

# Métiers de demain : relevons le défi dès aujourd'hui !

« La question des métiers et de l'évolution dans la Fonction publique hospitalière est un enjeu majeur pour notre secteur d'activité. C'est pourquoi la journée « Métiers de demain : relevons le défi dès aujourd'hui » a été organisée. Établissements comme agents doivent pouvoir anticiper les changements des différents métiers. Pour les uns, c'est avoir la capacité de proposer des actions de conversion ou des formations pour accompagner les évolutions ; pour les autres c'est accepter les modifications de déroulé de carrière, les évolutions de la société. Et pour toutes et tous, cela implique de travailler avec une diversité générationnelle dont les attentes semblent parfois incompatibles.

Entre prises de hauteur chiffrées, prospectives métiers et compétences, témoignages d'agents sur des évolutions professionnelles très différentes et débats colorés, les échanges avec les membres des instances comme avec les participants ont été l'occasion de mettre en lumière les mutations en cours. Aucun métier de la FPH n'échappera à ces évolutions, l'identification des nouveaux besoins est donc nécessaire pour accompagner aussi humainement qu'efficacement ces changements.

De la cartographie des métiers – avec son focus métiers en tension – aux financements d'études promotionnelles, de bilans de compétences, de Congés formation professionnelle, en passant par le conseil en évolution professionnelle, sans oublier la diversité des dispositifs d'accompagnement à la main des établissements pour sécuriser les parcours de leurs agents : l'Anfh met à disposition une large palette d'outils pour soutenir ses adhérents.

Bonne lecture !

Composante Sud,  
Anfh Bretagne

Retrouvez  
un condensé  
de la journée  
en vidéo



## Comprendre, anticiper et réussir les métiers de demain

Face aux bouleversements sociétaux, démographiques et technologiques, la Fonction publique hospitalière entre dans une période de transformation sans précédent. Pour éclairer ces mutations et préparer l'avenir, l'Anfh Bretagne a réuni, le 12 juin 2025 à Redon, professionnels, experts et acteurs du terrain lors d'une journée riche en échanges.

Cette rencontre a ouvert de nouvelles perspectives grâce à :

- **des regards d'experts**, avec les analyses prospectives d'Océane Nouailhas (GREF Bretagne) et de Matthieu Girier (Anap), sur les tendances démographiques et technologiques qui redessinent nos métiers comme les attentes des patients ;
- **des récits inspirants**, montrant comment l'appui de dispositifs de formation comme ceux de l'Anfh peut véritablement transformer des parcours professionnels ;
- **des débats stimulants**, animés par Anne Dooghe (CASH Nanterre), Élisabeth Soulié (anthropologue) et Yann Le Faou (coordinateur interprofessionnalité), autour des enjeux intergénérationnels, de la transmission des savoirs et des nouveaux styles de management — autant de clés pour accueillir la génération Z dans l'hôpital de demain ;
- **des solutions concrètes**, présentées par David Roussel (délégué régional Anfh Bretagne) et Mickaël Eveno (responsable Connaissance Clients au siège de l'Anfh), pour anticiper les évolutions des métiers et accompagner les agents dans leurs trajectoires professionnelles.

Portée par l'énergie communicative de Marlène Legay, psychosociologue et fondatrice de Vague de Sens, cette journée a offert un véritable souffle d'inspiration et d'outils opérationnels. Une chose est sûre : l'avenir des métiers hospitaliers se construit dès maintenant. Et ce document vous propose d'explorer les pistes qui se dessinent pour y arriver. ●

# Quel avenir pour la FPH Bretagne ?

Avec ses données sur les tendances démographiques et l'insertion professionnelle, le GREF Bretagne dresse une feuille de route concrète et optimiste pour une Fonction publique hospitalière prête à relever les défis de demain.

## Cap sur l'avenir et les métiers de demain

En Bretagne, la Fonction publique hospitalière se transforme en profondeur. Océane Nouailhas, chargée de mission au GREF Bretagne, a pointé les dynamiques cruciales pour l'avenir de la santé sur le territoire.

### La démographie bretonne, un défi pour la santé publique

Il est aujourd'hui indispensable d'anticiper pour garantir un service de santé performant et attractif. Au cœur de cette transformation, une réalité démographique : la Bretagne voit sa population vieillir rapidement, et ce phénomène va s'accélérer (voir ci-contre). Le nombre de seniors augmentera donc bien plus vite que celui de jeunes actifs. Couplée à une espérance de vie en hausse, cette évolution structurelle induit une augmentation des besoins en soins de longue durée, en accompagnement des maladies chroniques et du maintien à domicile.

### La FPH face aux enjeux de recrutement et de fidélisation

Si les parcours de carrière évoluent, notamment pour les infirmiers, dont un sur deux change de voie ou quitte l'hôpital après 10 ans de carrière – une donnée qui interpelle sur la fidélisation –, le dynamisme de l'insertion professionnelle reste une force pour le secteur. Les formations régionales montrent des taux d'intégration impressionnants (voir ci-contre). Ces chiffres attestent de l'attractivité initiale de ces métiers et

de la qualité des filières de formation bretonnes. Cependant, la région fait face à des tensions très fortes sur les recrutements d'aides-soignants, d'infirmiers et d'aides à domicile, qui devraient se maintenir, voire s'accroître jusqu'en 2030. Ces pénuries impactent également les professions paramédicales et certaines professions médicales. Pour les surmonter, la FPH doit non seulement continuer à former, mais aussi à transformer ses pratiques pour retenir ses talents.

**« L'enjeu est clair : comprendre ces mutations pour mieux anticiper les besoins futurs en compétences »**

#### Océane Nouailhas

Chargée de mission au GREF Bretagne

#### Anticiper l'avenir, une adaptation nécessaire et proactive

L'enjeu est clair : comprendre ces mutations pour mieux anticiper les besoins futurs en compétences, renforcer l'attractivité de ces métiers essentiels et proposer des formations adaptées. C'est la condition sine qua non pour maintenir une offre de soins de proximité et de qualité face à une demande croissante et complexe, et pour relever le « défi de renouvellement des professionnels » sur de nombreux métiers ; en Bretagne, plus d'un tiers des effectifs d'aides-soignants, d'ASH ou encore de médecins hospitaliers ont plus de 50 ans. ●

## Chiffres clés

### La population en Bretagne :

<b>9<sup>e</sup></b> région en nombre d'habitants en 2021	<b>10,8%</b> d'habitants de 75 ans et plus
<b>3,4</b> millions d'habitants	<b>90%</b> des plus de 75 ans vivaient à domicile en 2020

### La FPH bretonne en un coup d'œil :

<b>+ de 185</b> métiers distincts au sein de l'hôpital	<b>210 000</b> actifs dans le secteur santé et action sociale en Bretagne	<b>36%</b> de ces actifs travaillent en FPH
---	--	--

**1 infirmier hospitalier sur 2** change de voie ou quitte l'hôpital après 10 ans de carrière

### Taux d'insertion professionnelle à 12 mois dans l'hospitalier :

<b>98%</b> des aides-soignants	<b>89%</b> des sages-femmes
<b>95%</b> des manipulateurs radio	<b>77%</b> des infirmiers

**11 500 nouveaux entrants** en formation sanitaire et sociale chaque année

# Des nouveaux métiers pour rendre le soin plus humain

Face à l'augmentation des besoins liés au vieillissement de la population et à l'accroissement significatif du nombre de personnes atteintes de pathologies chroniques, permanence des soins et développement de compétences nouvelles sont les deux jambes de la transformation des métiers dans la Fonction publique hospitalière.

Le risque de blocage à l'horizon 2050 est bien réel. S'il devait se concrétiser, il faudrait alors que 25% de la population active travaille dans la santé pour couvrir l'ensemble des besoins. Soit une personne sur quatre ! C'est précisément en conscience de ce risque que l'Anap s'attelle à élaborer des solutions innovantes et pragmatiques visant à garantir la pérennité de notre système de santé.



*« En rendant le système plus fluide, ces métiers libéreront du temps pour le soin et les missions à forte valeur ajoutée »*

**Matthieu Girier,**  
directeur du pôle performance des ressources humaines de l'Anap

## LES QUATRE LEVIERS D'ACTION POUR LE SYSTÈME DE SANTÉ DE 2050

Selon le directeur du pôle performance des ressources humaines de l'Anap, Matthieu Girier, il existe quatre axes majeurs autour desquels s'articulent de nouvelles fonctions. À la fois complémentaires et indissociables, ces quatre axes sont autant de perspectives pour les 11 500 nouveaux entrants bretons en formation sanitaire et sociale chaque année que pour la valorisation des carrières existantes.

### 1 Assister et libérer les soignants

De nouveaux postes pourront prendre en charge les tâches périphériques au soin, mais essentielles à la bonne marche d'un service. On pense aux assistants de soins, aux aides logistiques ou aux coordinateurs de parcours patients, qui gèrent l'administratif, la préparation de matériel ou l'accompagnement non médical des patients. Ainsi les infirmiers et aides-soignants pourront se consacrer au patient. Le chiffre du CHU de Bordeaux, où 57% du temps des soignants est dédié à des tâches non liées au soin direct, illustre ce besoin criant et l'opportunité d'optimisation qu'offrent ces nouveaux rôles.

### 2 Accompagner les technologies et innovations

L'hôpital de demain sera ultra-connecté. De nouveaux profils sont nécessaires pour déployer, maîtriser et former aux outils numériques, à la télémédecine, à l'intelligence artificielle, à la robotique ou encore à la cybersécurité. Cela inclut des rôles de référents numériques de santé, de techniciens spécialisés en e-santé, de data-managers ou de coordinateurs d'outils innovants. Ces métiers garantissent à la FPH de rester à la pointe de la technologie au service du patient, tout en protégeant les données de santé.

### 3 Simplifier les processus et alléger la charge

La complexité administrative et la lourdeur des processus sont des freins à l'efficacité et à l'attractivité. Des métiers dédiés à l'optimisation des parcours



patients, à la gestion des données de santé, à la facilitation administrative ou à la simplification des flux logistiques apparaîtront. On peut imaginer des gestionnaires de processus hospitaliers, des experts en facturation complexe ou des coordinateurs de parcours de soins. En rendant le système plus fluide pour les équipes, ces métiers libéreront du temps pour le soin et les missions à forte valeur ajoutée.

### 4 Diversifier les carrières en santé

Ces nouveaux métiers offrent des perspectives professionnelles variées et des trajectoires de carrière plus longues pour les agents, permettant évolutions, reconversions ou spécialisations. En valorisant des compétences différentes, ils attirent de nouveaux talents vers la FPH, contribuant à renforcer l'attractivité de l'hôpital face à la concurrence et aux tensions sur le marché de l'emploi. Ces nouveaux métiers permettront de recentrer les équipes sur leur cœur de mission, d'améliorer la qualité de vie au travail et de construire collectivement un système de santé plus humain, plus efficace et plus résilient. Une vision proactive qui place l'innovation organisationnelle et technologique au service de l'humain.

# L'intégration des nouveaux entrants (génération Z): un débat essentiel

## Le lexique des générations

### Les baby-boomers: les bâtisseurs (nés ~ 1946 - 1964)

Nés dans l'euphorie de l'après-guerre, ils ont souvent connu une ascension professionnelle stable et une forte loyauté envers leur employeur. **Leur mantra?** Le travail est central, l'effort est récompensé, la hiérarchie est respectée.

### La génération X: les indépendants connectés (nés ~ 1965 - 1980)

Entre l'analogique et le numérique, ils ont appris à s'adapter. Ils valorisent l'autonomie et l'équilibre. **Leur mantra?** *Efficacité avant tout, on ne me dit pas ce que je dois faire, mais ce que je dois atteindre.*

### La génération Y (ou millennials): les chercheurs de sens (nés ~ 1981 - 1996)

Premiers enfants du numérique, ils sont à l'aise avec la technologie et recherchent un sens profond dans leur travail. **Leur mantra?** *Pourquoi je fais ça? Je veux m'épanouir, être agile et avoir un feedback régulier.*

### La génération Z: les nouveaux codeurs (nés ~ 1997 - 2012)

De véritables « digital natives », ils sont ultra-connectés, ultra-informés et impatients d'avoir un impact. **Leur mantra?** *Un équilibre vie pro/perso inébranlable, un management collaboratif, un besoin de reconnaissance immédiate et de transparence. Pas question de mépuiser pour un patron!*

Un certain malaise intergénérationnel plane, c'est indéniable. Les attentes des nouveaux entrants et les habitudes des générations précédentes provoquent quelques crispations qui se sont fait sentir lors du débat. Ces échanges ont mis en lumière divergences et points de rencontre.

### La génération Z à l'hôpital, le défi d'un malaise intergénérationnel

En amont de la rencontre, chaque participant s'est vu remettre deux fanions, l'un rouge pour « je ne suis pas d'accord », l'autre vert pour « je suis d'accord ».

Marlène Legay et Jenna Saychanh ont ensuite énoncé deux assertions: « *Je suis parfois surpris par le comportement de mes jeunes collègues* » et « *Je suis parfois agacé par le comportement de mes jeunes collègues* ». Ces phrases ont suscité des réactions immédiates et une envolée de drapeaux verts: une manifestation spontanée, qui soulignait avec force le consensus autour de ces ressentis. De nombreuses interventions du public, notamment des « anciens », ont formulé la difficulté qu'éprouvent certains à comprendre les motivations et comportements de la génération Z.

### Comprendre plutôt que juger

Un débat passionnant et particulièrement constructif sur les évolutions des métiers et générations



dans la FPH s'est déroulé entre Anne Dooghe, directrice des soins du CASH de Nanterre, l'anthropologue Elisabeth Soulié, et Yann Le Faou, coordinateur de projets interprofessionnalité. L'arrivée de la génération Z sur le marché du travail hospitalier est un sujet majeur, porteur de nouvelles envies et besoins. Pour Elisabeth Soulié, cette jeune génération, souvent perçue comme « différente », est en réalité le reflet des évolutions sociétales. « [Elle] a un fort besoin d'exister en tant que personne »,



déclare-t-elle. Leurs aspirations à un management plus horizontal, à un meilleur équilibre vie pro-vie perso et à la recherche de sens au travail sont légitimes. Elles bousculent nos organisations actuelles pour mieux les interroger. « Le travail n'est plus central pour cette génération, elle a envie d'être épanouie. »

#### Des attentes claires :

##### reconnaissance et feedback

Perçues comme un manque de motivation ou une réticence à l'effort, ces nouvelles aspirations sont souvent mal comprises par des générations élevées dans la culture du mérite et de l'abnégation. C'est dès l'entretien d'embauche que les nouveaux entrants expriment leurs desiderata. Cette posture percute de plein fouet les représentations de celles et ceux qui ont attendu des années pour obtenir certains avantages ou qui attendent encore.

Pour autant, les attentes de la Gen Z n'ont rien de démesuré : elles découlent directement de besoins fondamentaux tels que la reconnaissance de leur travail, de leurs contributions et le refus d'être considérés comme de simples pions. Les tenants de cette génération, comme ceux des précédentes, ont besoin de trouver un sens à leurs actions et d'avoir des retours sur l'impact de leur travail. La différence est qu'ils expriment clairement ce besoin.

#### Réinventer le management pour une cohabitation riche

La cohabitation des générations n'a donc rien du défi insurmontable, mais tout d'une formidable opportunité. En tenant compte de la diversité des aspirations, une matière première nouvelle émerge, permettant la construction d'un management plus collaboratif et plus attractif. Il s'agit de s'enrichir mutuellement pour bâtir une Fonction publique hospitalière où chacun trouve sa place, en garantissant un environnement de travail qui favorise la reconnaissance, l'épanouissement et le développement de tous. ●



## Pour plonger dans l'univers des générations

**Envie d'approfondir le sujet des générations au travail et des dynamiques intergénérationnelles ? Voici quelques pistes :**

#### Livres

*Sois jeune et tais-toi* de Salomé Saqué (Payot, 2023) dresse le portrait d'une génération qui tente tant bien que mal de prendre son indépendance.

*Manager la génération Z* d'Élodie Gentina (Dunos, 2023) offre des clés pour comprendre et fidéliser la génération née à l'heure du digital.

*Génération Y Et Z, le grand défi intergénérationnel* de Daniel Ollivier et Catherine Tanguy (DE BOECK SUP, 2017) met la question de l'intergénérationnel au centre des réflexions des entreprises.

#### Podcasts

Nouvelle vie pro (Challenges/Les Échos) : plusieurs épisodes sont dédiés aux évolutions du monde du travail, aux nouvelles générations et au management.

Génération Do It Yourself de Matthieu Stefani : axé sur l'entrepreneuriat, de nombreux témoignages d'entrepreneurs ou de managers abordent implicitement les attentes et les fonctionnements des jeunes générations.

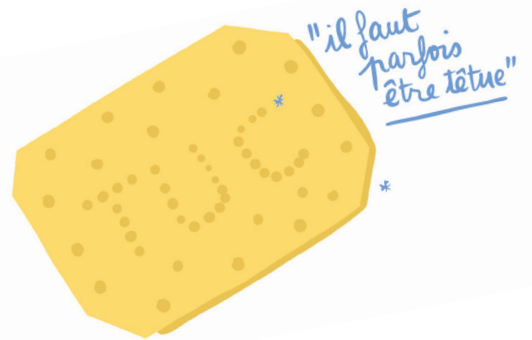
Génération Z, une autre vision du travail (France Inter) : un reportage qui décrypte la fracture opposant la Gen Z et les seniors dans le monde du travail.

Génération Z, le malaise au travail ? (France Info) : une anthropologue et une psychologue du travail évoquent l'angoisse professionnelle qui affecte la jeune génération.



# Osez l'évolution par la formation!

Qu'il s'agisse d'une ascension verticale vers des postes à responsabilités ou d'une réorientation horizontale audacieuse vers de nouvelles compétences, les deux histoires de vie professionnelle qui suivent démontrent la capacité de la FPH à offrir des opportunités de développement uniques. Elles illustrent l'impact concret de la formation continue, du soutien des ressources humaines et de la détermination personnelle sur les trajectoires de carrière.



## L'ascension verticale, de TUC à cadre supérieure de santé

Le parcours de Zouaouia Delannee, cadre supérieure de santé en pédopsychiatrie aujourd'hui, est une belle illustration de l'évolution verticale au sein de la FPH. Son cheminement a commencé par un premier contact avec le service public en tant que TUC (travaux d'utilité collective) – une expérience formatrice qui lui a permis de s'immerger dans le quotidien de l'hôpital. Rapidement, elle s'est engagée dans le métier d'aide-soignante, un rôle au cœur du soin et de la relation patient. *« Je voulais travailler dans le public parce que pour moi, c'était un peu le graal. À l'époque, être fonctionnaire, la sécurité d'emploi, c'était attractif. »* Cette aspiration à la stabilité et à la contribution au service public a été le moteur de son engagement. *« Je n'aimais pas l'école! Et quand on voit les études que j'ai pu faire, c'est un peu surprenant. »* Grâce à sa détermination inébranlable et aux dispositifs de formation continue disponibles, elle a ainsi acquis de nouvelles compétences, validé des

*« Je n'aimais pas l'école!  
Et quand on voit les études  
que j'ai pu faire, c'est un  
peu surprenant. »*

**Zouaouia Delannee,**  
cadre supérieure de santé  
en pédopsychiatrie

diplômes (infirmière, puis cadre de santé) et endossé des responsabilités managériales croissantes, jusqu'à son poste actuel. Son cheminement, de l'opérationnel au stratégique, est un exemple inspirant des possibilités offertes par la formation. Son témoignage souligne l'importance de l'investissement personnel, mais aussi la reconnaissance et la valorisation de l'expérience acquise au sein de la FPH. Les parcours internes y sont valorisés, et ses agents se voient offrir les moyens de se développer tout au long de leur carrière, d'atteindre des postes à responsabilités et de contribuer de manière significative à la gestion et à l'innovation des établissements de santé.

## La réorientation horizontale, des espaces verts à l'informatique

Le parcours de Laurent Masson, technicien informatique aujourd'hui, est l'incarnation même de l'évolution horizontale, une réinvention professionnelle complète au sein de la FPH. En tant qu'agent d'entretien des espaces verts, Laurent a œuvré pendant plusieurs années à l'embellissement et l'entretien des environnements hospitaliers. Après un certain temps, il a ressenti un besoin de renouveau, et a mûri un désir de réorientation professionnelle.

Cette transition a été rendue possible grâce aux dispositifs de l'Anfh, notamment par le biais des fonds de financement dédiés à la formation des agents des filières techniques, ouvrières, sociales et administratives (TOSA). Ce financement lui a permis d'accéder à des formations qualifiantes dans un domaine complètement différent.

Le cas de Laurent démontre que la FPH n'est pas figée dans des parcours prédéfinis. Elle offre la flexibilité nécessaire pour explorer de nouveaux domaines de compétences et se réinventer professionnellement. Grâce à des formations en informatique, Laurent a pu acquérir les connaissances techniques et les certifications nécessaires pour intégrer un secteur en pleine croissance. Son histoire est la preuve que la motivation, combinée aux opportunités de formation offertes par la FPH, peuvent permettre aux agents de trouver un nouveau sens à leur carrière, tout en répondant aux besoins évolutifs de l'hôpital. Il a non seulement transformé sa propre carrière, mais il est devenu un acteur essentiel de la modernisation des outils hospitaliers. ●

# Les clés de l'évolution dans la FPH: vos dispositifs de formation

L'Anfh est un acteur majeur pour accompagner l'évolution professionnelle des agents de la FPH, notamment grâce aux Études promotionnelles (EP), au Congé de formation professionnelle (CFP) et au Conseil en évolution professionnelle assuré par des professionnels RH et les services formation continue dans les établissements.

## 1

### Les Études promotionnelles (EP)

Les Études promotionnelles (EP) sont un dispositif essentiel pour permettre aux agents de la FPH d'accéder à des formations diplômantes ou certifiantes du secteur sanitaire et social (pour devenir aide-soignant, infirmier, cadre de santé). Elles visent à favoriser l'évolution professionnelle au sein de la FPH en permettant l'acquisition de nouvelles qualifications.

**Objectif:** les EP permettent de suivre une formation tout en maintenant son statut d'agent et sa rémunération.

**Financement:** l'Anfh peut prendre en charge les frais pédagogiques et la rémunération de l'agent pendant la formation, sur les fonds mutualisés.

**Engagement:** le financement d'une EP par l'Anfh implique généralement un engagement de servir dans la FPH pour une durée équivalente au triple de celle de la formation, avec un plafond de cinq ans.

## 2

### Le congé de formation professionnelle (CFP)

Le Congé de formation professionnelle (CFP) est un dispositif qui permet aux agents de la FPH de s'absenter de leur poste de travail pour suivre une formation à leur initiative, sans lien direct avec le plan de formation de leur établissement. Il peut être utilisé pour un projet de reconversion, l'acquisition de nouvelles compétences, ou même la préparation à un concours.

**Objectif:** le CFP offre une opportunité de développer ses compétences, de préparer une reconversion professionnelle, de réaliser un bilan de compétences ou une Validation des acquis de l'expérience (VAE).

**Conditions:** l'agent doit justifier d'une ancienneté de services effectifs dans la FPH.

**Financement:** le CFP peut être financé par l'Anfh, sous certaines conditions et dans la limite des crédits disponibles.

## 3

### Le Bilan de compétences (BC)

Le Bilan de compétences (BC) est un outil essentiel pour faire le point sur ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations. Il a pour objectif de définir un projet professionnel ou de formation cohérent. Il peut être réalisé dans le cadre d'un CFP.

**Objectif:** analyser son parcours, identifier ses atouts et construire un projet d'évolution professionnelle réaliste.

**Accès:** le dossier de demande de BC peut être retiré auprès du service formation continue de votre établissement. Il est également téléchargeable sur le site de l'Anfh.

**Financement:** les demandes de financements sont traitées au fil de l'eau toute l'année.

## 4

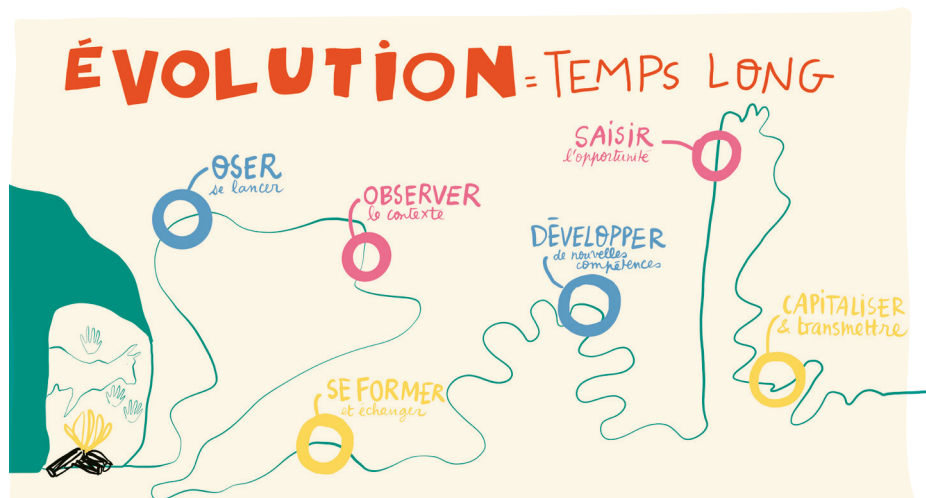
### La validation des Acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître les compétences acquises par son expérience professionnelle ou non afin d'obtenir tout ou une partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

**Certifications accessibles:** tout diplôme, titre à vocation professionnelle et certificat de qualification qui figurent dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

**Conditions:** justifier d'une expérience professionnelle (en tant qu'agent public, salarié, profession libérale, etc.), bénévole et/ou de volontariat de 3 ans en continu ou en discontinu en rapport avec la certification visée.

**Démarche:** après avoir formulé la demande auprès de l'organisme qui délivre la certification visée (livret 1), le candidat constitue un dossier qui sera évalué par un jury (livret 2). Ces 2 étapes demandent un travail personnel important. ●



#### Pour en savoir plus:

[anfh.fr/bretagne/services-aux-agentes](http://anfh.fr/bretagne/services-aux-agentes)

# La culture au service de l'expérience patient en milieu hospitalier

Faciliter l'accès à la lecture et à l'écriture pour enrichir le parcours de soins et rendre l'expérience hospitalière plus humaine pour patients et soignants : voilà l'objectif du partenariat audacieux conclu entre l'Anfh et Short Édition, qui se déploie déjà dans 32 services hospitaliers.

## Le concept

Au cœur du dispositif se trouvent les distributeurs d'histoires courtes de Short Édition. Ces bornes, qui proposent une sélection de récits à imprimer gratuitement sur papier recyclé, transforment les temps d'attente en moments d'évasion et de détente. Les études préliminaires montrent des bénéfices sur la distraction, la relaxation et l'amélioration de l'expérience hospitalière.

## Au-delà de la lecture

Pour aller plus loin, Short Édition propose des ateliers d'écriture dans les établissements, notamment en Bretagne. Ils permettent aux patients et professionnels de s'exprimer et de stimuler leur créativité. Dans le cadre du programme « Nouvelles de l'hôpital » et du dispositif 4C (Clés pour des Connaissances, des Compétences, une Carrière), l'Anfh Bretagne et Short Édition unissent leurs forces pour favoriser l'accès à la culture,

le développement des compétences de base et l'inclusion dans les établissements de santé.

## Un impact bénéfique pour tous

Ce partenariat profite à l'ensemble de l'écosystème hospitalier. Pour les patients et leurs familles, il réduit le stress, propose distraction et évasion. Pour les professionnels, il favorise un environnement plus calme, et des moments de lecture-écriture pour leur propre bien-être, aidant à réduire le stress professionnel. Pour les établissements, il améliore l'expérience patient et valorise l'hôpital comme lieu de vie et de culture. Une initiative qui illustre bien comment l'innovation culturelle peut enrichir les soins, rendant l'hôpital plus accueillant, humain et apaisant pour tous. ●

Un partenariat prometteur entre Short Édition et l'Anfh Bretagne signé lors de la journée carrefour formation.



## Prochains rendez-vous

### Journée gérontologie « Pe(a)nser le bien-être professionnel pour accompagner le grand âge »

La 33<sup>e</sup> édition de la Journée gérontologie met le bien-être des professionnels à l'honneur. En lien avec l'enquête régionale « Baromètre social », un focus s'intéressera au ressenti des agents dans les EHPAD bretons. Sens donné au travail, organisations et facteurs de bien-être seront au programme, avec en toile de fond des retours d'expériences et d'initiatives d'établissements bretons.

**Mardi 28 avril 2026**  
au palais des congrès de Saint-Brieuc

Programme à découvrir sur le site de l'Anfh Bretagne  
[www.anfh.fr/bretagne](http://www.anfh.fr/bretagne)

**Inscriptions :** service formation continue de votre établissement

### Formation « Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? »

Les écarts d'âge charrient avec eux différentes perceptions quant au sens du travail, aux exigences et, plus largement, au rapport au travail. Cette formation vise à faire de la diversité générationnelle un enrichissement quotidien du travail d'équipe et un levier favorable au « bien travailler ensemble ». L'Anfh recommande d'inscrire au moins deux agents d'une même équipe et d'âges différents.

Formation financée par l'Anfh et animée par Excellens formation dans le cadre du Plan d'actions régional (PAR)

**Les 9 et 10 avril et le 4 mai**  
dans le Morbihan  
(lieu précisé en février)

### Pour plus d'informations

Nancy Camuzard / Anfh Bretagne  
02 99 35 28 60 / [bretagne@anfh.fr](mailto:bretagne@anfh.fr)