte des professionnels et de communication auprès de chaque acteur intervenant dans le processus.

### Objectifs

- > Appréhender la prévention de la iatrogénie médicamenteuse en milieu hospitalier.
- > Sensibiliser les participants aux risques liés aux erreurs médicamenteuses évitables, afin de mieux les appréhender et les prévenir dans leur pratique.
- > Établir le suivi et la gestion de la sécurité et des risques liés aux circuits et aux médicaments.



**AFN****Public**

Tout agent de la FPH

**Organisé par**ANTIDOTE OU  
FORMAVENIR OU ÉLIDE  
FORMATION**Durée**

3 jours

**Contact**Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

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

**Contexte**

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soin. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité.

Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non verbale quand le langage verbal n'est plus fiable? Comment faire la différence entre les interprétations du soignant, ses projections et une analyse fine du comportement non verbal du malade? Quels outils sont mis à la disposition des soignants pour pallier ces déficits? Quelles en sont les limites? Comment faire des familles des alliés? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides?

**Objectifs**

- > Faire prendre conscience que la communication en santé est partie intégrante des actes de soins quotidiens, qu'elle s'acquiert et est une composante importante tout au long de la prise en charge du patient, de la famille et de ses proches, de l'accueil à la sortie du patient.
- > Comprendre que la communication peut affecter, positivement comme négativement, la qualité et la sécurité des soins et conduire à des événements indésirables.
- > Savoir utiliser une communication et relation en santé adaptée à la personne et au type d'information (ex. : annonce d'une mauvaise nouvelle, recueil d'un consentement) et au type de situation (ex. : urgence, pathologie chronique).
- > Maximiser les opportunités pour les professionnels d'impliquer les patients et leur entourage dans les soins et les traitements.

## AFN

### Public

Tous les professionnels  
de santé ou psychologues  
formés à l'entretien clinique

### Organisé par

ANAXIS OU INFORSANTÉ

### Durée

2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Évaluer et repérer les personnes comme étant à risque suicidaire

## Contexte

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du ministère de la Santé et de la Prévention. Intégrée à la feuille de route Santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie nationale de prévention du suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un ensemble d'actions intégrées. Il s'agit de structurer le repérage des personnes à risques pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin.

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

## Objectifs

- > Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge.
- > Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu.
- > Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication.
- > Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire.
- > Orienter vers les ressources adaptées (SAMU, CMP, psychologue ou psychiatre de ville, etc.), éviter un risque de rupture de prise en charge.
- > Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs (31 14, dispositif prévention suicide, CHS, CMP, etc.), être informé et invité à contribuer activement aux actions de supervision et d'animation du réseau Dispositif prévention suicide.

**AFN****Public**

Sages-femmes,  
médecins

**Organisé par**

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**

2 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'entretien prénatal précoce

## Module 1a – Actualisation des connaissances

**Contexte**

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages femmes doivent être en mesure à la fois :

- > d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse ;
- > de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

**Objectifs**

- > Connaître les dispositions réglementaires en périnatalité et les consultations obligatoires du parcours de grossesse.
- > Connaître les enjeux des 1000 premiers jours de l'enfant.
- > Connaître les déterminants sociaux de la santé et leurs impacts sur les inégalités sociales et territoriales en périnatalité.
- > Appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1000 premiers jours.

## AFN

### Public

Sages-femmes,  
médecins

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'entretien prénatal précoce

## Module 1b – Formation socle

### Contexte

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages femmes doivent être en mesure à la fois :

- > d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse ;
- > de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

### Objectifs

- > Réaliser un entretien prénatal précoce selon les recommandations de la HAS : de la conduite de l'entretien à la transmission et au travail en réseau
- > Connaître les principes, objectifs, enjeux de l'Entretien Prénatal Précoce
- > Maîtriser les techniques relationnelles permettant l'ouverture d'un dialogue et adapter sa posture
- > Identifier les thèmes à aborder avec la femme en prenant en compte les facteurs liés à son environnement (somatique, psycho-affectif et social)
- > Identifier les compétences et les vulnérabilités de la femme / du couple et la / les positionner en tant que partenaire(s) de soins
- > Repérer les partenaires, ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité et être en capacité de les solliciter si nécessaire
- > Construire avec la femme / le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre
- > Co-définir avec la femme/ le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre
- > Co-définir avec la femme/ le couple son/ leurs parcours de soins selon son/leur(s) besoin(s)

## AFN

### Public

Sages-femmes,  
médecins

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Durée

2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'entretien prénatal précoce

## Module 2 – Accompagner les femmes/couples en situation complexe

### Contexte

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé. Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages femmes doivent être en mesure à la fois :

- > d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse ;
- > de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

### Objectifs

- > Perfectionner sa capacité de travail en réseau dans le cadre du parcours périnatalité.
- > Analyser sa pratique professionnelle de l'Entretien prénatal précoce à travers l'étude de situations complexes et des difficultés rencontrées.
- > Déterminer avec la femme/le couple les ressources à mobiliser et les modalités d'accompagnement dans le cadre d'une alliance thérapeutique.
- > Activer les ressources et collaborer avec les acteurs du territoire en fonction des vulnérabilités détectées (somatique, psychologique et sociale).
- > Identifier les modalités communes de suivi/transmission/coordination de parcours des femmes (en fonction de son territoire).

## AFN

### Public

La formation est pluri-sectorielle et pluri-professionnelle dans la mesure où elle vise en priorité l'ensemble des professionnels de la santé (médecins, pharmaciens, auxiliaires médicaux, travailleurs sociaux, etc.), mais peut également être utile aux agents administratifs, directeurs d'établissement, RSSI, etc.

### Organisé par

CORPUS LEARNING  
OU FORMAVENIR

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# L'ère du digital: les apports et les enjeux de la e-santé

## Contexte

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'auto-médication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de ville et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. Des retours d'informations très rapides *via* les objets connectés auront une incidence sur la relation avec le patient. Ainsi, le gain de temps sur les tâches administratives, comme la saisie dans les outils informatiques, actuellement très chronophage, aura un impact sur les activités des professionnels de santé. La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

## Objectifs

Une formation commune et transversale, 5 domaines décomposés en 15 compétences :

- > données de santé;
- > cybersécurité en santé;
- > communication en santé;
- > outils numériques en santé;
- > télésanté.

## MODULE 1

### NUMÉRIQUE EN SANTÉ

#### Objectifs

##### Données de santé

- > Identifier un usager ou un professionnel de santé.
- > Caractériser et traiter la donnée à caractère personnel de santé en appliquant la réglementation.
- > Accéder aux données de santé en respectant les exigences professionnelles et légales.

## MODULE 2

### Objectifs

#### Cybersécurité en santé

- > Concevoir et maintenir sécurisé son environnement numérique de travail.
- > Se prémunir et réagir face aux incidents.

## MODULE 3

### Objectifs

#### Communication en santé

- > Utiliser les outils permettant d'interagir avec les usagers pour une transmission efficace de l'information.
- > Interagir de manière adaptée entre professionnels, avec l'utilisateur, avec les aidants et accompagnants et avec les institutions et administrations.
- > Interagir sur Internet en maîtrisant son identité numérique.

## MODULE 4

### Objectifs

#### Outils numériques en santé

- > Maîtriser les logiciels métiers et les services numériques.
- > Utiliser un objet connecté ou une application mobile et analyser leur fiabilité.
- > Utiliser les outils et services socles adaptés et identifier leur articulation avec d'autres dossiers partagés.
- > Chercher de l'information probante en santé.

## MODULE 5

### Objectifs

#### Télésanté

- > Maîtriser la réglementation de la télésanté.
- > Pratiquer la télésanté en lien avec l'équipe de soin et l'utilisateur.

### AFN

#### Public

Personnels médicaux  
et soignants, personnels  
de direction  
d'établissement autorisés  
en psychiatrie

#### Organisé par

GRIEPS et INFORSANTÉ

#### Durée

3 jours

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

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

#### Contexte

Des recommandations de bonnes pratiques et un décret modifié en 2022 régissent les pratiques d'isolement et de contention, et doivent être prises en compte par les différents établissements et services de soins, notamment psychiatriques.

Ce programme vise à apporter aux participants à la formation, des clés de compréhension de ces éléments, ainsi que des outils de désamorçage et de gestion concrète des situations de violence ou d'agitation.

#### Objectifs

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

## Axe 1

### Soin – La prise en soin – Les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge

## AFN

### Public

Agents de la Fonction publique hospitalière exerçant en service de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques, Agents de la FPH exerçant dans d'autres services qu'en soins critiques adultes ou pédiatriques, volontaires pour la réserve de renforts en personnels paramédicaux dans les unités de soins critiques adultes ou pédiatriques

### Organisé par

FORMAVENIR  
OU RÉALCARE

### Durée

Module 1A: 2 jours  
Module 1B: 1 jour  
Module 2A: 2 jours  
Module 2B: 1 jour

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Réanimation et soins critiques adultes et pédiatriques

### Contexte

La formation en présentiel est interactive et permet une évaluation continue de la compréhension et de l'acquisition des connaissances de l'apprenant par des apports théoriques, des ateliers pratiques, des ateliers de simulation, des études de cas cliniques, des questions/réponses, des tours de tables, etc. Pratico Santé suit les recommandations de la SRLF et de la SFAR. Une mise à jour des contenus est réalisée annuellement. Au cours de ces formations en présentiel, Pratico Santé a pour habitude de mettre en avant la simulation ainsi que des cas concrets et pratiques. Pratico Santé applique à la lettre les recommandations de l'HAS sur la simulation médicale : briefing, simulation et débriefing.

### MODULE 1

#### MAINTIEN DES COMPÉTENCES EN RÉANIMATION/SOINS CRITIQUES

### Public

Agents de la Fonction publique hospitalière exerçant en service de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

### Objectifs

#### 1A : module ouvert aux équipes soignantes de la Fonction publique hospitalière exerçant en service de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

- > Organisation et planification des soins.
- > Communication patients, familles et équipes soignantes.
- > Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels.
- > Défaillances d'organes et urgences vitales.

#### 1B : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE

- > Monitorages et alarmes.
- > Défaillances d'organes.
- > Nutrition artificielle.
- > Infectieux.

### MODULE 2

#### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN RÉANIMATION/SOINS CRITIQUES

### Public

Agents de la Fonction Publique Hospitalière exerçant dans d'autres services qu'en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques, volontaires pour la réserve de renfort en personnels paramédicaux dans les unités de soins critiques

### Objectifs

- > Module 1 – Maintien des compétences en réanimation/soins critiques.
- > Module 2 – Développement des compétences en réanimation/soins critiques.

### Objectifs

#### 2A : module ouvert aux équipes soignantes de la Fonction publique hospitalière exerçant dans d'autres services qu'en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques, volontaires pour la réserve de renfort en personnel paramédical dans les unités de soins critiques

- > Contexte sanitaire, organisation et planification des soins.
- > Limitations et arrêts des thérapeutiques actives.
- > Communication patients, familles et équipes soignantes.
- > Prise en charge du patient en réanimation.

#### 2B : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE

- > Fonction neurologique.
- > Fonction hémodynamique.
- > Fonction rénale.
- > Nutrition artificielle.



## AFN

### Public

Personnels soignants  
en service d'oncologie,  
médecins

### Organisé par

FORMAVENIR

### Durée

2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient

## Contexte

Près de 1700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France.

Le cancer est la 3<sup>e</sup> cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe oncohématologie adolescents et jeunes adultes).

Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soin existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes.

En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio-chimiothérapies, soins de support, etc., les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

## Objectifs

- > Connaître la trajectoire du patient et les moments-clés de la prise en charge.
- > Maîtriser les savoirs psychosociaux : communication, écoute, mécanismes de défense, coordination.
- > Être en mesure d'accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic.
- > Savoir reconnaître les mécanismes de protection psychologiques du patient atteint de cancer.
- > Définir le positionnement des soignants face à la maladie.
- > Connaître les limites des interventions.

# Le dispositif Développement durable RSE: Sensibilisation et accompagnement



L'Anfh, dans le cadre du 12<sup>e</sup> objectif de son plan stratégique 2020-2024 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements. Plus d'infos [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)  
<https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-sociale-des-etablissements-rse>

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR



# **Management – Accompa- gnement aux mutations et aux changements**

### AFR

Organisé par  
En cours

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Construire et faire vivre le plan blanc, le plan bleu

## Contexte

Force est de constater que l'occurrence des risques est toujours en augmentation : risques naturels majeurs amplifiés, risques épidémiques diversifiés, risques sociaux récurrents, etc. Pour se préparer au mieux, les établissements ont l'obligation d'élaborer un plan blanc, ou bleu, mais au-delà de l'obligation, est-ce que ces plans sont élaborés en concertation, parcourent-ils l'ensemble des risques, peuvent-ils servir face à l'imprévisible, chaque agent connaît-il les bons réflexes à adopter ? Autant de questions qui sont parfois difficiles à prendre en compte et auxquelles apporter des réponses adaptées demeurent tout aussi ardu. L'Anfh souhaite proposer un dispositif aux établissements pour les accompagner dans ce plan d'action.

## Objectifs

La formation est découpée en 6 modules. Chaque établissement, suivant son degré de maturité, pourra activer les « modules » de son choix.

L'utilisation de la terminologie « plan blanc » peut aussi recouvrir « plan bleu » suivant l'activité/les activités de l'établissement (sanitaire et/ou médico-social) d'une part, et d'autre part, les termes plan « blanc / bleu » peuvent être remplacés une terminologie plus adéquate suivant les appellations officielles en vigueur en 2023.

### AFR

#### Public

Tous les agents des services de ressources humaines

#### Organisé par

JLO

#### Durée

2 jours

#### Renseignements complémentaires

- > Formation en présentiel ou classe virtuelle.
- > Apport d'informations générales et théoriques.
- > Résolutions de problèmes par l'étude de cas.
- > Travail en groupes, échanges entre les participants.
- > Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.
- > Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Formation des agent(e)s des services de ressources humaines – JLO

#### Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

#### Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour un service de ressources humaines.
- > Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration.
- > Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines.

### AFR

#### Public

Tous les agents des services de ressources humaines, ou des services centraux d'administration ou de gestion portant les missions RH au sein de l'établissement.

#### Organisé par

ITAQUE

#### Durée

1 jour

#### Renseignements complémentaires

- > Rappels législatifs, apports théoriques et méthodologiques.
- > Partage et retour d'expérience.
- > Exercices d'analyse et de réflexion collective ou individuelle.
- > Mises en situation basées sur des séquences vidéo ou des études de cas réel.
- > Partage ou identification de bonnes pratiques.
- > Construction d'outils d'analyse ou de mise en œuvre.
- > Plan d'action individuel.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Formation des agent(e)s des services de ressources humaines – ITAQUE

#### Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

#### Objectifs

- > Comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH.
- > Intégrer efficacement la politique Égalité dans le quotidien de l'établissement et du service RH.
- > Initier et accompagner le déploiement de la démarche Égalité.
- > Incarner l'égalité dans les pratiques RH.
- > Se préparer à l'action.

### AFR

#### Public

Tous les personnel en situation d'encadrement, y compris personnels médicaux et agents des services RH/formation

#### Organisé par

JLO

#### Durée

0,5 à 3h30

#### Renseignements complémentaires

- > Formation en distanciel ou classe virtuelle, sur un outil dédié.
- > Apport d'informations générales et théoriques.
- > Résolutions de problèmes par l'étude de cas.
- > Travail en groupes, échanges entre les participants.
- > Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.
- > Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Formation de l'encadrant intermédiaire – JLO

#### Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

#### Objectifs

- > Connaître les enjeux en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.
- > Savoir intégrer une politique d'égalité et de mixité dans son service.
- > Savoir réagir face à des inégalités constatées.
- > Savoir développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle.

## AFR

### Public

Tout public

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Durée

Module 1: 3 jours en 1 + 2

Module 2: 3 jours en 2 +

0,5 + 0,5

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

## Objectifs

### Module 1 – Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté pour permettre de définir et mettre en place une politique d'égalité professionnelle.

### Module 2 – Accompagnement des acteurs de l'établissement

- > Rappeler les enjeux et obligations de l'égalité professionnelle.
- > Maîtriser l'élaboration d'un plan d'action adapté.
- > Identifier et maîtriser les modalités de déploiement et de mise en œuvre d'un plan d'action.
- > Identifier et maîtriser les modalités de pérennisation de la démarche: suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation.
- > Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche.
- > Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée.



## AFR

### Public

Tout public

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Durée

Module 1: 4 jours  
en 2+1+1

Module 2: 3 jours  
en 2 + 0,5 + 0,5

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Contexte

Exemple d'un GHT ayant déjà mené une politique d'égalité professionnelle.

## Objectifs

### Module 1 – Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté pour permettre de définir et mettre en place une politique d'égalité professionnelle.

### Module 2 – Accompagnement des acteurs de l'établissement

- > Rappeler les enjeux et obligations de l'égalité professionnelle.
- > Maîtriser l'élaboration d'un plan d'action adapté.
- > Identifier et maîtriser les modalités de déploiement et de mise en œuvre d'un plan d'action.
- > Identifier et maîtriser les modalités de pérennisation de la démarche : suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation.
- > Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche.
- > Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement.

### AFN

#### Public

Agentes et agents des services de ressources humaines

#### Organisé par

JLO

#### Durée

2 jours

#### Renseignements complémentaires

- > Formation en présentiel ou classe virtuelle.
- > Apport d'informations générales et théoriques.
- > Résolutions de problèmes par l'étude de cas.
- > Travail en groupes, échanges entre les participants.
- > Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.
- > Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Formation des agent(e)s des services de ressources humaines – JLO

#### Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

#### Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour un service de ressources humaines.
- > Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration.
- > Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines.

### AFN

#### Public

Référentes et référents  
Égalité femmes-hommes  
ou diversité

#### Organisé par

JLO

#### Durée

2 jours

#### Renseignements complémentaires

- > Formation en distanciel ou classe virtuelle ou présentiel.
- > Apport d'informations générales et théoriques.
- > Résolutions de problèmes par l'étude de cas.
- > Travail en groupes, échanges entre les participants.
- > Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.
- > Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Formation des référents Égalité et/ou Diversité – JLO

#### Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

#### Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- > Connaître les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes.
- > Savoir établir un état des lieux des inégalités femmes-hommes.
- > Savoir intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle.

### AFN

#### Public

Tous les agents missionnés ou sur le point d'être missionnés en tant que référent ou référente Égalité dans leur établissement ou sur un territoire donné

#### Organisé par

ITAQUE

#### Durée

2 jours

#### Renseignements complémentaires

- > Rappels législatifs, apports théoriques et méthodologiques.
- > Partage et retour d'expérience.
- > Exercices d'analyse et de réflexion collective ou individuelle.
- > Mises en situation basées sur des séquences vidéo ou des études de cas réel.
- > Partage ou identification de bonnes pratiques.
- > Construction d'outils d'analyse ou de mise en œuvre.
- > Plan d'action individuel.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Formation des référents Égalité et/ou Diversité – ITAQUE

#### Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

#### Objectifs

- > Appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du référent égalité.
- > Contribuer à la construction et au déploiement d'une politique Égalité concrète et opérationnelle.
- > Développer sa posture de facilitateur/facilitatrice en proximité.
- > Comprendre les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer.
- > Se préparer à l'action.

### AFN

#### Public

Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction

#### Organisé par

ITAQUE

#### Durée

0,5 jour à 3 h30

#### Renseignements complémentaires

- > Apports théoriques illustrés.
- > Partage et retour d'expérience.
- > Exercices d'analyse et de réflexion collective ou individuelle.
- > Mises en situation basées sur des séquences vidéo ou des études de cas réel.
- > Plan d'action individuel.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

## Formation de l'encadrant intermédiaire – ITAQUE

#### Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

#### Objectifs

- > Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Appliquer et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle de son établissement.
- > Porter et incarner cette politique Égalité.
- > Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche.
- > Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement.

## AFN

### Public

Tout public

### Organisé par

GROUPE EGAÉ

### Durée

Module 1: 2 à 4 jours

Module 2: 1 à 3 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – GROUPE EGAÉ

### Contexte

Premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

### Objectifs

#### **Module 1 – Diagnostic et cadrage de l'accompagnement**

Réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif de l'égalité professionnelle dans l'établissement et préfigurer le plan d'action.

#### **Module 2 – Accompagnement des acteurs de l'établissement**

Formaliser un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour l'établissement, des indicateurs de suivi et des outils de mise en œuvre.

### AFR

#### Public

Tous les agents de la Fonction publique hospitalière (hors personnel de direction et directions des soins)

#### Organisé par

PRISMA

#### Durée

2 heures

#### Renseignements complémentaires

- > Prise en charge sur fonds mutualisés Anfh pour les établissements sociaux et médico-sociaux (AFR).
- > Prise en charge sur les plans pour les établissements sanitaires (AFC).
- > Formation en présentiel ou distanciel.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Entretien professionnel Évalué – Se préparer et préparer son entretien professionnel

#### Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Parce qu'il est primordial de ne pas rater la transition, les agents ont la possibilité d'être accompagnés *via* cette formation « Se préparer à son entretien professionnel » qui leur permettra d'appréhender les enjeux de cette réforme et de s'approprier les nouvelles modalités.

Informés du nouveau cadre réglementaire et des enjeux, des process internes de l'établissement, briefés sur le déroulé de l'entretien et sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle, les agents détiendront les clés leur permettant de préparer leur entretien en amont et d'aborder ce moment d'évaluation en professionnel averti.

#### Objectifs

- > Connaître 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.

### AFC

#### Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune

#### Organisé par

CNEH OU  
DÉMÉTER SANTÉ

#### Durée

14 heures

#### Renseignements complémentaires

- > Prise en charge sur fonds mutualisés Anfh pour les établissements sociaux et médico-sociaux (AFR).
- > Prise en charge sur les plans pour les établissements sanitaires (AFC).
- > Formation en présentiel ou distanciel.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Entretien professionnel Évaluateur – Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel (établissements SMS)

#### Contexte

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

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de postes, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

#### Objectifs

- > Déterminer la place de l'entretien professionnel dans le nouveau contexte réglementaire.
- > Repérer les messages et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement et mobiliser les outils, séquences pédagogiques mises à disposition en tenant compte des spécificités de son établissement.
- > Identifier les concepts-clés et les techniques de la pédagogie pour adultes à mobiliser sur cette thématique.
- > Savoir se préparer, s'adapter et transmettre l'information sur ce sujet en tant qu'intervenant.
- > S'approprier les outils, séquences pédagogiques mises à disposition pour animer la session de formation et son évaluation.
- > Savoir s'auto-évaluer en tant que formateur *via* des jeux de rôles.



**AFC****Public**

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

**Organisé par**

PRISMA

**Durée**

4 heures par module

**Renseignements complémentaires**

Dispositif en 4 modules indépendants

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Entretien professionnel

## Évaluateur – Se former aux techniques de l'entretien professionnel

**Contexte**

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

de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de postes, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

**MODULE 1**

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

**Objectifs**

- > Consolider ses savoirs.
- > Acquérir des techniques pour identifier, négocier et formaliser des objectifs avec méthode.
- > Définir des indicateurs pertinents de mesure de l'atteinte des objectifs.
- > Analyser et s'approprier les critères d'évaluation de la valeur professionnelle.

**MODULE 2**

*LA FORMALISATION D'UN COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL*

**Objectifs**

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

**MODULE 3**

*LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL*

**Objectifs**

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.

- > Savoir instaurer un climat de confiance, gérer les émotions, éviter les dérives.
- > S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôles.

**MODULE 4**

*LA PRÉPARATION D'UN ENTRETIEN DÉLICAT*

**Objectifs**

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > Savoir préparer un entretien professionnel délicat.
- > Acquérir des techniques pour conduire un entretien professionnel délicat.

### AFR

#### Public

Tout professionnel de santé de filière soin, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

#### Organisé par

IFSO OU SYNERGIE DCF

#### Durée

4 jours discontinus ou continus

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Être tuteur de stagiaires paramédicaux

## Contexte

La qualité de la formation des professionnels paramédicaux est un enjeu pour le système de santé de demain. Les référentiels de formation ont pour objet de professionnaliser le parcours des étudiants. Le lieu de stage a une place prépondérante dans le développement de leurs compétences.

Les formations initiales, conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux, font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage. Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 04/11/2016 relative à la formation des tuteurs de stage paramédicaux mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national. Afin d'accompagner cette évolution réglementaire, il apparaît essentiel à travers une politique de stage d'établissement de permettre aux tuteurs de mener à bien leurs missions sur la base d'un socle commun de compétences, de contenu et d'acquisition d'une posture professionnelle.

## Objectifs

### Objectif général

Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle.

### Objectifs spécifiques

- > S'approprier le référentiel métier.
- > Identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.
- > Développer ses compétences en pédagogie.
- > Acquérir les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles.
- > Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.
- > Évaluer les compétences.
- > Évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.

### AFR

#### Public

Tout agent en situation d'encadrement

#### Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

#### Durée

3 jours

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Management en situation de crise et post-crise

#### Contexte

Cette formation propose une compréhension partagée des situations complexes rencontrées par les tuteurs. Ainsi est présentée tout au long de la formation une mise à distance réflexive individuelle et collective qui mixera les apports de connaissances et les expériences des tuteurs, mais aussi des apports d'outils pratiques et faciles à utiliser, des méthodologies « repères » et des constructions d'organisations opérationnelles en stage.

Les formateurs se tiendront à disposition des stagiaires pour un accompagnement tout au long du processus et pendant l'intersession.

#### Objectifs

- > Connaître les différentes étapes de la gestion de crise.
- > « Prendre du recul » et accompagner les équipes dans le changement.
- > Savoir décider dans un environnement incertain.
- > Communiquer en période de crise.
- > Planifier et piloter la sortie de crise.
- > Mettre en place des outils pour prévenir les situations de crise.

### AFR

**Public**  
Cadres

**Organisé par**  
RÉSEAU DE CÈDRE

**Durée**  
3 jours

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Parcours cadre

## Module 1 – Bienveillance managériale

### Contexte

Des réorganisations multiples en lien ou non avec les réformes fréquentes viennent régulièrement impacter les relations au sein des équipes hospitalières.

Ces évolutions perpétuelles demandent une remise en question constante des équipes, notamment des cadres dans l'exercice de leur management, étant souvent eux-mêmes à la croisée des prises de décisions.

Dans ce climat particulier, la bienveillance managériale est un des leviers de la qualité de vie au travail et a priori de la qualité des soins prodigués aux patients.

Ainsi, la déclinaison pratique de la bienveillance semble nécessaire dans un parcours de formation pour ce public.

L'Anfh souhaite ouvrir le champ des possibles sur une meilleure cohésion au sein des services.

### Objectifs

- > Comprendre la culture de la bienveillance en général et de la bienveillance managériale.
- > Définir et distinguer les différentes formes de bienveillance managériale et en comprendre les enjeux.
- > (Re)connaître les droits, les obligations, les besoins et les attentes des équipes.
- > Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux.
- > Savoir transcrire la bienveillance au quotidien dans ses actions managériales.
- > Connaître et savoir utiliser les outils concourant à la bienveillance (évaluation, formation, etc.), renseignés ultérieurement.

**AFR****Public**  
Cadres**Organisé par**  
DÉMÉTER SANTÉ OU GRIEPS**Durée**  
3 jours**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Parcours cadre

## Module 2 – Manager multi-sites

**Contexte**

« La cohésion d'une équipe à distance se construit dans la cohérence de son système d'organisation », Daniel Oliver.

Dans le contexte actuel de restructuration des établissements sanitaires et médico-sociaux (fusion, GHT, etc.), le management multi-sites se développe et nécessite de nouvelles stratégies. L'environnement et les organisations changent et les managers comme les équipes doivent adapter leurs pratiques à ces évolutions. Permettre aux cadres de s'approprier des outils et méthodes afin d'ajuster leur posture, est l'objectif visé par l'Anfh par le biais de cette formation.

**Objectifs**

- > Identifier les opportunités-menaces, forces/faiblesses liées à une présence discontinue.
- > Repérer ses pratiques et les leviers d'action pour les adapter au management à distance.
- > Savoir organiser sa présence distancielle et réelle.
- > Adapter sa communication avec les équipes et savoir organiser la circulation de l'information.
- > Être capable d'aider les équipes gérées à distance, à créer du lien et travailler en collaboration.
- > Savoir utiliser les outils du management à distance : délégation, outils collaboratifs, outils de reporting, etc.

### AFR

**Public**  
Cadres

**Organisé par**  
CÉSIFORM OU CNEH

**Durée**  
2 jours

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Parcours cadre

## Module 3 – Méthode AGILE

### Contexte

Il faut innover dans le management et la méthode AGILE est une méthode collaborative permettant de déployer l'intelligence collective.

Apporter une connaissance aux cadres sur cet outil est un moyen d'enrichir les compétences des cadres pour assurer leurs missions de manager et notamment dans la conduite de projet.

### Objectifs

- > Définir la méthode AGILE.
- > Appréhender le cadre et les principes d'application de la méthode AGILE.
- > Savoir se positionner dans le processus de la méthode AGILE.

**AFR****Public**

Cadres, membres d'équipe  
de direction

**Organisé par**

CÉSIFORM OU CNEH

**Durée**

2 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Parcours cadre

## Module 4 – Co-développement

**Contexte**

La Fonction publique hospitalière se trouve constamment dans un contexte de changement, les cadres doivent par conséquent de plus en plus faire face à des situations d'urgence à gérer dans des délais relativement courts. Aujourd'hui les GHT demandent de nouveau de repenser sa posture au sein de son institution.

Ainsi, plusieurs actions de formation semblent nécessaires afin d'aiguiller les cadres dans ces renouvellements constants. Dans la dynamique d'impulsion des nouveaux modes d'apprentissage, il paraît intéressant d'aborder les problématiques de terrain différemment et de permettre aux cadres de se recentrer.

**Objectifs****Objectif général**

Faciliter la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets, à travers la pratique du co-développement.

**Objectifs spécifiques**

- Formuler et hiérarchiser des problématiques, des projets ou des préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles, concrètes et actuelles.
- Partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et réfléchir sur l'action.
- Préparer un plan d'action pour résoudre les problématiques de projets ou de préoccupations.

### AFN

#### Public

Directions, DRH,  
professionnels services  
RH, cadres/encadrants

#### Organisé par

FORMAVENIR  
OU SYNERGIE DCF

#### Durée

3 jours : 2 jours  
en présentiel + 1 jour  
à distance

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

## Contexte

La Fonction publique hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Les contextes économique, démographique, écologique et géographique sont à prendre en compte comme les évolutions des attentes des professionnels.

Il faut donc analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes.

Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

## Objectifs

- > Faire l'état des lieux de l'attractivité et de l'image numérique de son établissement.
- > Identification des forces internes : acteurs, outils, leviers à disposition : QVCT, amélioration des conditions de travail ; formation dont la formation de l'encadrement ; DD ; RSE ; Égalité pro ; baromètre social ; empreinte sur les réseaux sociaux.
- > Cerner les attentes professionnelles et les différentes démarches d'un candidat dans la recherche d'un emploi.
- > Analyser l'évolution des modalités et conditions de travail attendues.
- > Comprendre les différentes techniques de recherches d'emploi d'un candidat.
- > Valoriser son établissement et construire sa marque employeur.
- > Promouvoir la culture, l'identité, les valeurs de sa structure ; les valeurs fortes du service public ; la formation comme véritable levier d'attractivité.
- > Améliorer sa communication (réseaux sociaux, etc.).



### AFN

#### Public

Être maître de stage dans le cadre de l'apprentissage

#### Organisé par

SYNERGIES DCF  
OU CAP ORP

#### Durée

3 jours répartis en 2 jours +  
une intersession  
+ 1 journée

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH

#### Contexte

Cette formation propose une compréhension partagée des situations complexes rencontrées par les maîtres de stage. Ainsi est présenté tout au long de la formation une mise à distance réflexive individuelle et collective qui mixera les apports de connaissances et les expériences des maîtres de stage, mais aussi des apports d'outils pratiques et faciles à utiliser, des méthodologies « repères » et des constructions d'organisations opérationnelles.

Nous construirons une affirmation du rôle des maîtres de stage, un meilleur positionnement et une amélioration significative de l'accompagnement.

#### Objectifs

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

### AFN

#### Public

Médecins, directeurs,  
cadres soignants,  
cadres non soignants

#### Organisé par

En cours

#### Durée

2 à 4 jours

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Management hospitalier

#### Contexte

La Stratégie de transformation du système de santé, actée dans Ma santé 2022, vise notamment à faire du management un sujet prioritaire et de professionnalisation, tant il impacte le fonctionnement du collectif de soin et plus largement du collectif hospitalier, et donc la qualité des soins. Les compétences en management sont actuellement hétérogènes. Non enseigné au cours des études médicales, il l'est de façon très variable selon les instituts de formation des cadres de santé, de façon perfectible pour les directeurs d'hôpital, qui n'ont pas toujours eu une expérience antérieure du management. Chez les autres cadres, devenus pour certains encadrants d'équipe en cours de carrière, par la promotion interne, aucune formation significative au management n'est aujourd'hui requise. Au final, cette compétence essentielle n'est parfois pas totalement maîtrisée. Aussi, désormais, tous les managers, c'est-à-dire les professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, devront maîtriser une série de compétences-clés du management.

#### Objectifs

##### Objectifs généraux

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

##### Objectifs spécifiques

- Connaître l'environnement hospitalier.
- Fédérer, motiver, déléguer.
- Prendre soin du collectif et gérer les relations interpersonnelles, veiller à la QVT.
- Accompagner le changement, gérer les projets.

# 3 ●

## **Finances – Administratif et outils de la GRH**

## AFN

**Public**

Formateurs internes, quel que soit leur métier, équipes pédagogiques des instituts de formation paramédicale

**Organisé par**

FORMAVENIR

**Durée**

3 jours, soit 20h30

**Renseignements complémentaires**

Formation en blended learning

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Animer une formation en distanciel

**Contexte**

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions de formation. Il est apparu que certains organismes de formation, très professionnels au demeurant, n'avaient pas nécessairement l'expérience du format distanciel. Alors qu'en est-il des formateurs internes des établissements de la FPH?

Si le cas des formations animées en distanciel se présente moins pour un établissement hospitalier que pour un organisme de formation à part entière, il nous semble opportun de former les agents assurant des missions de formation à cette pratique. Sont bien sûr également concernés les formateurs en Institut de formation paramédicale (IFSI, IFAS, etc.).

**Objectifs**

- > Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage (innovations pédagogiques).
- > Comprendre et analyser les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel.
- > Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel de ses propres formations (thématiques/contenus/ impacts souhaités/public cible).
- > Découvrir des solutions pédagogiques distancielles.
- > Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés.
- > Utiliser différents supports techniques/ technologiques adaptés.
- > Ajuster sa posture en tant que formateur.

# 4.

## **Relations inter- personnelles – Dimension sociale et environnement**

### AFR

#### Public

Directions, DRH,  
services RH, encadrants,  
représentants  
du personnel, autres  
acteurs de la QVT au sein  
des établissements

#### Organisé par

ENEIS by KPMG

#### Renseignements complémentaires

- > Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
- > Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
- > Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
- > Démarche participative.
- > Appui sur des éléments de benchmarking.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – ENEIS by KPMG

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
  - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
  - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

À partir de la note de cadrage, permettre à un établissement ou groupe d'établissements de définir, mettre en œuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie d'une politique QVT, en lien avec le projet d'établissement et le projet social :

- > établir un état des lieux des réalisations existantes ;
- > permettre à chacun de s'approprier et compléter l'état des lieux ;
- > pérenniser et valoriser les situations et organisations identifiées comme satisfaisantes ;
- > définir les axes d'amélioration ;
- > définir un plan d'action adapté aux moyens mobilisables et au degré d'avancement de chaque établissement et prioriser les actions ;
- > accompagner les acteurs dans la mise en œuvre et l'évaluation des actions ;
- > identifier les conditions de la pérennisation de la démarche, autonomiser les acteurs.

### AFR

#### Public

Personnels de direction, responsables QVT et tous les référents en communication interne en exercice (cadres de pôles, cadres supérieurs, cadres, etc.)

#### Organisé par

SYNERGIES DCF

#### Durée

2,5 jours

#### Renseignements complémentaires

##### APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Elle est concrète, pratique et active, ciblée sur l'apprenant et le développement ou renforcement de ses compétences. Chaque séquence pédagogique comporte des ateliers pratiques, des échanges réflexifs, et une synthèse des éléments de contenu. Chaque formateur s'adapte aux différents contextes professionnels des participants. Le programme est susceptible d'adaptations au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

#### Module flash

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail: améliorer la communication institutionnelle interne – SYNERGIES DCF

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Énoncer les principes à respecter lors d'actions de communication institutionnelles pour tenir compte des spécificités du public auquel on s'adresse.
- > Allier les principes d'une communication interne à ceux d'un management bienveillant et efficient.
- > Fonctionner en cellule de crise.
- > Analyser des actions de communication interne en cours, en s'appuyant sur des repères méthodologiques.
- > Élaborer la version finale d'un plan de communication interne applicable immédiatement.

### AFR

#### Public

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVT

#### Organisé par

COMPÉTENCES  
PRÉVENTION

#### Durée

2 à 4 jours

#### Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.  
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

#### Module flash

**Prérequis:** recueil des données de sinistralité complété

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail: élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – COMPÉTENCES PRÉVENTION

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
  - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
  - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Comprendre le cadre institutionnel et les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques professionnels pour participer à son évaluation et son suivi.
- > Mettre en œuvre le Document Unique et le PAPRI Pact de votre établissement.



**AFR****Public**  
DRH et DG**Organisé par**  
GERESO**Durée**  
1 à 4 jours**Renseignements  
complémentaires**

- > Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
- > Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

**Module flash****Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43**Dispositif – Qualité de vie  
au travail : mise en place  
du télétravail – GERESO****Contexte**

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

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs**

- > Comprendre le télétravail : introduction et contextes économique, technologique, sociologique.
- > Connaître le cadre juridique national.
- > Savoir définir une procédure de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement.
- > Organiser le travail en équipe à distance.

### AFN

#### Public

Directions, responsables RH, responsables QHSE, cadres de service, préventeurs, chargés de mission QVT

#### Organisé par

SOFAXIS

#### Durée

3 à 9 jours

#### Renseignements complémentaires

- > Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
- > Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
- > Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
- > Démarche participative.
- > Appui sur des éléments de benchmarking.

#### Module flash

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – SOFAXIS

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
  - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
  - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Accompagner tout établissement désireux d'agir durablement sur l'amélioration des conditions de travail, afin qu'il bénéficie des apports méthodologiques nécessaires au déploiement d'une démarche QVT.
- > Favoriser l'autonomie des participants par le transfert de méthode et avec des outils sur mesure adaptés à la conduite de projet QVT.
- > Renforcer les pratiques organisationnelles prédictives d'une bonne qualité de vie au travail au sein des établissements, dans le respect des principes directeurs de l'ANACT.
- > Déployer une feuille de route adaptée, avec un pilotage tutoré des expérimentations QVT adaptées aux besoins détectés et l'embarquement de toutes les parties prenantes.
- > Pérenniser la démarche QVT dans la perspective de son amélioration continue et de son intégration à la gouvernance.

## AFN

### Public

Ensemble des acteurs porteurs du projet au sein de l'établissement ou des établissements dans le cas d'un groupement

### Organisé par

EVO CARE

### Durée

4 jours en intersession

### Renseignements complémentaires

- > Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
- > Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
- > Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
- > Démarche participative.
- > Appui sur des éléments de benchmarking.

### Module flash

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – EVO CARE

### Contexte

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

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

- > Permettre l'appropriation de la note de cadrage par les équipes.
- > Former l'ensemble des acteurs à la démarche QVT.
- > Co-construire les outils de la mise en œuvre opérationnelle du projet et leur adaptation.
- > Sonder la dynamique des acteurs dans le cadre d'un COPIL déjà constitué.
- > Évaluer la pertinence des actions/programmes mis en place et mis en œuvre.
- > Formaliser les plans d'actions.
- > Déterminer le niveau de développement du pouvoir d'agir des salariés.
- > Professionnaliser les acteurs de la démarche.

### AFN

#### Public

Directions, DRH, services  
RH, encadrants

#### Organisé par

ENEIS by KPMG

#### Durée

1 à 4 jours

#### Renseignements complémentaires

- > Un dispositif d'intégration pensé comme un vecteur essentiel de la culture d'établissement mais aussi comme levier de fidélisation.
- > Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.
- > Une capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements.
- > Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape à la mise en œuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – ENEIS BY KPMG

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVT :

- > Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement
- > Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services
- > Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration

## AFN

### Public

Directions, DRH, services  
RH, encadrants

### Organisé par

SOFAXIS

### Durée

2 à 4 jours

### Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser  
et financer vous-même cet  
accompagnement.

> Ou votre délégation Anfh  
propose un dispositif QVT  
pilote à l'échelle régionale  
ou territoriale.

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – SOFAXIS

## Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait  
l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établisse-  
ments sanitaires, sociaux et médico-sociaux  
impactent d'une manière ou d'une autre les  
conditions ainsi que les relations de travail :

> évolutions réglementaires, économiques,  
organisationnelles, technologiques ;

> évolutions des compétences et métiers,  
problématiques en matière de ressources  
humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs  
attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration  
de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux  
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre  
globale de formation et d'accompagnement afin  
de concilier épanouissement personnel  
et performances collectives. Cette offre se veut  
adaptable au contexte de chaque établissement.

## Objectifs

> Définir, dès la phase de recrutement, les  
conditions d'accueil des candidats mettant  
en avant la structure : ses atouts, son fonction-  
nement organisationnel et son environnement  
de travail

> Faire de l'intégration des nouveaux arrivants  
un des leviers de la QVT

> Définir les conditions d'arrivée des nouveaux  
agents, de manière générale et en fonction des  
spécificités des services

> Structurer un parcours d'intégration pour  
chaque arrivant, en fonction des spécificités  
relatives aux métiers, services et activités

> Organiser les modalités et le calendrier  
du suivi et du bilan de l'intégration

> Partager la méthodologie et les outils  
pratiques mis en œuvre

> Procéder à des ajustements et évaluer  
le dispositif dans le cadre d'un retour d'expé-  
rience.

### AFN

#### Public

Directions, DRH, services RH, SSI, service de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT

#### Organisé par

FORMAVENIR

#### Durée

4 jours (2+2)

#### Renseignements complémentaires

Formation opérationnelle et adaptée aux problématiques de terrain avec une alternance des modalités d'apprentissage, favorisant les échanges de pratiques et la formalisation de pistes de développement en lien direct avec les plans de communication et les stratégies institutionnelles internes des établissements représentés. La démarche pédagogique intègre différents temps d'appropriation des contenus avec des quiz réguliers, visant la validation des apports.

#### Module flash

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : améliorer la communication institutionnelle interne – FORMAVENIR

#### Contexte

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

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail.
- > Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites.
- > Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens.
- > Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer.

### AFN

#### Public

Personnel des services  
RH et communication

#### Organisé par

GERESO

#### Durée

4 jours (2x2)

#### Renseignements complémentaires

Les participants élaborent, adressent et traitent un audit de communication au sein de leur établissement.

Ils administrent leur audit pendant l'intersession.

Le plan de communication est élaboré lors du 2<sup>e</sup> module avec l'exploitation de l'audit.

Le parti pris pédagogique est une formation action pratique.

Le programme est susceptible d'être adapté au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

#### Module flash

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : améliorer la communication institutionnelle interne – GERESO

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

> évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;

> évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

> Savoir faire le bilan de la communication dans l'établissement.

> Inventaire : dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne.

> Projet et plan de communication : savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne.

### AFN

#### Public

Chefs d'établissements,  
encadrement supérieur  
et de proximité

#### Organisé par

EVO CARE

#### Durée

2 à 4 jours

#### Renseignements complémentaires

- > Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
- > Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
- > Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
- > Démarche participative.
- > Appui sur des éléments de benchmarking.

#### Module flash

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – EVO CARE

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
  - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
  - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Permettre au management d'avoir les connaissances nécessaires pour définir, promouvoir et développer une vision managériale porteuse de sens au travail.
- > Définir collectivement les valeurs managériales de l'établissement.
- > Définir collectivement la vision managériale future de l'établissement.
- > Outiller la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique d'encadrement.
- > Outiller l'encadrement dans la mise en application des principes managériaux promus dans le cadre de la démarche d'ensemble.



## AFN

### Public

Directions, cadres de service et toute personne exerçant des missions de management

### Organisé par

SOFAXIS

### Durée

2 à 4 jours

### Renseignements complémentaires

- > Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
- > Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

### Module flash

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – SOFAXIS

## Contexte

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

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

## Objectifs

- > Rappeler les fondamentaux théoriques du management et ses particularités dans le secteur hospitalier ou médico-social.
- > Intégrer la polysémie du « sens » au travail comme valeur fondatrice.
- > Faire du management un levier de la qualité de vie au travail.
- > Appréhender la fonction régulatrice du management.
- > Valoriser la notion de « management du travail ».
- > Définir une vision managériale à l'échelle de l'établissement (méthodes, outils, pratiques, postures).
- > Construire une feuille de route à l'échelle de son équipe.

### AFN

#### Public

Chefs d'établissements,  
directions des ressources  
humaines, référents QVT  
de l'établissement,  
membres du COPIL QVT

#### Organisé par

EVO CARE

#### Durée

0.5 à 3 jours

#### Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser  
et financer vous-même  
cet accompagnement.  
> Ou votre délégation  
Anfh propose  
un dispositif QVT piloté  
à l'échelle régionale  
ou territoriale.

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

## Dispositif – Qualité de vie au travail : diagnostic

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait  
l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établisse-  
ments sanitaires, sociaux et médico-sociaux  
impactent d'une manière ou d'une autre les  
conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques,  
organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers,  
problématiques en matière de ressources  
humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs  
attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration  
de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux  
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre  
globale de formation et d'accompagnement afin  
de concilier épanouissement personnel  
et performances collectives. Cette offre se veut  
adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Objectiver les principaux enjeux  
de la démarche et préparer le lancement  
du projet QVT.
- > Objectiver des données du contexte humain  
et structurel.
- > Susciter ou renforcer l'adhésion au projet  
QVT.
- > Structurer la démarche interne  
et sa gouvernance.
- > Faire adhérer les professionnels à l'intérêt  
du projet de développement de la QVT.
- > Permettre à l'établissement de sonder les  
fondations de sa démarche.

### AFN

#### Public

Directeurs, DRH,  
responsables QHSE,  
préventeurs, représentants  
du personnel, référents  
prévention

#### Organisé par

SOFAXIS

#### Durée

4 jours en intersession

#### Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser  
et financer vous-même  
cet accompagnement.  
> Ou votre délégation  
Anfh propose  
un dispositif QVT piloté  
à l'échelle régionale  
ou territoriale.

#### Module flash

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – SOFAXIS

#### Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait  
l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établisse-  
ments sanitaires, sociaux et médico-sociaux  
impactent d'une manière ou d'une autre les  
conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques,  
organisationnelles, technologiques ;
  - > évolutions des compétences et métiers,  
problématiques en matière de ressources  
humaines et de santé au travail ;
  - > évolution des publics pris en charge, de leurs  
attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration  
de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux  
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre  
globale de formation et d'accompagnement afin  
de concilier épanouissement personnel  
et performances collectives. Cette offre se veut  
adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Connaître le cadre législatif et réglementaire  
applicable, ainsi que les enjeux relatifs  
à la démarche d'évaluation des risques  
professionnels.
- > Comprendre les principes de mise en place  
d'une démarche d'évaluation des risques  
professionnels.
- > Définir l'organisation nécessaire pour  
déployer la démarche au sein de l'établissement  
(méthodologie, catégories de risques, notion  
d'unité de travail, acteurs-ressources, moyens  
selon les trois niveaux de prévention).
- > Savoir identifier et évaluer préventivement  
les risques d'une situation de travail.
- > Savoir analyser des situations post-accidents  
avec des outils dédiés pour améliorer les  
dispositifs de prévention.
- > Construire son programme de prévention des  
risques professionnels : PAPRI Pact.

### AFN

#### Public

Directions  
et encadrements, RH,  
chargés de prévention,  
représentants  
du personnel en charge  
de la prévention

#### Organisé par

GROUPE JLO

#### Durée

1 à 4 jours

#### Renseignements complémentaires

> Vous pouvez mobiliser  
et financer vous-même  
cet accompagnement.  
> Ou votre délégation  
Anfh propose  
un dispositif QVT piloté  
à l'échelle régionale  
ou territoriale.

#### Module flash

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact – JLO

#### Contexte

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

- > évolutions réglementaires, économiques,  
organisationnelles, technologiques ;
  - > évolutions des compétences et métiers,  
problématiques en matière de ressources  
humaines et de santé au travail ;
  - > évolution des publics pris en charge, de leurs  
attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration  
de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux  
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre  
globale de formation et d'accompagnement afin  
de concilier épanouissement personnel  
et performances collectives. Cette offre se veut  
adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Former de manière opérationnelle sur vos  
outils un collectif constitué de membres-clés  
de l'établissement et le rendre autonome.
- > Connaître les enjeux et obligations en matière  
de prévention des risques professionnels.
- > Questionner les outils et méthodologies  
collectivement pour agir dessus efficacement  
et les rendre les plus simples et efficaces  
possible.
- > Acquérir les notions essentielles pour évaluer  
les risques professionnels (dont RPS), mettre  
en œuvre le Document Unique (DUERP)  
et le programme de prévention associé  
(PAPRI Pact).
- > Mettre en place un programme de prévention  
efficace (PAPRI Pact) à la fin du module flash.

**AFN****Public**

Directions, DRH, services RH de l'établissement, représentants du personnel, constitution d'un groupe de travail paritaire

**Organisé par**

ENEIS by KPMG

**Durée**

1 à 4 jours

**Renseignements complémentaires**

> Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.  
> Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

**Module flash****Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail – ENEIS by KPMG

**Contexte**

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

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs**

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail :

- > connaître le cadre juridique du télétravail ;
- > comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère ;
- > construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail ;
- > préparer la conduite du changement dans sa structure ;
- > construire la feuille de route propre à son établissement.

### AFN

#### Public

Responsables RH, cadres de service, chefs de projet « télétravail » et toute personne chargée de la mise en œuvre du télétravail

**Organisé par**  
SOFAXIS

**Durée**  
1 à 4 jours

#### Renseignements complémentaires

- > Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.
- > Ou votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.

#### Module flash

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail – SOFAXIS

#### Contexte

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

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
  - > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
  - > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Objectifs

- > Mettre en place, renforcer ou élargir le télétravail au sein de votre établissement.
- > Connaître le cadre juridique du télétravail applicable à votre secteur d'activité.
- > Appréhender les enjeux et les impacts organisationnels du télétravail (management à distance, régulation de la charge, cohésion d'équipe, espaces de travail, usage des outils numériques, etc.).
- > Préparer le déploiement du télétravail (pilotage, méthode, outils, etc.).
- > Intégrer la question du travail au cœur de la démarche (individu, métier, service).
- > Élaborer une feuille de route sur mesure.
- > Lever les freins pour consolider et pérenniser la démarche.
- > Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

**AFN****Public**

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

**Organisé par**

SOFAXIS

**Durée**

3 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Qualité de vie au travail

## Webinaire – Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ?

**Contexte**

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

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

Il s'agit d'une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs**

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

À ce titre, les objectifs du webinaire sont les suivants :

- > comprendre les mécanismes de la santé psychologique au travail ;
- > faire le point sur les obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail ;
- > connaître l'évolution des concepts, ainsi que leur articulation : RPS, QVT, QVCT ;
- > identifier les pratiques organisationnelles favorables et les leviers opérationnels de la QVT ;
- > manager avec pour objectif la qualité de vie au travail au quotidien (principes, méthodes, exemples).

### AFN

#### Public

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

#### Organisé par

FORMAVENIR

#### Durée

3 à 4 jours

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail – FORMAVENIR

### Contexte

La qualité du travail en équipe est une condition essentielle de la sécurité des soins prodigués aux patients et favorise la fidélisation des professionnels. L'attractivité des structures de soins est également soutenue par la promotion institutionnelle des conditions de travail, qu'elle soit collective ou individuelle. Selon l'ANAP, et en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la QVCT a fait son entrée dans le Code du travail le 31 mars 2022. Cette évolution place l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé au cœur des démarches de type QVT : il s'agit d'améliorer collectivement la façon de travailler dans un établissement.

Avec un double objectif : favoriser le développement des personnes et la performance des organisations. La situation de crise sanitaire persistante depuis plus de deux ans a accentué l'acuité de la thématique malgré une réponse adaptée de la part des organisations et une collaboration efficace des professionnels. Toutefois, ces acteurs ont eu à faire face à des situations émotionnelles et singulières d'accompagnement inédites, notamment en se substituant à l'entourage.

### Objectifs

- > Accompagner le développement du pouvoir agir des individus dans leur environnement de travail par une prise de conscience de la dimension émotionnelle et de son positionnement dans un collectif.
- > Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- > Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité).
- > Recenser les situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle (notamment celles générant du stress, voire de la détresse professionnelle), analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- > Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Projeter sa contribution au sein d'un collectif.



**AFN****Public**

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

**Organisé par**

OBEA

**Durée**

4 jours : 2+2

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

## – OBEA

**Contexte**

Les conditions du travail en équipe sont reconnues comme étant garantes de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements.

Aujourd'hui, les professionnels de santé ont besoin de :

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

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

**Objectifs**

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

**AFN****Public**

Tout public,  
professionnels du soin  
et de l'accompagnement

**Organisé par**

SYNERGIE DCF

**Durée**

4 jours : 2+2

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

## – SYNERGIE DCF

**Contexte**

Cette formation demande au stagiaire « un retour sur soi » afin de comprendre, analyser et développer ses compétences relationnelles. L'essentiel de la formation passera donc par l'expérience, l'analyse individuelle et collective et le retour compréhensif par des éléments théoriques d'ancrage. Dans un premier temps, l'utilisation du modèle d'analyse transactionnelle du stress aidera l'apprenant à comprendre les mécanismes du stress et à identifier ses propres ressources. Dans un deuxième temps, l'apprentissage de techniques de communication thérapeutique permettra à l'apprenant de prévenir et de désamorcer des situations de stress et de favoriser une ambiance de travail bienveillante.

**Objectifs**

- > Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- > Identifier ses caractères principaux.
- > Recenser les situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle.
- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- > Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe.
- > Évaluer la formation et les potentiels de transfert dans la pratique.

**AFN****Public**

L'ensemble des personnels  
soignants des  
établissements de santé

**Organisé par**

ÉLIDE OU FORMAVENIR

**Durée**

3 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants

**Contexte**

Selon l'ouvrage intitulé *Médecines complémentaires et alternatives pour ou contre ?*, la pleine conscience est issue de la doctrine bouddhiste et de ses pratiques méditatives.

Jon Kabat-Zinn, professeur de médecine, est l'initiateur du programme MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction), premier modèle hospitalier de cette pratique à destination des patients, aux USA au début des années 1970.

Il la définit ainsi : « Porter délibérément son attention sur le moment présent, à ce qui se déploie en moi et autour de moi, moment après moment et sans jugement (avec bienveillance) ». En France, la HAS (Haute autorité de santé) a reconnu que la méditation en pleine conscience est un véritable moyen (parmi d'autres) pour agir sur la santé mentale et le stress des personnels de la Fonction publique hospitalière.

Ainsi, cette pratique, après formation des personnels hospitaliers, leur permettrait de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler leur stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnel.

**Objectifs**

- > Échanger avec les patients déments/désorientés ou non communicants.
- > Améliorer la prise en charge et la relation patient/soignant.
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés.
- > S'approprier les techniques de communication non verbale.
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.

**AFN****Public**

Tout public de la FPH

**Organisé par**

DÉMÉTER SANTÉ  
OU PLÉNITUDES

**Durée**

3 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# La méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (burn-out)

**Contexte**

L'épuisement professionnel (« burn-out ») est un réel sujet de préoccupation pour les soignants et personnels hospitaliers ainsi que pour les observateurs du système de santé, en raison de son importance et de son accroissement. Face à la maladie, à la souffrance, à la mort d'une part, et aux contraintes du quotidien (limitation de moyens, charge de travail, densification du travail, etc.), l'idéal de soin, l'idéal du métier, peut s'altérer chez le personnel soignant (mais aussi chez les médecins et l'ensemble des hospitaliers), entraînant selon les individus des conduites à risque, la baisse de la compétence au travail, un désintérêt du travail ou encore un excès de présence au travail et dans des cas extrêmes, l'usage d'alcool et/ou de psychotropes. La HAS a reconnu que la méditation en pleine conscience est un véritable moyen pour agir sur la santé mentale et le stress. Elle permet d'être dans un bon état mental et psychologique dans la relation d'aide.

**Objectifs**

- > Découvrir la méditation de pleine conscience : aspects conceptuels, processus d'action, recherches, études cliniques.
- > Entraîner l'attention pour faciliter la concentration.
- > Développer la présence à soi et aux autres (agents et patients).
- > Développer une attitude d'ouverture et d'entraînement de l'attention à l'instant présent.
- > Renforcer l'écoute consciente et la bienveillance.
- > Savoir prendre en charge de façon intégrative : corps/cognition/comportement.

**AFN****Public**

Tout agent de la FPH

**Organisé par**

CHCB

**Durée**

2 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# La place du son dans l'environnement professionnel

**Contexte**

Le son et ses bienfaits font partie intégrante des prises en charge non médicamenteuses pour les patients/résidents quelque soit l'âge (du nouveau-né à la personne âgée).

Les professionnels de santé sont amenés à s'interroger sur leur comportement « sonore » notamment à travers les bruits émis, leurs répercussions sur les soignés et leur environnement. Comprendre l'incidence des sons sur l'état émotionnel et physio-biologique permet de rechercher des moyens pour conduire au bien-être.

L'objectif est de créer une ambiance sonore adaptée, un renforcement positif comportemental et utiliser des techniques d'aide alliant la voix et les outils sonores.

**Objectifs**

- > Connaître et percevoir les impacts de l'environnement sonore et musical sur les plans émotionnels, physiques et psychologiques.
- > Savoir développer des pratiques ayant un impact bénéfique sur l'émotionnel, le relationnel et le comportemental (sommeil, stress, moral, douleur, mémoire, etc.).
- > Identifier l'effet bienfaisant de l'environnement sonore dans une unité de travail.
- > Adapter les pratiques de sonothérapie selon leur contexte et les moments de mise en œuvre (élaboration d'une boîte à outils sonore institutionnelle).
- > Évaluer l'impact des pratiques au sein de son établissement.

### AFN

**Public**

Tout public

**Organisé par**

PRIMUM NON NOCERE

**Durée**

3 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# Développement durable

## Webinaires

### Objectifs

#### WEBINAIRE 1

##### Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ?

- > Présenter de façon globale mais complète le contexte, les objectifs et les enjeux liés au développement durable en établissement.
- > Présenter des retours d'expériences et bonnes pratiques en établissement.

#### WEBINAIRE 2

##### Comment mener un diagnostic de développement durable ?

- > Comprendre pourquoi et comment mener un diagnostic de développement durable.
- > Comprendre les normes et référentiels (ISO 14001, ISO 26000, ISO 9001, EMAS, etc.).
- > Comprendre quels sont les acteurs et partenaires d'accompagnement ainsi que les outils mobilisables.

#### WEBINAIRE 3

##### Comment formaliser un plan d'action adapté à l'établissement ?

- > Corédiger un plan d'action personnalisé et le prioriser.
- > Corédiger une politique de développement.

#### WEBINAIRE 4

##### Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ?

- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier économique du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier social du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier environnemental du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier sociétal du développement durable.

**AFN****Public**

Tout agent de la FPH

**Organisé par**

EN LIGNE SUR  
LA PLATEFORME LCMS

**Durée**

2h15

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Laïcité, droits et obligation dans les établissements de la FPH

## Webinaire

**Contexte**

Sera communiqué ultérieurement.

**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.

# L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle.



Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Egal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de 4 formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ». Plus d'infos : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes>

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)



5.

**Actions  
en faveur  
des publics  
fragilisés**

## AFR

### Public

Tout agent ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet de formation, d'évolution professionnelle ou de mobilité professionnelle ou personnelle

### Organisé par

CCDC

### Renseignements complémentaires

Le dispositif « 4C » se déroule en deux étapes :

- > un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation);
- > un parcours de formation individualisé basé sur l'exploitation de situations professionnelles en fonction du profil et des besoins de l'agent.

Ce parcours de formation comprend deux modules indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation définis lors du positionnement préalable (cf. fiche formation).

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

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

### Contexte

Depuis 2010, l'Anfh Île-de-France propose à ses établissements adhérents, un dispositif de développement des compétences-clés de leurs agents. Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active.

Elles sont communes à tous les métiers, et nécessaires au développement des compétences techniques.

Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend huit domaines :

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

### Objectifs

- > Accompagner les agents dans la sécurisation et la construction de leur parcours professionnel.
- > Proposer aux établissements adhérents une offre de formation développant les compétences-clés en situation professionnelle.

### Trois modules possibles

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

# 6.

**Actions  
de formation  
pour le personnel  
médical et/ou  
les équipes pluri-  
disciplinaires**

## AFR

### Public

Tout personnel médical, paramédical, social et tout personnel d'encadrement et de direction

### Organisé par

GRIEPS

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée

## Contexte

La formation des professionnels à la prise en soin des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations. Adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

## Objectifs

- > Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique.
- > Repérer la personne âgée fragile.
- > Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs.
- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation.
- > Évaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé.
- > Renforcer sa posture bienveillante dans la prise en soins.
- > Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

**AFR****Public**

Tous les professionnels amenés à faire de la téléconsultation : infirmiers (IDE), aides-soignants (AS), aides, aides médico-psychologiques (AMP), sages-femmes, médecins, etc.

**Organisé par**

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**

2 jours consécutifs

**Renseignements  
complémentaires**

Modalité d'organisation :  
en présentiel  
ou en distanciel

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

**Contexte**

La pratique de la téléconsultation est possible grâce aux évolutions des technologies et ouvre de nouvelles perspectives de prises en charge pour les patients. Cette formation doit permettre de développer une dynamique de déploiement de la médecine à distance. « La télémédecine est un levier fondamental de la mise en place de nouvelles organisations susceptibles de relever les défis actuels du système de santé » selon l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP). La mise en place de la téléconsultation va contribuer à améliorer les prises en charge, à améliorer l'accessibilité aux soins et contribuer à la régulation des dépenses de santé.

**Objectifs**

- > Collaborer à un acte de téléconsultation sécurisé et adapté au patient dans la limite du périmètre de sa fonction au sein d'une équipe multidisciplinaire.
- > Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation.
- > Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques (conditions et matériels) nécessaires à sa réalisation.
- > Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS.
- > Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les trois phases suivantes : pré-consultation, consultation et post-consultation.

### AFR

#### Public

Tout personnel  
médical en situation  
de management :  
chefs de pôle, chefs  
de service, responsables  
d'unité, médecins  
coordonnateurs,  
présidents de CME

#### Organisé par

CHU DE BORDEAUX  
OU CNEH

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

## Parcours Manager médical

#### Contexte

-

#### 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'ensemble du système de santé.
- > Comprendre son rôle et sa place dans cette organisation.
- > Comprendre le rôle et la place du médecin-manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein d'une équipe.
- > Mieux se connaître pour mieux s'adapter.
- > Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées.
- > Apprendre à anticiper et gérer les conflits.
- > Identifier les différents types de conflit.
- > Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles.
- > Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper.
- > Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux.

**AFR****Public**

Formation pluri-professionnelle de préférence, associant médecins, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, aide-soignants et sages-femmes

**Organisé par**

AIUS

**Durée**

3 jours non consécutifs

**Renseignements complémentaires**

Modalité d'organisation : en présentiel

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle

**Contexte**

La formation a comme principal objectif de répondre à l'action n°2 de la Stratégie nationale de santé sexuelle : « former les professionnels de santé à la santé sexuelle et reproductive dans une approche interdisciplinaire ».

Elle vise à développer les connaissances et compétences en santé sexuelle et ses différentes dimensions. Chaque professionnel de santé de première ligne doit être désormais sensibilisé à la santé sexuelle et à ses principales problématiques.

L'accent sera également mis sur la prévention et la promotion de la santé sexuelle, notamment dans sa dimension positive et dans une approche populationnelle, tout au long de la vie, que les personnes soient bien-portantes ou non, jeunes ou âgées.

En fonction de ses compétences et de son environnement, chaque professionnel pourra ainsi au minimum répondre, informer, repérer et si besoin, orienter les personnes en demande ou malades, d'abord au niveau local puis, en fonction de la problématique identifiée, de sa nature simple ou plus complexe ainsi que des ressources locales disponibles, au niveau du territoire de santé ou de la région.

**Objectifs**

- > Définir les concepts de santé sexuelle/reproductive et de droits humains.
- > Utiliser les sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques.
- > Délivrer des informations actualisées pour la mise en place et l'appropriation d'une stratégie de prévention globale en santé sexuelle.
- > Identifier les caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées ainsi que les freins et les leviers d'action.
- > Identifier les violences sexuelles et plus particulièrement la question du repérage des mineurs en situation de prostitution.
- > Adopter une attitude éthique de bienveillance et de bienveillance pour éviter les inégalités de soins, les stigmatisations et les discriminations.
- > Accompagner le patient à renforcer son autonomie et sa capacité à agir sur sa santé sexuelle.
- > Repérer les personnes et structures ressources internes et externes.

**AFN****Public**

Médecins, directeurs,  
cadres soignants, cadres  
non soignants

**Organisé par**

En cours

**Durée**

2 à 4 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Management hospitalier

**Contexte**

La Stratégie de transformation du système de santé, actée dans Ma santé 2022, vise notamment à faire du management un sujet prioritaire et de professionnalisation, tant il impacte le fonctionnement du collectif de soin et plus largement du collectif hospitalier, et donc la qualité des soins. Les compétences en management sont actuellement hétérogènes. Non enseigné au cours des études médicales, il l'est de façon très variable selon les instituts de formation des cadres de santé, de façon perfectible pour les directeurs d'hôpital, qui n'ont pas toujours une expérience antérieure du management. Chez les autres cadres, devenus pour certains encadrants d'équipe en cours de carrière, par la promotion interne, aucune formation significative au management n'est aujourd'hui requise. Au final, cette compétence essentielle n'est parfois pas totalement maîtrisée. Aussi, désormais, tous les managers, c'est-à-dire les professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, devront maîtriser une série de compétences-clés du management.

**Objectifs****Objectifs généraux**

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

**Objectifs spécifiques**

- > Connaître l'environnement hospitalier.
- > Fédérer, motiver, déléguer.
- > Prendre soin du collectif et gérer les relations interpersonnelles, veiller à la QVT.
- > Accompagner le changement, gérer les projets.



**AFN****Public**

Personnels soignants  
en service d'oncologie,  
médecins

**Organisé par**

FORMAVENIR

**Durée**

2 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient

**Contexte**

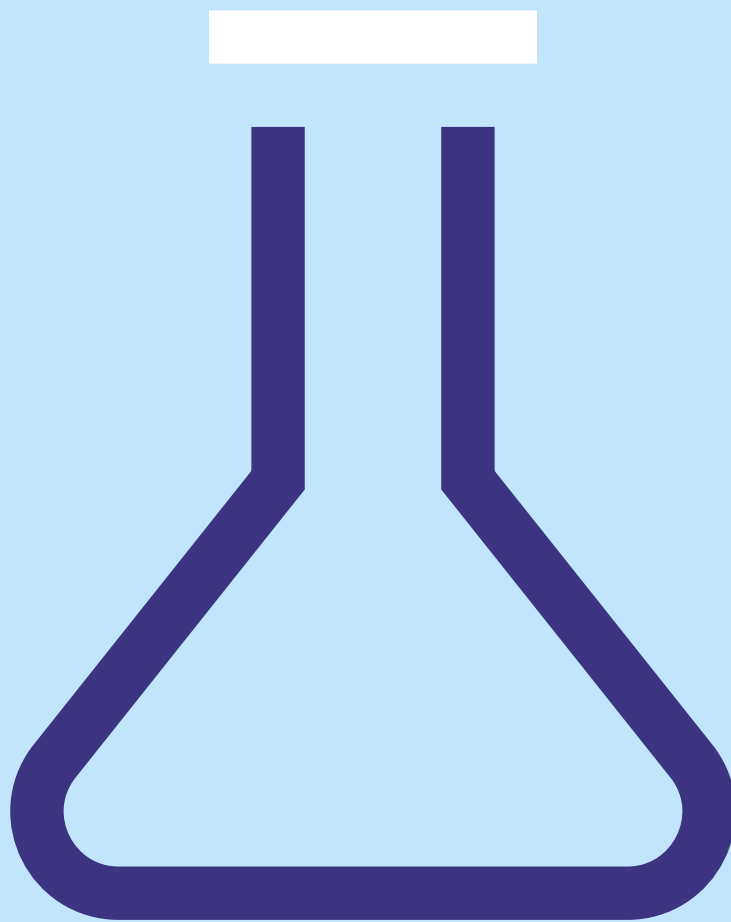
Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France. Le cancer est la 3<sup>e</sup> cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe oncohématologie adolescents et jeunes adultes). Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes.

En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio-chimiothérapies, soins de support, etc., les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

**Objectifs**

- > Connaître la trajectoire du patient et les moments-clés de la prise en charge.
- > Maîtriser les savoirs psychosociaux : communication, écoute, mécanismes de défense, coordination.
- > Être en mesure d'accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic.
- > Savoir reconnaître les mécanismes de protection psychologiques du patient atteint de cancer.
- > Définir le positionnement des soignants face à la maladie.
- > Connaître les limites des interventions.

# LA ForMuLE Anfh = « Les Achats de FORmation MUtualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh ».



L'Anfh a lancé en 2019, « LA ForMuLE », son nouvel outil de commande de formation en ligne. Ce nouvel outil numérique proposé par l'Anfh a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la Fonction publique hospitalière, adhérent à l'Anfh.

# 7.

## **Gestion des risques**

**AFN**

**Organisé par**  
CRISALYDE

**Durée**  
2 heures

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Cyberdéfense : sensibilisation à la cybersécurité

## Webinaire

**Contexte**

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyber-attaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

**Objectifs**

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

**AFR****Public**

RSSI, consultants en sécurité de l'information

**Organisé par**

ASCENT FORMATION  
OU CRISALYDE

**Durée**

14 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Cyberdéfense : comment piloter un plan de continuité des activités ?

**Contexte**

Face au risque d'interruption d'activité provoquée par des cyberattaques, la mise en œuvre d'un Plan de Continuité des Activités (PCA) est primordiale pour les établissements de santé. L'ensemble des mesures à mettre en œuvre, selon les divers scénarii de crises et la durée de la crise, doit être déployé rapidement afin de maintenir l'organisation des soins et l'accueil des patients. Ce Plan de Continuité des Activités doit également prévoir la mise en place de l'activité en mode dégradé et anticiper la reprise à la normale des activités.

**Objectifs**

- > Savoir construire et déployer un PCA.
- > Reconnaître les enjeux et avantages d'un PCA.
- > Démontrer les étapes essentielles à la mise en œuvre d'un PCA.

**AFR****Public**

Tous les agents  
du bureau des entrées

**Organisé par**

CRISALYDE  
OU DÉMÉTER

**Durée**

7 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque (Bureaux des entrées)

**Contexte**

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

**Objectifs**

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

**AFR****Public**

Équipes de direction

**Organisé par**

CRISALYDE

**Durée**

7 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

05 96 42 57 43

# Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque (Direction)

**Contexte**

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

**Objectifs**

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > 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.

**AFR****Public**

Ingénieurs et techniciens  
des services biomédicaux

**Organisé par**

CRISALYDE  
OU DÉMÉTER

**Durée**

7 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque (Génie biomédical)

**Contexte**

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

**Objectifs**

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



**AFR****Public**

Personnels des services techniques

**Organisé par**

CRISALYDE  
OU DÉMÉTER

**Durée**

7 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

## Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque (Services techniques)

**Contexte**

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

**Objectifs**

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Connaître 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.

**AFR****Public**

Professionnels des SI,  
équipes SSI, administrateurs

**Organisé par**

ASCENT FORMATION

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Dispositif – Cyberdéfense : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers

**Contexte**

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

**Objectifs**

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

**AFR****Public**  
Cadres**Organisé par**  
CRISALYDE**Durée**  
3 jours**Renseignements complémentaires**

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

**Contact**Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Formation action : rédiger les fiches réflexes

**Contexte**

Les fiches réflexes regroupent l'ensemble des gestes, actions et conduites à tenir dans des cas précis d'urgences et de crises sanitaires.

Dans notre territoire, sensible à un panel de crises importantes, ces fiches deviennent d'autant plus nécessaires et pertinentes pour faire face de manière rapide et efficace aux différents événements possibles.

La réactualisation des fiches réflexes doit être régulière pour ainsi faciliter la culture du risque.

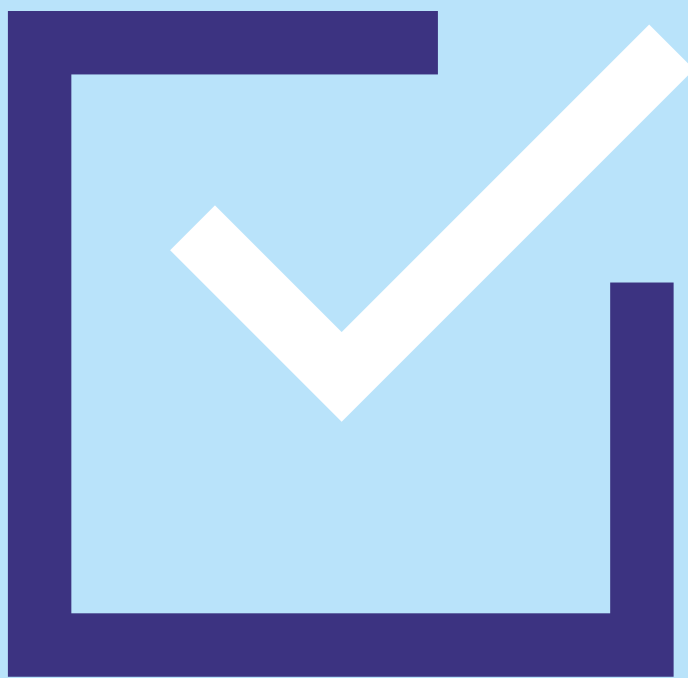
Revoir avec les professionnels l'ensemble des dispositions semble pertinent, afin de leur permettre de mieux appréhender les situations difficiles, et de concourir à des solutions les plus adaptées à la gestion de crise avec des outils harmonisés.

**Objectifs**

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

- > connaître les différents types de crise : cyclones, inondations, tremblements de terre, risques volcaniques, NRBC, pandémies, infectiologies (impact, inertie, liens avec les partenaires, etc.);
- > identifier les sources d'information;
- > rédiger les fiches réflexes selon les besoins de son établissement;
- > communiquer ses fiches réflexes au sein de son service;
- > actualiser les fiches en fonction de l'évolution de l'organisation de son établissement;
- > intégrer et mettre à jour les fiches dans les SSE (Situation sanitaire exceptionnelle) selon l'évolution de l'organisation de son établissement.

# L'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).



**Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer. Plus d'infos : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# 8.

## **Certifications proposées par la délégation**

## Axe 8

### Certifications proposées par la délégation

## AFR

### Public

Agents en poste au sein  
d'un service blanchisserie

### Organisé par

CTTN-IREN

### Durée

266 heures

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

## CAP Blanchisserie

### Contexte

Dans l'exercice de leur profession, les agents de blanchisserie sont amenés à exercer des activités de tri du linge, de détachage, de lavage, de contrôle et livraison des articles, de logistique de distribution et de gestion des stocks.

L'obtention du CAP blanchisserie permettra d'acquérir ou d'approfondir les compétences techniques inhérentes au métier.

### Objectifs

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

### Programme

#### Mise en œuvre (pratique)

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

#### Analyse technique et lecture de plan

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

#### Technologie et prévention des accidents

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

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

**AFR****Public**

Être AS, AMP,  
AVS (en poste)

**Organisé par**

PERFORMANCES

**Durée**

20 jours,  
soit 140 heures

**Contact**

Gislaine DUMANOIR  
05 96 42 57 42

# Certificat d'aptitudes d'Assistant en soin gérontologie

**Contexte**

Dans le cadre du plan Alzheimer 2008-2012, la mesure n° 20 appelée Plan métiers prévoit de former des aides-soignants (AS) et des aides médico-psychologiques (AMP) à de nouvelles fonctions visant à renforcer leurs compétences et en les professionnalisant auprès de personnes âgées dépendantes.

Ainsi il s'agit de proposer aux AS et aux AMP, déjà en exercice, des modules de formation continue. La mesure s'applique aussi aux auxiliaires de vie sociale (AVS). L'assistant de soins en gérontologie (ASG) intervient auprès de personnes âgées en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques. Il assure tous les actes qui peuvent concourir à soulager une souffrance, créer du confort, restaurer et maintenir une adaptation de l'individu à son environnement.

**Objectifs**

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

## AFR

### Public

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

### Organisé par

RÉSEAU GRÉTA  
MARTINIQUE

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Titre professionnel agent de restauration

### Contexte

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

Cette formation est :

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

### Objectifs

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



**AFR****Public**

Agents exerçant  
en établissement

**Organisé par**

RÉSEAU GRÉTA  
MARTINIQUE

**Durée**

203 heures

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Titre professionnel d'agent de service médico-social

**Contexte**

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

**Objectifs**

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

**Programme**

**CCP1 – Réaliser le nettoyage et le bionettoyage des locaux (bureaux, locaux sanitaires, chambres, etc.) en s'adaptant à la présence des personnes** – 70 heures

**CCP2 – Contribuer aux prestations du service hôtelier en respectant les standards de qualité de l'établissement** – 49 heures

- > Contribuer au service du linge.
- > Réaliser une réfection de lit.
- > Contribuer au service des repas.

**CCP3 – Accompagner la personne aidée dans les gestes de la vie quotidienne en tenant compte du projet d'accompagnement personnalisé**

- 63 heures
- > Les principales pathologies liées au vieillissement.
- > Préparation du certificat de Sauveteur secouriste du travail (SST).

**Module de préparation à la certification**

- 21 heures
- > Accompagnement à la préparation du dossier professionnel.
- > Préparation de l'épreuve finale de certification (mises en situation et entretiens).

## AFR

### Public

Agents exerçant  
en établissement  
de la Fonction publique  
hospitalière, en situation  
d'inaptitude ou pas

### Organisé par

AFPA

### Durée

406 heures

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
05 96 42 57 43

# Titre professionnel secrétaire assistant(e) médico-social(e)

## Contexte

Dans le brouhaha d'un service hospitalier ou dans le murmure d'un cabinet médical, le/la secrétaire assistant(e) médico-social veille au bon fonctionnement des lieux. De la prise de rendez-vous à l'admission, de l'encaissement des actes médicaux aux comptes rendus médicaux ou opératoires, il/elle assure ces différentes tâches en toute autonomie.

## Objectifs

- > Assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités.
- > Assurer l'accueil et la prise en charge administrative du patient ou de l'utilisateur.
- > Traiter les dossiers et coordonner les opérations liées au parcours du patient ou de l'utilisateur.

## Programme

Intégrer la formation qualifiante Secrétaire assistant(e) médico-social(e) (Être acteur de son alternance; s'approprier les objectifs de formation; s'approprier l'environnement informatique, etc.)

> **Module 1** – Produire des documents professionnels courants.

> **Module 2** – Assurer la communication écrite et orale des informations.

> **Module 3** – Assister une équipe dans l'organisation de ses activités.

> **Module 4** – Assurer l'accueil et orienter le public dans un secteur sanitaire, médico-social et social.

> **Module 5** – Planifier et gérer les rendez-vous de patients ou d'utilisateurs.

> **Module 6** – Assurer la prise en charge médico-administrative et sociale du patient ou de l'utilisateur.

> **Module 7** – Retranscrire des informations à caractère médical ou social.

> **Module 8** – Assurer le suivi et la mise à jour des dossiers du patient ou de l'utilisateur.

> **Module 9** – Élaborer et actualiser des tableaux de suivi dans un service sanitaire, médico-social et social.

> Périodes en établissement FPH.

> **Module 10** – Synthèse, finalisation des apprentissages et bilan de l'alternance/ Certification.

# Les incontournables, un podcast de l'Anfh

Soucieuse de donner une voix à l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh vous invite à écouter son nouveau podcast « Les incontournables », qui donne la parole aux professionnels pour apporter un regard sensible sur les métiers en tension, leurs enjeux et leurs spécifications.



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Écoutez les podcasts  
« Les incontournables »  
en scannant  
le QR code avec  
votre smartphone  
ou sur votre plate-  
forme habituelle.



[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

**L'Anfh c'est aussi  
une plateforme  
e-learning.**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Pour plus d'informations, merci  
de vous rapprocher de vos  
services de formation continue.

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

## Focus

# La plateforme e-formation (LMS)

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

– <https://e-formation.anfh.fr>

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

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

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

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

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

## Focus

# La plateforme e-formation (LMS)

### Les formations disponibles

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

### Les trois types de catalogues



#### Contenus en libre accès

(sans compte)

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



#### Contenus en auto-inscription

(avec un compte)

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

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



#### Contenus en inscription

**institutionnelle** (avec un compte)

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

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

Chaque établissement adhérent qui souhaite bénéficier d'un accès aux contenus doit se rapprocher de sa délégation régionale pour être guidé dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation par les Gestionnaires de délégation (GED). Il s'agit de conseillers ou conseillères formation, qui ont un rôle de gestionnaire sur la plateforme.

Les GED sont en charge d'accompagner les établissements de leur délégation dans la prise en main de la plateforme et le déploiement des différents contenus.

Les établissements qui souhaiteront avoir accès aux contenus pour les déployer auprès de leurs agents, se verront donc créer un compte Gestionnaire d'établissement (GET) par les GED de leur délégation. Les GET sont des représentants et des représentantes des établissements (le plus souvent travaillant au sein du service formation) qui ont un rôle de gestionnaire sur la plateforme.

Les GET sont en charge de déployer l'outil et les contenus e-learning au sein de leurs établissements. En pratique les GET peuvent créer les comptes agents, et sur les contenus en inscription institutionnelle : créer les sessions de formation, inscrire les agents à ces sessions, suivre leur progression, éditer les attestations de suivi de formation. Pour s'approprier leurs rôles et actions, les GET bénéficient d'un accompagnement assuré par les GED qui leur remettront des outils méthodologiques (un « kit de communication GET » avec fiches pratiques et tutos vidéo ainsi qu'un « kit de communication apprenant » destiné aux agents).

## Le Libre accès sans compte

L'apprenant ou l'apprenante accède aux contenus directement depuis la page d'accueil de la plateforme : <https://e-formation.anfh.fr>.

### 3 catégories de contenus

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

### Type de ressources pédagogiques

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

# Calendrier des formations

JANVIER			FÉVRIER			MARS			AVRIL			MAI			JUN		
L	1	Jour de l'An	J	1		V	1	... et d'attractivité G2	L	1	Lundi de Pâques	M	1	Fête du travail	S	1	
M	2		V	2		S	2		M	2		J	2		D	2	
M	3		S	3		D	3		M	3	4C accompagnement TP Restauration	V	3		L	3	
J	4		D	4		L	4	Cyber-vigilance	J	4	4C accompagnement TP ASMS	S	4		M	4	
V	5		L	5		M	5	Cyber-vigilance	V	5		D	5		M	5	
S	6		M	6		M	6	Cyber-vigilance	S	6		L	6	ASH dans le parcours de soin M3/M4	J	6	Séminaire des chargé-e-s et responsable de formation continue
D	7		M	7		J	7	Cyber-vigilance	D	7		M	7	4C accompagnement TP Restauration	V	7	
L	8		J	8		V	8	CRSG	L	8	CREX et Alarm G1	M	8	8 Mai 1945	S	8	
M	9		V	9		S	9		M	9		J	9	Ascension	D	9	
M	10		S	10		D	10		M	10	CREX et Alarm G2	V	10	Fermeture Anfh	L	10	ASH dans le parcours de soin M3/M4
J	11		D	11		L	11	Cartographie des risques G1	J	11		S	11		M	11	Maitre d'apprentissage G3
V	12	Commission de travail du CT*	L	12		M	12	Développer des compétences relationnelles G1A	V	12	Journée portes ouvertes	D	12		M	12	Prise en charge oncologique des jeunes patients G1
S	13		M	13	Mardi Gras	M	13	Cartographie des risques G2	S	13		L	13	Développer des compétences relationnelles G1B	J	13	Maitre d'apprentissage G4
D	14		M	14	Cendres	J	14	Développer des compétences relationnelles G2A	D	14		M	14	Cyber-vigilance Piloter un plan	V	14	4C accompagnement TP Restauration
L	15		J	15		V	15		L	15	Maitre d'apprentissage G1	M	15	Développer des compétences relationnelles G2B	S	15	
M	16		V	16		S	16		M	16	Maitre d'apprentissage G2	J	16		D	16	
M	17		S	17		D	17		M	17	Management de crise G1	V	17		L	17	Prise en charge oncologique des jeunes patients G2
J	18		D	18		L	18	Évaluer et orienter personnes à risque suicidaire G1	J	18		S	18		M	18	Commission du CT*
V	19		L	19	4C Accompagnement TP	M	19	4C	V	19		D	19	Pentecôte	M	19	4C
S	20		M	20	E-Multi + CHMD	M	20	Évaluer et orienter personnes à risque suicidaire G2	S	20		L	20	Lundi de Pentecôte	J	20	
D	21		M	21		J	21	4C Accompagnement TP	D	21		M	21		V	21	
L	22		J	22		V	22	Commission du CT*	L	22	Management de crise G2	M	22	Abolition de l'esclavage	S	22	
M	23		V	23	Bureau régional	S	23		M	23		J	23		D	23	
M	24	CAP Blanchisserie	S	24		D	24		M	24	CAP Blanchisserie	V	24	Bureau régional	L	24	
J	25		D	25		L	25	Stratégie de recrutement G1	J	25		S	25		M	25	CRSG
V	26		L	26		M	26	Stratégie de recrutement G2	V	26	Web coffee	D	26		M	26	E-Multi + CHMD
S	27		M	27	Stratégie de recrutement et d'attractivité G1	M	27	E-Multi + CHMD	S	27		L	27	Initiation à la méditation G1	J	27	
D	28		M	28	CAP Blanchisserie	J	28	CAP Blanchisserie	D	28		M	28		V	28	Web coffee
L	29		J	29	Stratégie de recrutement...	V	29	Vendredi Saint	L	29		M	29	Initiation à la méditation G2	S	29	
M	30	4C Accompagnement Titre professionnel	M	30		S	30		M	30	4C	J	30	E-Multi + CHMD	D	30	
M	31					D	31	Pâques				V	31				

- Le soin / la prise en soin / les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge
- Finances / Administratif et outils de la GRH
- Relations interpersonnelles dimension sociale et environnement
- Égalité professionnelle / Développement durable / Compétences-clés

- Management / Accompagnement aux mutations et aux changements
- Date limite de dépôt des dossiers BC / VAE / CFP
- Journée d'information régionale le 19 mars
- GHT 972 : le Groupement hospitalier de territoire Martinique
- E-Multi + CHMD

- Semaines dans l'année
- Vacances scolaires
- Jours fériés/chômés
- Commissions et séminaires des instances
- Fermeture Anfh
- CT Comité territorial
- CRSG Conseil régional stratégique de gestion
- 4C Des Clés pour des Compétences, des Connaissances et une Carrière



JUILLET			AOÛT			SEPTEMBRE			OCTOBRE			NOVEMBRE			DÉCEMBRE		
L	1	Maitre d'apprentissage G3	J	1		D	1		M	1	Fermeture Anfh	V	1	Toussaint	D	1	
M	27	Maitre d'apprentissage G4	V	2		L	2		M	2		S	2	Défunts	L	2	
M	3	4C	S	3		M	36		J	3		D	3		M	49	4C
J	4		D	4		M	4		V	4		L	4	Développer des compétences relationnelles G3A	M	4	
V	5		L	5		J	5		S	5		M	45		J	5	
S	6		M	32		V	6		D	6		M	6	Développer des compétences relationnelles G4B	V	6	
D	7		M	7		S	7		L	7	Prévention des erreurs médicamenteuses G1	J	7		S	7	
L	8		J	8		D	8		M	41		V	8		D	8	
M	28		V	9		L	9		M	9	Prévention des erreurs médicamenteuses G2	S	9		L	9	
M	10		S	10		M	37	Faire évoluer sa culture gériatrique G1	J	10		D	10		M	50	E-Multi + CHMD
J	11		D	11		M	11		V	11		L	46	Armistice 1918	M	11	Commission du CT*
V	12		L	33	Faire évoluer sa culture gériatrique G2	J	12		S	12		M	12	Personnes âgées ayant des troubles psychocomportementaux G1	J	12	
S	13		M	13		V	13		D	13		M	13		V	13	
D	14	Fête nationale	M	14		S	14		L	14		J	14	Personnes âgées ayant des troubles psychocomportementaux G2	S	14	
L	15		J	15	Ascension	D	15		M	42		V	15		D	15	
M	29		V	16	Fermeture Anfh	L	16	E-Multi + CHMD	M	16	Bureau régional	S	16		L	16	
M	17		S	17		M	38	Commission du CT*	J	17	Formation Gesform Evolution	D	17		M	51	4C
J	18		D	18		M	18	Tuteur de stage IFSO	V	18		L	18		M	18	
V	19		L	34		J	19		S	19		M	47	E-Multi + CHMD	J	19	
S	20		M	20		V	20		D	20		M	20		V	20	
D	21		M	21		S	21		L	21		J	21		S	21	
L	22		J	22		D	22		M	43	4C	V	22	Web coffee	D	22	
M	30		V	23		L	23	Développer des compétences relationnelles G3A	M	23		S	23		L	23	
M	24		S	24		M	39		J	24	Séminaires des instances régionales	D	24		M	52	
J	25		D	25		M	25	Développer des compétences relationnelles G4B	V	25		L	25		M	25	Noël
V	26		L	26		J	26		S	26		M	48		J	26	
S	27		M	27		V	27	Web coffee	D	27		M	27		V	27	
D	28		M	28		S	28		L	28		J	28		S	28	
L	29		J	29		D	29		M	44		V	29		D	29	
M	31		V	30		L	30	Fermeture Anfh	M	30	E-Multi + CHMD	S	30		L	30	
M	31		S	31					J	31					M	31	

**Formations certifiantes/diplômantes proposées**

- 🟢 Le Titre professionnel d'agent de restauration
- 🟡 Le Titre professionnel d'agent de service médico-social
- 🟠 Le CAP d'agent de blanchisserie
- 🔵 Le Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant de soins en gériologie (ASG)

Mais aussi, le Titre professionnel d'assistant secrétaire médico-social, le CAP d'agent de propreté et d'hygiène

Rapprochez-vous de vos services de formations continues pour connaître les autres intentions de formations certifiantes de l'Anfh.





**Anfh**

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
01 44 75 68 00  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

X @ANFH\_

in ANFH

@anfh\_opca

@ANFHfilm