

## Offre de formation 2026 Occitanie





Flashez ce QRcode  
pour accéder à la  
version digitale

# Éditorial

**« Notre ambition reste claire : permettre à chaque agent de se projeter dans des parcours professionnels valorisants, tout en accompagnant vos établissements dans leurs besoins spécifiques. »**

**2026 marque une nouvelle étape pour la formation au sein de la fonction publique hospitalière en Occitanie.** Dans un contexte de profondes transformations – attractivité des métiers, innovations numériques, évolution des compétences – notre Plan d'Actions Régionales se veut à la fois fidèle à nos valeurs et tourné vers l'avenir. Notre ambition reste claire : permettre à chaque agent de se projeter dans des parcours professionnels valorisants, tout en accompagnant vos établissements dans leurs besoins spécifiques. À travers une offre diversifiée, mutualisée et adaptée, nous faisons de la formation un véritable levier d'adaptation, d'excellence et de reconnaissance. Le PAR 2026 s'organise autour d'axes stratégiques qui couvrent l'ensemble des métiers, du soin à la gérontologie, en passant par

l'encadrement, les fonctions techniques et administratives. Les parcours individuels, les évolutions professionnelles et les formations d'adaptation à l'emploi demeurent au cœur de notre offre.

Cette année, nous avons choisi de renforcer notre action autour de plusieurs priorités :

- > Valoriser et fidéliser les professionnels, grâce à des parcours qualifiants et à la reconnaissance des compétences ;
- > Innover pédagogiquement, en poursuivant le déploiement des modalités hybrides et immersives, tout en garantissant la proximité territoriale indispensable à l'accès de tous ;
- > Soutenir les fonctions managériales, essentielles pour accompagner le changement et mobiliser les équipes.

Au-delà de l'offre de formation, nous continuons à investir dans des projets régionaux thématiques qui favorisent l'échange d'expériences et l'émergence de pratiques innovantes : qualité de vie au travail, égalité professionnelle, cybersécurité, intelligence artificielle, gestion prévisionnelle des compétences... Ainsi, le Plan d'Actions Régionales 2026 s'inscrit dans un document plus global présentant l'ensemble de l'offre de services de l'Anfh Occitanie. Aux côtés de ce PAR, vous y retrouverez également les formations disponibles sur notre plateforme LMS (e-learning, classes virtuelles, capsules pédagogiques...) ainsi que les projets thématiques actuellement conduits dans la région, qui associent à la fois formations, accompagnements et actions collectives.

Notre proximité demeure une valeur fondamentale. Les administrateurs, les équipes et les délégués de l'Anfh sont à vos côtés pour vous accompagner dans la mise en œuvre de vos plans de formation et dans le développement des compétences de vos agents.

J'espère que ce Plan d'Actions Régionales 2026 vous permettra d'exploiter pleinement toutes les ressources que l'Anfh Occitanie met à votre disposition pour accompagner vos établissements et valoriser les parcours professionnels de vos agents.

Présidente Anfh Occitanie  
**SANDRINE CAZELLES**

# Présentation générale de l'Anfh

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

---

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

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

---

## **La structure repose sur trois valeurs fondatrices**

### **PARITARISME**

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

### **PROXIMITÉ**

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

### **SOLIDARITÉ**

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

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 04</b>
<b>Comment venir à l'Anfh ?</b>	<b>p. 06</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 09</b>

## **01** **Plan d'actions régionales 2026** **p. 11**

> Modalités d'inscription .....	<b>13</b>
> Sommaire détaillé .....	<b>14</b>
> Axe 1 – Compétences clés – Savoirs de base .....	<b>17</b>
> Axe 2 – Gériatrie .....	<b>23</b>
> Axe 3 – Soins .....	<b>33</b>
> Axe 4 – Management et encadrement de proximité .....	<b>49</b>
> Axe 5 – Administratif – Ressources humaines .....	<b>53</b>
> Axe 6 – Qualité – Finances – Achats .....	<b>63</b>
> Axe 7 – Métiers techniques – Logistiques – Restauration .....	<b>67</b>
> Axe 8 – Établissements sociaux et médico-sociaux (handicap – famille) .....	<b>75</b>
> Axe 9 – Pluridisciplinaire .....	<b>79</b>
> Axe 10 – Psychiatrie .....	<b>87</b>

## **02** **Offre e-learning** **p. 93**

> Modalités d'inscription .....	<b>95</b>
> Sommaire détaillé .....	<b>96</b>
> Partie 1 – Les contenus en libre accès .....	<b>97</b>
> Partie 2 – Les contenus en inscription institutionnelle .....	<b>99</b>
> Partie 3 – Les contenus en auto-inscription .....	<b>129</b>
> Partie 4 – Glossaire du digital learning .....	<b>137</b>

## **03** **Les projets thématiques (accompagnement et formations)** **p. 141**

> Modalités d'inscription .....	<b>142</b>
> Sommaire détaillé .....	<b>143</b>
> Projet - Intelligence Artificielle .....	<b>144</b>
> Projet - Tothem .....	<b>145</b>
> Projet - DD et RSE .....	<b>146</b>
> Projet - Cybersécurité .....	<b>148</b>
> Projet - QVCT .....	<b>149</b>
> Projet - RH / Métiers et compétences .....	<b>150</b>
> Projet - Égalité professionnelle .....	<b>151</b>
> Projet - Secondes parties de carrière .....	<b>152</b>

# Comment venir à l'Anfh?

## ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

Immeuble Le Fahrenheit  
Odysseum – ZAC Hippocrate  
120, avenue Nina Simone  
34 000 MONTPELLIER  
Tél. 04 67 04 35 10

### En voiture

- > Depuis Montpellier centre : direction A9 puis Odysseum.
- > Depuis l'autoroute A9 : sortie n° 29, direction Odysseum-Montpellier centre, puis Odysseum.

### GPS

Sélectionner le « Carrefour de Londres » situé à environ 100 mètres des bureaux.

### Parking

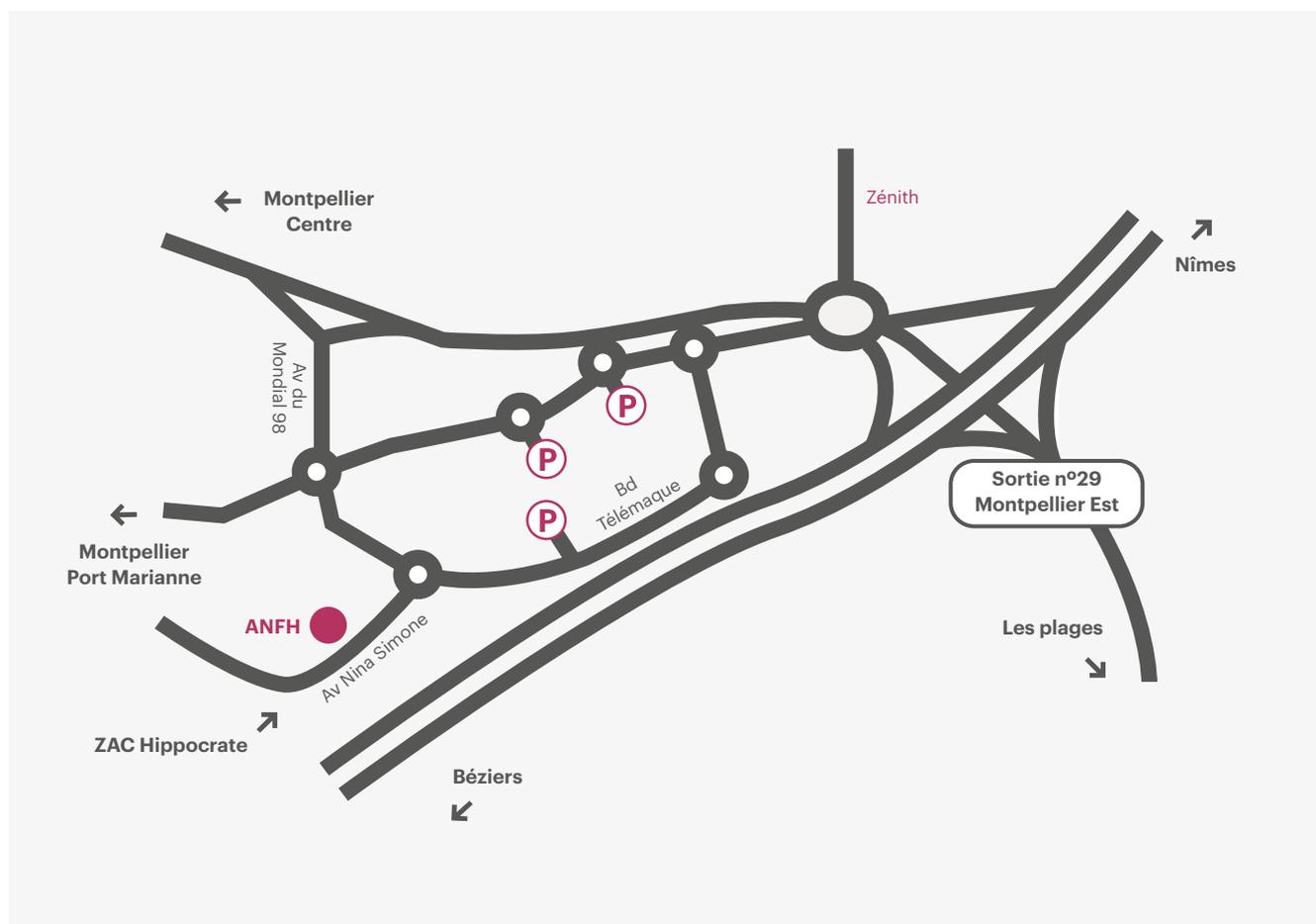
Se garer sur les parkings payants d'Odysseum et garder les justificatifs pour le remboursement.

### En tramway

Ligne 1 direction Odysseum, station : Place de France.

### En bus

Ligne 9 et La Ronde, arrêt : Place de France.



## ANFH MIDI-PYRÉNÉES

Parc du Canal  
1, rue Giotto  
31520 RAMONVILLE-SAINT-AGNE  
Tél. 0561147868

### En voiture

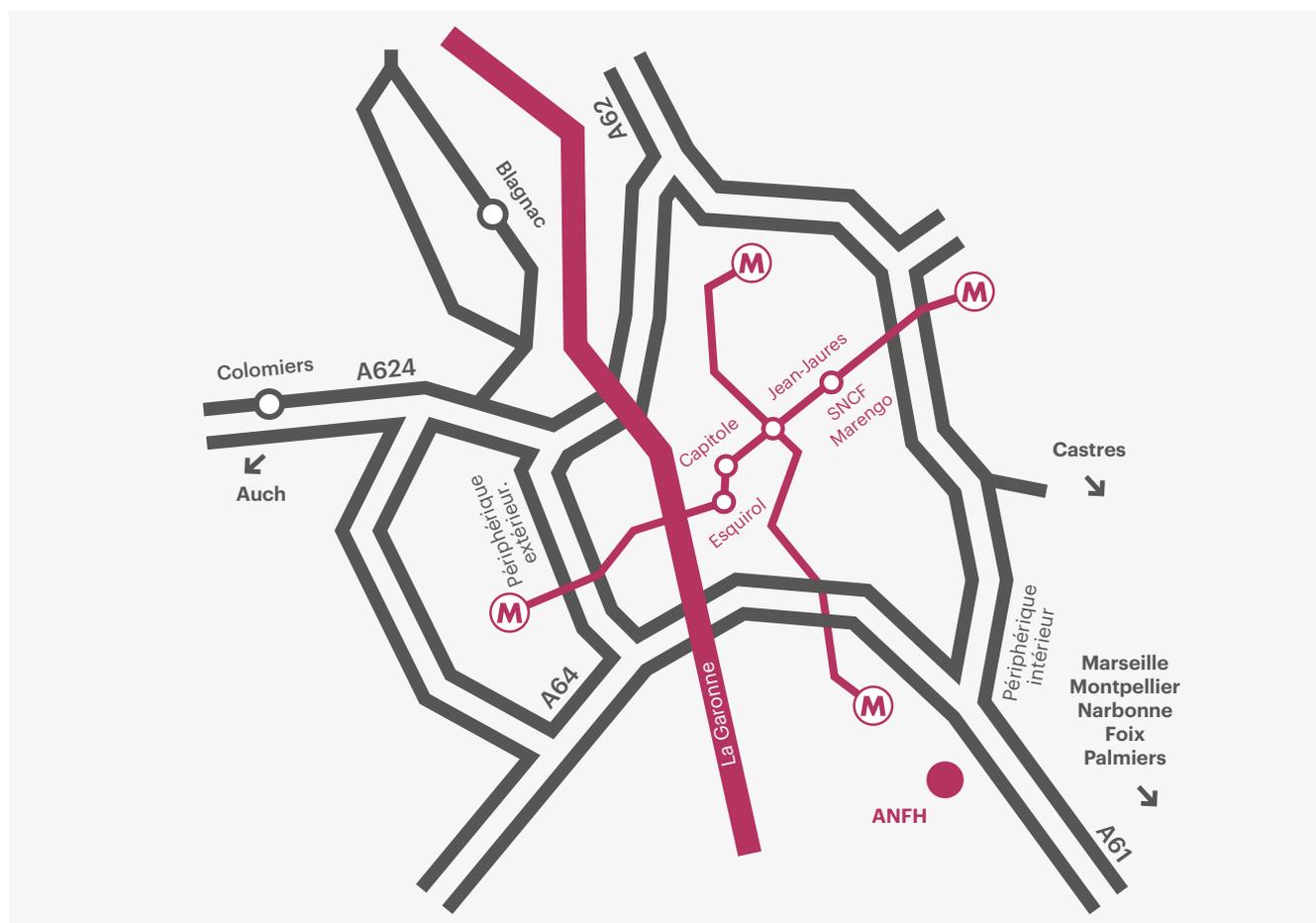
- > Depuis la rocade :  
sortie n° 19 le Palays-Ramonville,  
puis CNES – Parc du Canal.  
Au rond-point près du Buffalo Grill,  
prendre avenue de l'Europe,  
puis rue Giotto.
- > Depuis l'autoroute A61 :  
direction Toulouse centre,  
sortie n° 19, puis CNES –  
Parc du Canal.

### En métro

Prendre la ligne B, direction  
Ramonville, descendre  
à la station terminus.

### En bus

Prendre la navette 111  
en sortie du terminus ligne B,  
puis descendre à l'arrêt :  
Parc du Canal.



## Parcours d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience

Un dispositif accessible, adaptable, transversal et élargi à tous les niveaux et aux différents métiers de la Fonction publique hospitalière. La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). C'est un outil de politique Ressources Humaines visant la professionnalisation des agents notamment dans un contexte de métiers en tension en particulier dans la filière soin.

Afin de soutenir ses établissements adhérents, l'Anfh propose ce dispositif collectif et personnalisé d'accompagnement à la VAE pour les agents de la FPH souhaitant obtenir un diplôme ou une certification quel qu'en soit le niveau.

Ce dispositif permet aux établissements d'accompagner leurs agents dans leur démarche de VAE dans un objectif de montée en compétences et de fidélisation.

Plus d'infos sur  
[www.anfh.fr/agents/  
valoriser-son-experience](http://www.anfh.fr/agents/valoriser-son-experience)



# Une équipe à votre service

## MIDI-PYRÉNÉES

### Délégation Midi-Pyrénées

> midipyrenees@anhf.fr

### Déléguée territoriale

#### Anne-Sophie AUBERT

> 05 61 14 95 77  
> midipyrenees@anhf.fr

### Assistante

#### Audrey FABES

> 05 61 14 78 68  
> a.fabes@anhf.fr

### Pôle Formation

> midipy.formation@anhf.fr

#### Lucie HEIDERICH

> 05 82 08 94 64  
> l.heiderich@anhf.fr

#### Geneviève PONS

> 05 61 14 95 71  
> g.pons@anhf.fr

#### Fatima SARAIVA

> 05 61 14 78 62  
> f.saraiva@anhf.fr

### Pôle Dispositifs individuels

#### Nicolas DELUC

> 05 61 14 95 73  
> n.deluc@anhf.fr

#### Marjana HASSANI

> 05 61 14 78 66  
> m.hassani@anhf.fr

### Pôle Gestion de fonds

#### Martine CHANCHE

> 05 61 14 78 69  
> m.chanche@anhf.fr

#### Anne-Marie COSTE

> 05 61 14 95 75  
> am.coste@anhf.fr

#### Isabelle GUYARD

> 05 61 14 95 70  
> i.guyard@anhf.fr

#### Catherine MIMCHE

> 05 61 14 78 67  
> c.mimche@anhf.fr

#### Bernadette PÉNALVA

> 05 61 14 78 63  
> b.penalva@anhf.fr

#### Stéphanie SOUAGUI

> 05 61 14 95 76  
> s.souagui@anhf.fr

#### Anne-Sophie VAZEILLE

> 05 61 14 78 64  
> as.vazeille@anhf.fr

## LANGUEDOC-ROUSSILLON

### Délégation Languedoc-Roussillon

> languedocroussillon@anhf.fr

### Déléguée territoriale

#### Aude DELPECH

> 04 67 04 35 10  
> languedocroussillon@anhf.fr

### Assistante

#### Kab LY

> 04 67 04 35 10  
> k.ly@anhf.fr

### Pôle Formation

> languedoc.formation@anhf.fr

#### Béatrice FABRE

> 04 67 04 31 03  
> b.fabre@anhf.fr

#### Manon JOUVE

> 04 67 04 30 49  
> m.jouve@anhf.fr

### Pôle Dispositifs individuels

#### Nicolas DELUC

> 04 67 04 35 14  
> n.deluc@anhf.fr

#### Tonya MONDJO

> 04 67 04 31 02  
> t.mondjo@anhf.fr

### Pôle Gestion de fonds

#### Delphine AKNIN

> 04 67 04 30 21  
> d.aknin@anhf.fr

#### Cécile BOYER-FESQUET

> 04 67 04 30 48  
> c.boyer-fesquet@anhf.fr

#### Virginie CAMPOS

> 04 67 04 31 69  
> v.campos@anhf.fr

#### Philippe GIRAUD

> 04 67 04 32 17  
> p.giraud@anhf.fr

#### Nathalie GROSJEAN

> 04 67 04 35 17  
> n.grosjean@anhf.fr

#### Sabrina GUIN-GIACONI

> 04 67 04 35 11  
> s.guin@anhf.fr

#### Stéphane MANIPOU

> 04 67 04 30 20  
> s.manipou@anhf.fr

#### Isabelle MIRANDA

> 04 67 04 35 16  
> i.miranda@anhf.fr



# 01.

# Plan d'actions régionales 2026



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

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



## 01. Plan d'actions régionales 2026

# Modalités d'inscription

Les inscriptions pour les AFR, AFC, AFN se feront *via* la plateforme d'inscription en ligne disponible sur Google drive. Pour cela, vous recevrez un lien qui vous permettra d'accéder directement à un tableau d'inscription en ligne.

—

### À votre écoute

**DÉLÉGATION  
MIDI-PYRÉNÉES**  
> [midipy.formation@anhf.fr](mailto:midipy.formation@anhf.fr)

**Fatima SARAIVA**  
> 05 61 14 78 62  
> [f.saraiva@anhf.fr](mailto:f.saraiva@anhf.fr)

**Lucie HEIDERICH**  
> 05 82 08 94 64  
> [l.heiderich@anhf.fr](mailto:l.heiderich@anhf.fr)

**DÉLÉGATION  
LANGUEDOC-ROUSSILLON**  
> [languedoc.formation@anhf.fr](mailto:languedoc.formation@anhf.fr)

**Manon JOUVE**  
> 04 67 04 30 49  
> [m.jouve@anhf.fr](mailto:m.jouve@anhf.fr)

**Béatrice FABRE**  
> 04 67 04 31 03  
> [b.fabre@anhf.fr](mailto:b.fabre@anhf.fr)

Aucun identifiant, aucun mot de passe n'est exigé. L'utilisation de la plateforme d'inscription est gratuite et exclusivement réservée aux services Formation continue des établissements adhérents à l'Anfh.

### Validation des inscriptions

- > Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de huit participants minimum.
- > L'Anfh Occitanie adressera aux responsables Formation continue les convocations et/ou les refus de candidature, par courriel, deux mois avant le début de la formation.

### Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non-participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédant le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

- > En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.

### Achat des actions de formation par les établissements

- > Nos actions de formation peuvent être réalisées en intra dans les établissements.
- > Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.

### Conditions de prise en charge des formations

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement/ hébergement/restauration
<b>AFN (Actions de formations nationales)</b>	Fonds mutualisés	Plan de formation
<b>AFR (Actions de formations régionales)</b>	Fonds mutualisés	Fonds mutualisés sauf pour les formations FAE : Plan de formation
<b>AFC (Actions de formations coordonnées)</b>	Plan de formation	Plan de formation

Les frais de traitement seront pris sur les plans de formation des établissements quel que soit le type d'action.

## 01. Plan d'actions régionales 2026

# Sommaire

### **AXE 1. Compétences clés – Savoirs de base** **p. 17**

> Dispositif Compétences 4 C – Bilan de positionnement .....	18
> Dispositif Compétences 4 C – Parcours de remise à niveau .....	19
> Dispositif Compétences 4 C – Certification CléA .....	20
> Français langue étrangère (FLE).....	21

### **AXE 2. Gérontologie** **p. 23**

> Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de Soins en Gérontologie (ASG) .....	24
> Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée .....	25
> Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées.....	26
> Prise en charge des troubles de la déglutition.....	27
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes .....	28
> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD .....	29
> Droits et libertés des patients et des résidents .....	30
> Comment favoriser la pleine citoyenneté en EHPAD ?.....	31

### **AXE 3. Soins** **p. 33**

> Éthique et décision dans le soin.....	34
> Accompagner le soin par le toucher .....	35
> Maintien et développement des compétences en réanimation/ soins critiques adultes et pédiatriques (Module 1A et B) .....	36
> L'entretien prénatal précoce (Modules 1B et 2) .....	38
> Accompagnement et prise en charge des conduites addictives.....	40
> Prévention des erreurs médicamenteuses .....	41
> Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose .....	42
> Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale.....	43
> Identifier et accompagner les proches aidants de personnes âgées, initier des actions auprès de ces publics et partenaires extérieurs .....	44
> Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie .....	45
> Initiation aux techniques de l'hypnose .....	46
> Animation d'ateliers en lien avec la musique et le chant.....	47

### **AXE 4. Management – Encadrement de proximité** **p. 49**

> Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH .....	50
> Parcours modulaire encadrement.....	52

## **AXE 5. Administratif – Ressources humaines** **p. 53**

---

- > FAE Adjoint des cadres hospitaliers..... **54**
- > FAE Technicien hospitalier et Technicien supérieur hospitalier ..... **55**
- > Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs : renseigner et orienter..... **56**
- > Maîtriser les conditions d’octroi, de mise en œuvre  
et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH..... **57**
- > Parcours Ressources Humaines (Modules 1 à 5) ..... **58**
- > Formation de Référent handicap des agents de la FPH ..... **60**
- > Formation CEP – Conseil en évolution professionnelle (Modules 1 à 3)..... **61**

## **AXE 6. Qualité – Finances – Achats** **p. 63**

---

- > Maîtriser les procédures des Marchés publics adaptés (MAPA) ..... **64**
- > Finance hospitalière – Réussir son Plan global de financement pluriannuel ..... **65**
- > Certificat Acheteur Leader ..... **66**

## **AXE 7. Métiers techniques – Logistiques – Restauration** **p. 67**

---

- > Parcours personnels techniques..... **68**
- > Initiation couture..... **70**
- > Obligations légales et réglementaires de maintenance ..... **71**
- > Manutention des charges inertes..... **72**
- > Prise en charge hôtelière en Maisons d’Enfants à Caractère Social (MECS)..... **73**
- > Appréhender la notion de créativité culinaire pour une bistronomie en EHPAD..... **74**

## **AXE 8. Établissements sociaux et médico-sociaux (handicap – famille)** **p. 75**

---

- > Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires ..... **76**
- > Approche systémique dans le travail avec les familles, dans l'accompagnement à domicile..... **77**
- > Les écrits professionnels dans les établissements sociaux et médico-sociaux..... **78**

## **AXE 9. Pluridisciplinaire** **p. 79**

---

- > Mieux-être au travail : des clés pour réussir ..... **80**
- > Se préparer à la retraite ..... **81**
- > Projet Voltaire : rédiger sans faute et renforcer son expression..... **82**
- > Atouts d'une équipe intergénérationnelle: comment bien travailler ensemble? ..... **83**
- > Du tout papier au numérique : rester autonome..... **84**
- > Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA) ..... **85**

## **AXE 10. Psychiatrie** **p. 87**

---

- > Accompagner la professionnalisation des AS en psychiatrie..... **88**
- > Accompagner la professionnalisation des IDE débutant en psychiatrie..... **89**
- > Prise en charge de la génération ALPHA ..... **90**

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

« Les compétences-clés sont considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. » Elles sont un prérequis incontournable pour le développement des compétences métiers. Un espace thématique sur [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) pour retrouver des fiches pratiques pour comprendre et agir, un outil numérique de diagnostic pour sensibiliser, informer et outiller les établissements : EV@GILL, des vidéos pédagogiques « Comprendre », « Savoir en parler » et « Orienter, mobiliser », un kit de communication, un film d'animation, etc., le tout en accès libre. Un webinaire de sensibilisation pour les services RH et encadrants : Compétences-clés, de quoi parle-t-on ? Un parcours de formation agents comprenant des étapes : un entretien initial pour cibler, les besoins et objectifs de l'agent, une formation adaptée aux besoins de l'agent, un entretien pour faire le bilan sur la formation et envisager la suite du projet professionnel.

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



# **Axe 1.**

## **Compétences clés – Savoirs de base**

# AFR CCL01.1

### Public

Toute personne souhaitant mieux appréhender ses besoins en formation portant sur les savoirs de base

### Organisé par

GRETA

### Durée

3h30

### Renseignement complémentaire

> Bilan de positionnement initial en amont  
> Bilan de positionnement final en aval du parcours de formation

### Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anhf.fr

# Dispositif compétences 4C – Bilan de positionnement

Avant d'envisager des remises à niveau, le bilan de positionnement en amont permet d'évaluer précisément les besoins individuels en formation aux savoirs de base de chaque professionnel concerné. C'est un moment clé de la formation, qui permet le repérage des compétences et des besoins de la personne. Pour l'agent, c'est la première rencontre avec le centre de formation qui bien souvent implique des questionnements, des attentes, parfois des résistances. Il s'agit donc d'accorder

une attention particulière à cette phase : l'accompagnement personnalisé, l'attitude bienveillante et rassurante du formateur, la prise en compte et la valorisation des acquis expérimentiels de l'apprenant, de ses capacités, savoirs et savoirs faire, le sens que l'on va donner à la formation en l'articulant avec le projet global de la personne, le cadre convivial sont autant d'éléments fondamentaux favorisant la mobilisation de l'agent et la réussite de son intégration sur le dispositif.

### Objectifs

**Évaluer les besoins de formation en compétences de base et compétences clés de l'agent au regard de son contexte professionnel et personnel.**

Orienter l'agent vers le parcours de formation adapté et individualisé.

# AFR CCL01.2

## Public

Toute personne souhaitant mieux appréhender ses besoins en formation portant sur les savoirs de base

## Organisé par

GRETA FORMAVIE

## Durée

Variable selon le module

## Renseignements complémentaires

- > Prérequis : positionnement en amont
- > Calendrier de formation détaillé sur demande

## Contacts

- > Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr
- > Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Dispositif compétences 4 C – Parcours de remise à niveau

À l'issue du bilan de positionnement, un parcours de remise à niveau des savoirs de base peut être préconisé. Ce parcours est personnalisé aux besoins de l'agent et adapté aux situations professionnelles.

L'accompagnement individualisé, la prise en compte et la valorisation des acquis expérimentiels de l'apprenant, de ses capacités, savoirs et savoirs faire, le sens que l'on va donner à la formation de remise à niveau en

l'articulant avec le projet global de la personne, le cadre convivial sont autant d'éléments fondamentaux favorisant la mobilisation de l'agent et la réussite de son parcours de remise à niveau. Ce parcours de formation est construit dans la perspective d'encourager l'apprenant à poursuivre sa démarche d'apprentissage. Il peut s'inscrire en amont d'un départ en formation de professionnalisation ou d'un projet personnel.

## Objectifs

- > Bénéficier d'un accompagnement personnalisé nécessaire à l'entrée dans une démarche d'apprentissage.
- > Acquérir le socle de connaissances nécessaires (« savoir lire, écrire, compter », environnement numérique et informatique), contribuant à la sortie de l'illettrisme.

## Programme

### Dispositif Compétences 4 C : Parcours de formation renforcé - Module 1

*Durée : 126 heures à raison de deux jours par semaine*

- > Gérer sa relation avec les collègues, les patients et leur entourage.
- > Comprendre globalement des écrits professionnels du quotidien.
- > Développer son sens de l'organisation et mobiliser les outils mathématiques de base.
- > S'initier à l'informatique pour utiliser les fonctions de base des logiciels professionnels.
- > Respecter les règles et codes en vigueur sur son site de travail.
- > Valoriser ses compétences pour évoluer professionnellement.

### Dispositif Compétences 4 C : Parcours de formation socle - Module 2

*Durée : 70 heures à raison d'un jour par semaine*

- > Gérer les situations de communication délicates avec l'entourage.
- > Comprendre dans le détail les écrits professionnels et rédiger des notes.
- > Perfectionner son organisation et son travail en équipe.
- > Utiliser les fonctions avancées des logiciels professionnels.
- > Savoir prendre des initiatives dans une situation en respectant les règles.
- > Tirer parti de ses expériences et définir un projet d'évolution.

# AFR CCL02

**Public**

Tout agent d'un établissement relevant de la FPH

**Organisé par**

GRETA FORMAVIE

**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Dispositif compétences 4 C – Certification CléA

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux considèrent que l'élévation du niveau de qualification de la population salariée française est essentielle pour sécuriser les parcours professionnels et développer la compétitivité des entreprises et établissements publics. Cette élévation doit s'appuyer sur un socle qui a été défini par le

décret n° 2015-172 du 13 février 2015 comme étant « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de Maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Le certificat CléA est directement issu de ce socle.

**Objectifs**

Le certificat CléA est unique et identique pour tous les secteurs professionnels, il ne comporte pas de niveau ni de grade. C'est une certification officielle et professionnelle, reconnue par tous dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les régions.

Le certificat s'appuie sur les 7 domaines du socle de connaissances et de compétences professionnelles :

1. Savoir communiquer en français.
2. Connaître les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
3. Être en mesure d'utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.
4. Savoir travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
5. Savoir travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
6. Savoir d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
7. Maîtriser les gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

# AFR CCL03

## Public

Tout agent dont le Français n'est pas la langue maternelle et ne maîtrisant pas les savoirs de base en français

## Organisé par

GRETA FORMAVIE

## Durée

80 heures

## Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Français langue étrangère (FLE)

Dans un contexte hospitalier marqué par la diversité croissante des profils recrutés, notamment parmi les agents issus de parcours migratoires ou internationaux, la maîtrise du français devient un enjeu central d'inclusion, de qualité des soins et de sécurité dans les établissements de santé. Le décret du 30 décembre 2024 autorise désormais la participation de salariés allophones à des actions de formation linguistique en Français langue étrangère (FLE). Cette opportunité

permet aux établissements hospitaliers d'accompagner leurs agents dans l'amélioration de la maîtrise du français, à l'oral comme à l'écrit, afin qu'ils puissent évoluer plus aisément dans leur environnement professionnel, mieux comprendre les consignes, interagir efficacement avec les équipes pluridisciplinaires, les patients et les familles, et gagner en autonomie dans la réalisation de leurs missions.

## Objectifs

### Objectifs généraux

- > Améliorer la compréhension et l'expression orales et écrites en français dans un contexte professionnel hospitalier.
- > Acquérir le vocabulaire de base nécessaire aux échanges courants dans le milieu de la santé.
- > Favoriser la confiance en soi et l'aisance dans les interactions avec les collègues, les patients et les familles.
- > Renforcer la compréhension des consignes, procédures, documents et supports de travail utilisés dans l'environnement hospitalier.

### Objectifs spécifiques (adaptés aux niveaux des apprenants) :

- > Identifier et utiliser les formules de politesse et d'accueil dans un service de soin.
- > Comprendre et transmettre des consignes simples à l'oral (ex. : gestes professionnels, organisation du travail, hygiène).
- > Lire et comprendre des documents professionnels type : plannings, notes de service, protocoles de base, fiches de liaison.
- > Remplir des documents.

## Programme

Les contenus de la formation seront adaptés en fonction du niveau linguistique et des besoins professionnels de chaque participant, identifiés lors d'un positionnement initial individuel.

Ce positionnement permettra de définir les priorités d'apprentissage et de construire un parcours personnalisé au sein du groupe.

Les thématiques abordées viseront à développer les compétences linguistiques utiles dans l'environnement hospitalier.

Selon les profils et le niveau atteint, la formation pourra également intégrer une préparation au Diplôme de compétence en langue (DCL), option Français langue étrangère (FLE) ou Français professionnel (FP).



# **Axe 2.**

# **Gérontologie**

## AFR GER01

### Public

Aides soignants,  
aides médicaux  
psychologiques

### Organisé par

PERFORMANCE

### Durée

140 heures

### Contacts

> Fatima SARAIVA

f.saraiva@anhf.fr

> Béatrice FABRE

b.fabre@anhf.fr

## Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)

Depuis plusieurs années, l'Anfh accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer (et/ou maladies apparentées) en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG. Il permet aux professionnels exerçant ce type

de fonctions dans les SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, et SSR de mettre à jour leurs connaissances et de se perfectionner. Cette certification permet pour les agents qui exercent dans les structures mentionnées d'obtenir une prime, source de reconnaissance professionnelle et salariale.

### Objectifs

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

### Programme

**Cette formation se déroule sur 20 jours et s'articule autour de 5 modules :**

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures).
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21 heures).
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues (28 heures).
- > Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).

*Pour obtenir plus d'informations ou le programme détaillé de la formation, rapprochez-vous de la personne référente en délégation (cf. contacts).*

## **AFR GERO2**

**Public**

Tout personnel du secteur sanitaire et/ou médico-social travaillant auprès de personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou pathologies dites apparentées

**Organisé par**  
ALTAFORMA

**Durée**  
14 heures

**Contacts**  
> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

## **Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée**

Avec le plan Maladie Neuro dégénératives, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer reste une priorité. Cette formation permet au professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien être et autonomie. Cette formation est proposée dans le cadre

du Développement Professionnel Continu (DPC) des professionnels de santé concernés par l'orientation n°28 de l'arrêté du 31 juillet 2019 fixant la liste des orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2020 à 2022 : « Dépistage et prise en charge des maladies neuro-dégénératives (Alzheimer, Parkinson et SEP) ».

**Objectifs**

- > Appréhender et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- > Comprendre les troubles du comportement au cours de la maladie.
- > Gérer les troubles du comportement.
- > Comprendre et adapter la communication.
- > Maîtriser les techniques de soins relationnels.

**Programme**

- > Évaluer et analyser ses pratiques professionnelles ainsi que ses connaissances de départ en lien avec la maladie d'Alzheimer.
- > Appréhender et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- > Comprendre et gérer les troubles du comportement au cours de la maladie.
- > Comprendre et adapter la communication.
- > Maîtriser les techniques de soins relationnels.

## AFR GERO3

### Public

Professionnels travaillant auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée.

### Organisé par

RÉSEAU CÈDRE SANTÉ

### Durée

14 heures

### Contacts

> Fatima SARAIVA

f.saraiva@anhf.fr

> Béatrice FABRE

b.fabre@anhf.fr

## Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées

Il est possible d'élaborer et d'animer des activités dites « flash » occupationnelles spécifiquement auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée. En effet, nombreux sont les résidents qui souffrent de ces maladies. Leurs prévalences et la gravité de leurs impacts sur la qualité de vie des personnes malades et de leurs aidants imposent une forte mobilisation, marquée par la diffusion de plans spécifiques de prise en charge dont « Le plan maladies neuro-dégénératives 2014-2019 » et de nombreuses recommandations de la part des sociétés savantes.

Aux termes « approche non médicamenteuses », nous pouvons lui préférer les termes d'« approches relationnelles » qui nécessitent de la part des personnels soignants de développer des savoir-être dans la prise en charge au quotidien en y associant « Les animations flashes ». Ces techniques sont une aide à la prise en charge et aux soins des troubles du comportement aigus et contribuent à développer une alternative aux médicaments visant à répondre aux troubles de l'humeur psycho-comportementaux et aux besoins des résidents/patients.

### Objectifs

- > Comprendre les troubles de la personne atteinte de pathologies démentielles, l'origine des symptômes et leur signification pour mieux répondre aux besoins identifiés.
- > Comprendre le sens de l'animation « flash » occupationnelle pour les personnes souffrant de syndromes démentiels.
- > Découvrir les activités flash, créer des activités adaptées à son service et aux résidents accueillis, savoir les mettre en œuvre et les animer.
- > Capitaliser les acquis, savoir transmettre les éléments aux équipes et élaborer son plan d'actions d'amélioration.

### Programme

- > Rappel sur les mécanismes de vieillissement.
- > Les troubles cognitifs de la personne atteinte de pathologies démentielles et leur impact sur le quotidien.
- > Les troubles du comportement : de quoi sont-ils l'expression ?
- > Comment identifier les besoins de la personne à partir de son observation pour mieux y répondre ?
- > Animation flash et qualité de vie : intégrer les animations dans l'accompagnement au quotidien.
- > L'animation flash comme support à la relation d'aide et outil d'accompagnement.
- > Expérimentation de différents ateliers.
- > Création d'activités adaptées à son service et sa structure.
- > Élaborer son chariot d'activités flash.
- > Conditions de réussite.
- > Décrypter les besoins de la personne : avant, pendant et après l'animation.

# AFR GERO4

**Public**

Tous professionnels  
soignants

**Organisé par**

IDÉAGE

**Durée**

14 heures

**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

# Prise en charge des troubles de la déglutition

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation. Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires,

ainsi que de la qualité de vie. Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans et, surtout, lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents.

**Objectifs**

- > Comprendre les mécanismes physiopathologiques des troubles de déglutition.
- > Identifier les risques, les conséquences, des troubles de déglutition.
- > Identifier les troubles de déglutition.
- > Adapter la prise en charge de la personne à risque.
- > Gérer une situation d'obstruction des voies aériennes.

**Programme**

- > Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition.
- > L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition.
- > Présentation vidéo du déroulement de la prise en charge de patients dysphagiques.
- > Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition.
- > La reprise alimentaire et l'élargissement du régime pour préserver au mieux le plaisir pris au repas.
- > Les perspectives, lorsqu'au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible.
- > Repérage des situations à risque, facteurs et traitements favorisant les fausses routes.
- > Les conséquences dues aux troubles de la déglutition.
- > Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition : prévenir et accompagner individuellement.
- > L'importance du dépistage du patient dysphagique.
- > Améliorer la qualité des soins et la prise en charge grâce à la mise en place d'un plan de soins guide.

## **AFR GERO5**

**Public**

Tout personnel de tout service participant aux soins bucco-dentaires : cadre de santé, IDE, AS, AMP, AVS

**Organisé par**

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## **Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes**

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression,

diabète, etc.). Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire de ces populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi et surtout du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire qui est peu intégrée dans la pratique des soignants comme dans leur formation.

**Objectifs**

- > Prévenir, dépister, soigner les personnes fragilisées ou en situation de dépendance dans la prise en charge de leur santé bucco-dentaire.
- > Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène buccodentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- > Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs...).

# AFR GERO6

**Public**

Tous les personnels de soins exerçant en EHPAD

**Organisé par**  
ALTAFORMA

**Durée**  
21 heures

**Contacts**  
> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

# Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

Sensibiliser les personnels des EHPAD aux différentes pathologies psychiatriques des

publics accueillis en institution et ainsi mieux répondre à leurs besoins.

**Objectifs**

- > Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations.
- > Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
- > Connaître les différents traitements prescrits.
- > Acquérir des compétences nouvelles dans :
  - l'accompagnement relationnel, avec ses limites ;
  - les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluri-professionnelle.
- > Encourager à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

**Programme**

- > Les représentations autour de la maladie mentale.
- > Les notions de la maladie mentale.
- > L'accompagnement au quotidien.
- > Les caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques.
- > Les activités adaptées.
- > La relation avec la personne présentant des troubles psychopathologiques et avec la personne déficiente intellectuelle.
- > Les différents traitements prescrits en psychiatrie.
- > La compréhension et le déchiffrement des troubles du comportement.
- > Le positionnement en tant que professionnel, le repérage des limites de son intervention et la passation de relais.
- > Le travail en équipe.
- > Les ressources internes et externes.

*Un travail d'intersession est à prévoir.*

# AFR GERO7

**Public**

Tout public

**Organisé par**

ANTIDOTE EXPERTISE

**Durée**

14 heures

**Contacts**

> Fatima SARAIVA

f.saraiva@anfh.fr

> Béatrice FABRE

b.fabre@anfh.fr

# Droits et libertés des patients et des résidents

Le respect des droits et libertés des patients et des résidents est un pilier fondamental de la qualité de l'accompagnement en établissement de santé ou médico-social. Cette formation vise à sensibiliser les professionnels aux principes

éthiques, juridiques et réglementaires encadrant la relation avec les usagers. Elle permet de renforcer les pratiques professionnelles dans le respect de la dignité, de l'autonomie et de la citoyenneté de chacun.

**Objectifs**

- > Reconnaître le malade en tant que « sujet » par une connaissance exacte de ses droits.
- > Respecter les droits et libertés des personnes et notamment le droit à l'information, dans le contexte de la qualité des soins et de la démarche éthique.

**Programme**

- > Le cadre juridico-éthique et les enjeux de l'effectivité des droits des patients et des résidents.
- > Les instances et les outils de la promotion des droits des patients et des résidents.
- > Les droits à l'information, au consentement et au respect des volontés du patient et du résident.
- > La place des tiers auprès des patients et des résidents.
- > Dignité et respect des volontés de la personne face aux soins déraisonnables et à la fin de vie.
- > Concilier sécurité et liberté d'aller et venir du patient et du résident dans ses pratiques professionnelles.
- > Respecter les autres libertés et droits des patients et des résidents dans ses pratiques professionnelles.

# AFR GERO8

**Public**

—

**Organisé par**  
ANTIDOTE**Contacts**

&gt; Fatima SARAIVA

f.saraiva@anhf.fr

&gt; Béatrice FABRE

b.fabre@anhf.fr

## Comment favoriser la pleine citoyenneté en EHPAD ?

La citoyenneté ne s'arrête pas à l'entrée en EHPAD. Chaque individu reste un citoyen, quel que soit son âge, son état de santé ou son lieu de vie. À ce titre, il est sujet de droits civils et politiques garantis par l'État mais il a aussi un rôle à jouer dans la société. Favoriser la pleine citoyenneté en EHPAD, c'est éviter l'invisibilisation et la déresponsabilisation des personnes âgées accueillies. Aussi, il incombe aux institutions et aux professionnels de

permettre l'effectivité des droits civils, politiques et sociaux des résidents, de rendre ces derniers pleinement acteurs de leur vie en EHPAD et au sein de la société en questionnant et repensant leurs organisations et leurs pratiques professionnelles. Pour ce faire, nous vous proposons une formation organisée selon une approche active et ludique, centrée sur des situations concrètes.

**Objectifs**

- > Comprendre le concept de citoyenneté en EHPAD.
- > Situer les enjeux de la pleine citoyenneté en EHPAD.
- > Connaître le cadre juridico-éthique de la citoyenneté en EHPAD.
- > Repenser son organisation et ses pratiques professionnelles visant à rendre le résident acteur des décisions le concernant et de sa vie quotidienne.
- > Favoriser l'exercice du droit de vote des résidents au sein de la cité et leur participation à la vie collective et à la démarche d'amélioration des services en EHPAD.



# Axe 3. Soins

# AFR SOI01

**Public**

Binôme soignant  
en pluridisciplinarité

**Organisé par**

ANTIDOTE EXPERTISE

**Durée**

21 heures

**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## Éthique et décision dans le soin

Exercer la profession de soignant exige la préexistence de valeurs personnelles altruistes. Aujourd'hui, celles-ci se trouvent mises en cause, bousculées, pour de nombreuses raisons : les exigences et attentes de plus en plus fortes des usagers, les progrès techniques, les contraintes institutionnelles, le cadre réglementaire, etc.

Si l'éthique est le lieu de la question, la réalité impose de prendre des décisions. Comment chaque soignant peut-il organiser sa pensée, recourir à des outils pour argumenter solidement sa posture, entendre les apports des autres professionnels, participer pleinement au débat, enrichir l'humanisation de l'offre de soins ?

**Objectifs**

- > Définir le concept d'éthique et les notions proches et situer les grands courants de pensée et l'évolution éthique.
- > Établir les principes de la démarche éthique.
- > Intégrer la démarche éthique professionnelle individuelle, collective et institutionnelle.
- > Connaître ou actualiser ses connaissances sur les droits des patients et les responsabilités professionnelles.

**Programme**

- > Les références scientifiques et réglementaires.
- > La définition du concept d'éthique et des notions proches.
- > Les principes d'une démarche éthique professionnelle, soignante, collective, institutionnelle.
- > La bioéthique et les droits des patients.
- > La prise de décision éthique.
- > La mise en œuvre d'un comité d'éthique.
- > Les principaux conflits éthiques dans les situations de prise en soins.

## AFR SOI02

### Public

Cette formation s'adresse au personnel impliqué dans le soin. Pour suivre cette formation aucune compétence particulière n'est requise, elle s'adresse à des personnes qui désirent découvrir, redécouvrir ou valoriser leur relation par le toucher dans leur cadre professionnel.

### Organisé par

SUD MANAGEMENT

### Durée

21 heures

### Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

## Accompagner le soin par le toucher

Les professionnels de santé sont amenés à acquérir et développer des compétences pour optimiser le lien « soignant-soigné » et ainsi, renforcer bien-être et confort du patient. Ces compétences assoient leurs postures en renforçant leurs capacités d'écoute, d'empathie, de juste-distance en utilisant un outil simple, humain. Une forme de langage universel, etc. Qui est le Toucher. Esquisser un geste chaleureux, apaisant et rassurant, etc. Oser prendre une main, caresser un visage ou tout simplement, être là, présent dans la relation de soins. Chercher à détendre par des techniques simples ou à soulager en cas de

douleur, souffrance, angoisse. Ces techniques englobent le « toucher-présence », l'utilisation de pressions douces, enveloppantes et de gestes lents qui nécessitent peu de temps et font parties intégrantes du soin. Ce programme est basé sur des apports de connaissances, et surtout sur des exercices concrets et de mise en situation. Cette formation facilite aussi l'analyse de leurs différentes compétences techniques et humaines afin de se poser les bonnes questions pour travailler leur pratique professionnelle et continuer à lui donner du sens.

### Objectifs

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- > Connaître et respecter la législation relative au massage.
- > S'investir et s'affirmer dans une attitude bienveillante.
- > Acquérir des techniques de base facilement utilisables dans la pratique quotidienne des soignants.
- > Acquérir des techniques efficaces et adaptées aux besoins des personnes pour favoriser le confort, l'apaisement, l'écoute, et réduire la douleur.
- > Observer et comprendre le langage du corps. Notion de proxémie.
- > Être à l'écoute de sa propre sensation corporelle.
- > Savoir toucher et être touché tout en gardant la juste distance. Prévenir leur épuisement professionnel.
- > Créer une ambiance propice à la détente.

### Programme

1. Le cadre Législatif.
2. L'origine du sens du toucher, définition du Toucher-Massage.
3. Les techniques du Toucher-Massage, le Toucher-Massage dans les soins.
4. Le Toucher-Massage au cœur de la communication non verbale.
5. L'importance du toucher pour le soignant.
6. Les bonnes conditions pour une séance de Toucher-Massage.

# AFR SOI03

## Public

Agents de la FPH exerçant en service de réanimation / soins critiques

## Organisé par

REALCARE FORMATIONS

## Durée

De 7 à 14 heures selon le module

## Modalité distancielle

> Autonomie sur la plateforme e-learning  
> Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : étude d'un cas concret

## Renseignements complémentaires

> Prérequis : avoir intégré les connaissances théoriques en lien avec le référentiel de formation (AS, APP, I.D.E, I.P.D.E, CS, C.S.S)  
> Formation en distanciel

## Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

# Maintien et développement des compétences en réanimation / soins critiques adultes et pédiatriques (Module 1A et B)

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e-learning « RealCare Formations ». Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e-learning et la seconde en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e-learning). L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de

connexion personnalisés. Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui. Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (S.R.L.F, S.F.A.R) tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle. Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents Anfh sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant.

## Programme MODULE 1A

*Durée : 14 heures*

### Chapitre 1 – Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- > Définir les principes de facteurs humains.

### Chapitre 2 – Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante.
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.

### Chapitre 3 – Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

- > Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI).

### Chapitre 4 : Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (Neurologiques, cardiovasculaires, respiratoires, rénales).
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques.
- > Participer à la prévention des escarres.
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardiorespiratoire, etc.

## **MODULE 1B**

*Durée : 7 heures*

### **Chapitre 1 – Monitorages et alarmes (1h30)**

> Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient.

### **Chapitre 2 – Défaillances d'organes (3h30) :**

#### **Neurologique**

> Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les différents scores d'évaluation existants.

#### **Hémodynamique**

> Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique.  
> Détecter les signes de l'état de choc.  
> Définir les principes des assistances extracorporelles (artério-veineuse).

#### **Respiratoire**

> Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives.  
> Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire.  
> Définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse).

#### **Rénale**

> Définir les principes d'épuration extra-rénale.

### **Chapitre 3 – Nutrition artificielle (1h)**

> Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques.

### **Chapitre 4 – Infectieux (1h)**

> Identifier les spécificités des infections en soins critiques.

# AFR SOI04

## Public

Sages femmes -  
médecins

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

14 heures

## Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

# L'entretien prénatal précoce (Modules 1B et 2)

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 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1 000 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

Former les professionnels de santé (médecins et sages-femmes) à la conduite d'un entretien prénatal précoce selon les recommandations de la HAS.

## Programme

### MODULE 1B

#### FORMATION SOCLE

*Durée : 14 heures*

### JOUR 1

- > Ce que « devenir parent » représente pour les femmes / couples.
- > Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels.
- > Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP.
- > Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psychoaffectif, social) de la femme / du couple.
- > Compétences et vulnérabilités / modalités permettant de favoriser les ressources parentales.

### JOUR 2

- > Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Typologies possibles d'actions coordonnées.
- > Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels.
- > Co-définition du parcours de soins avec la femme / couple en fonction de ses/ leurs besoins.
- > Enjeux de décloisonnement des pratiques Ville / Hôpital / PMI.

## **MODULE 2**

### **ACCOMPAGNER LES FEMMES / COUPLES EN SITUATION COMPLEXE**

*Durée : 14 heures*

#### **JOUR 1**

- > Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes / couples – analyse de pratiques et retours d'expériences sur les modalités de suivi et de travail en réseau.
- > Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes (sanitaire, psycho-affectif, psychologique, social), les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple.
- > Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau – coordination sanitaire et médico-sociale.
- > Quelles modalités de réponse/ quelles stratégies d'accompagnement ?
- > Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.

#### **JOUR 2**

- > Identifications des besoins possibles des futures mères / parents.
- > Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère / couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées.
- > Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique ?
- > Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées.
- > Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques - complexes.

# AFR SOI05

## Public

Tout personnel soignant et ou éducatif confronté à la prise en charge de patients ou résidents souffrant d'addictions

## Organisé par

INFOR SANTÉ

## Durée

21 heures

## Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

# Accompagnement et prise en charge des conduites addictives

Les soignants et les éducateurs sont parfois confrontés à des personnes présentant des comportements addictifs. La fréquence de ces comportements augmente, poussée par une société de consommation qui accroît la facilité de goûter, de consommer et de devenir « accro » à certaines substances ou à certains comportements. Les conduites addictives

résultent de l'interaction entre de multiples facteurs. Les interventions de prévention, de soins et de réduction des risques nécessitent un enrichissement de connaissances permettant de comprendre les comportements qui en découlent et de gérer la relation avec les personnes qui en souffrent.

## Objectifs

- > Interroger sa pratique et analyser son positionnement dans la prise en charge des patients/usagers présentant des conduites addictives.
- > Comprendre la problématique addictive.
- > Connaître les différents types d'addiction et les comportements associés ainsi que les principaux dispositifs thérapeutiques.
- > Connaître les modes d'approche thérapeutique des troubles addictifs au service des pratiques d'accompagnement.
- > Développer un savoir-faire relationnel et des attitudes professionnelles dans l'interaction avec la personne ayant des troubles addictifs.
- > Améliorer ses pratiques professionnelles.

## Programme

### JOUR 1

- > Analyse des pratiques d'accompagnement des patients souffrant d'addictions
- > Le concept d'addiction, origines des troubles
- > Approche biologique, psychopathologique, médicale, sociologique
- > Sens dans l'histoire du sujet et de son environnement
- > Repérer la consommation de substance
- > La législation et la répression

### JOUR 2

- > Les différentes addictions, les conduites addictives et la grossesse.
- > Approche spécifique de chaque addiction et des répercussions plurielles sur la personne.
- > Identification des problématiques prévalentes et des axes d'accompagnement et de prise en charge à développer.
- > Les outils de soins et d'accompagnement en lien avec ces approches ciblées pour pouvoir répondre aux besoins des soignants et à la faisabilité de leur mise en œuvre.

- > Prise en charge médicale et sevrage - prévention - signes à observer.
- > Identification des acteurs du réseau.
- > Différentes approches et dispositifs thérapeutiques.
- > La place de l'intervention brève et de l'entretien motivationnel.

### JOUR 3

- > Importance de l'accueil et de l'information du patient sur le dispositif de soins et les thérapies.
- > Établir une relation d'aide, identification de la demande.
- > Attitudes facilitantes et techniques d'écoute facilitant la relation.
- > Habilités d'écoute, attitudes et techniques de communication verbale et non verbale à privilégier.
- > Utilisation du contrat comme tiers dans la relation.
- > Réflexion sur le sens de l'agressivité et/ou de la violence en fonction de la singularité de la personne.
- > Repérage de ses limites.

# AFR SOI06

## Public

Cadres de santé, personnel soignant, IDE, préparateurs en pharmacie hospitalière

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

14 heures

## Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

# Prévention des erreurs médicamenteuses

3,3 % des hospitalisations sont la conséquence d'un événement indésirable grave (EIG) lié au médicament. En 2004 et 2005, le cadre réglementaire s'est enrichi notamment à travers la loi de santé publique introduisant l'obligation de déclaration des effets indésirables graves liés aux soins et le contrat de bon usage des médicaments, des produits et des prestations. Les accidents mortels dus à des erreurs d'administration renforcent la nécessité

d'une formation axée sur la prévention des erreurs médicamenteuses dans les établissements de santé. Suite à la présentation par la DGOS, de la circulaire DHOS/RH4.2009/215 du 15 juillet 2009, les formations facilitant l'appropriation des bonnes pratiques et démarches préventives sont encouragées, la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse évitable constitue une priorité de santé publique.

## Objectifs

- > Appréhender l'ensemble des facettes qui composent la maîtrise du circuit du médicament.
- > Comprendre et expliciter les risques et dangers de l'administration médicamenteuse.
- > Appréhender les principes de gestion des risques applicables.
- > Comprendre comment se construit un accident.
- > Participer à la déclaration et à l'analyse de l'erreur médicamenteuse.
- > Identifier les facteurs humains et organisationnels.
- > Appréhender les cadres et limites du prescripteur.
- > Clarifier le positionnement de l'IDE face au médecin au vu de la législation et de la jurisprudence.
- > Comprendre comment réaliser une analyse d'incident ou d'accident.
- > Connaître les outils d'analyse, etc.

## Programme

- > Préparation et autodiagnostic des pratiques actuelles (test de positionnement non présentiel).
- > Rappel concernant les principes de circuit du médicament.
- > Gestion des risques et circuit du médicament - comprendre la construction d'un accident.
- > Les différentes étapes du circuit : prescription - dispensation - stockage - préparation - distribution et administration.
- > La surveillance pharmaceutique.
- > Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.
- > Comment réaliser un CREX, comité de retour d'expérience.
- > Analyse d'un accident iatrogène.
- > Comment identifier les risques dans son service.
- > Suivi de mise en œuvre.

# AFR SOI07

**Public**

Tout professionnel  
médical

**Organisé par**

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**

14 heures

**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

## Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France la première cause d'infertilité. En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022.

Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023 – 2027). La mise en œuvre des filières dédiées à la prise en charge de l'endométriose s'appuie sur la constitution d'une offre de soins graduée avec des professionnels de santé formés.

**Objectifs**

> Améliorer la connaissance de l'offre de soins graduée en région et des filières endométriose pour soutenir les parcours de soins et le juste adressage des patientes au sein des filières régionales.  
> Améliorer, dans une logique de collaboration interprofessionnelle, les pratiques professionnelles du diagnostic à la prise en charge des différentes dimensions de la maladie en portant une attention particulière à la pertinence des explorations complémentaires, du traitement médical et des actes chirurgicaux ainsi qu'aux prises en charge globales (douleur, ETP, etc.).  
> Augmenter, *in fine*, le nombre de professionnels disponibles et formés dans le domaine de l'endométriose et participant aux filières régionales.

**Programme****MODULE 1**

REPÉRAGE ET DIAGNOSTIC  
DE L'ENDOMÉTRIOSE

Durée : 7 heures

**MODULE 2**

PRISE EN CHARGE  
DE L'ENDOMÉTRIOSE

Durée : 7 heures

## AFR SOI08

### Public

Public pluriprofessionnel et plurisectoriel (sanitaire, social et médico-social)

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Durée

21 heures

### Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

L'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale, incluant l'annonce d'une maladie grave, de soins palliatifs, d'un dommage lié aux soins ou l'annonce du décès à la famille et aux proches, est une étape clé de la prise en charge du patient et de la relation des soignants avec sa famille et ses proches. Outre la mauvaise nouvelle elle-même, la façon de l'annoncer - mobilisant savoir-être, savoir-faire et savoir-

dire du professionnel de santé - peut modifier radicalement pour chacun le cours de la vie et sa perception. Ces situations douloureuses mobilisent la combinaison de compétences à dimensions individuelle (ex. connaissances, expériences) et collective (ex. recommandations professionnelles, réglementation).

### Objectifs

> Améliorer la qualité de l'annonce par les professionnels de santé afin qu'elle soit adaptée à la situation et réalisée dans des conditions humaines et empathiques (ex. savoir adapter la communication verbale et non verbale).  
> Permettre un meilleur accompagnement du patient et de son entourage qu'il s'agisse d'une maladie grave, d'une situation de fin de vie ou de l'annonce d'un décès aux proches.

### Programme

La formation porte sur l'ensemble des situations pour lesquelles un professionnel de santé ou de l'accompagnement médico-social pourrait être amené au cours de son exercice à annoncer une mauvaise nouvelle, par ex. : le diagnostic d'un cancer, d'une maladie rare, d'une maladie neurodégénérative, d'un handicap, etc.

La formation abordera les thématiques suivantes :

- > Dimensions éthique, déontologique et juridique.
- > Connaissance du rôle complémentaire de chacun des membres (médicaux et non médicaux) de l'équipe professionnelle avant pendant et au décours de l'annonce.
- > Préparation en équipe de l'annonce incluant la connaissance du dossier et les conditions de l'entretien.
- > Réalisation de l'entretien d'annonce.
- > Suite à l'annonce.

## AFR SOI09

### Public

Aides médico-éducatifs et auxiliaires éducatifs, aides médico-psychologiques, assistants sociaux, conseillers en soutien social et familial, éducateurs spécialisés, infirmiers, psychomotriciens, médecins, pharmaciens

### Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

### Durée

21 heures

### Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

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

Afin que les aidants soient mieux accompagnés et orientés, il est important que les professionnels qui interviennent auprès de la personne qu'ils aident, ou qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours, soient sensibilisés au rôle que les aidants jouent, soient formés au repérage de ces aidants et puissent répondre à leurs interrogations et les orienter en fonction des besoins qu'ils les auront aidés à exprimer. À l'issue de cette formation, il est attendu une amélioration des

connaissances des professionnels, relatives aux besoins des proches aidants permettant ainsi une amélioration du soutien, de la qualité de l'accompagnement et de l'attention portée aux proches aidants. Une réponse précoce aux besoins de l'aidant est un facteur important pour prévenir les risques sanitaires auxquels ils sont surexposés (fatigue accrue, risque d'épuisement, retard de diagnostic, santé mentale dégradée, deuil pathologique...).

### Objectifs

- > Reconnaître la place du proche aidant, ses besoins et ses attentes.
- > Identifier les statuts des tiers auprès de l'aidé et l'impact sur leur information.
- > Connaître les droits du proche aidant et savoir informer sur les droits et dispositifs d'aide.
- > Identifier les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant, repérer les signaux d'alerte et proposer des actions de prévention.
- > Se positionner et développer l'écoute et l'alliance avec les aidants.
- > Inclure son accompagnement dans une cohérence de projet d'équipe, d'établissement, de réseau.
- > Améliorer ses pratiques individuelles d'accompagnement des aidants pour aider ces derniers à prévenir l'épuisement et ses conséquences.

### Programme

*FORMATION AU REPÉRAGE, À L'ACCOMPAGNEMENT ET AU SOUTIEN DES PROCHES AIDANTS DE PERSONNES ÂGÉES, PERSONNES MALADES ET PERSONNES HANDICAPÉES*

*Durée : 21 heures*

### Sensibiliser les professionnels au rôle d'aidant

- > Informer les professionnels sur ce qu'est être aidant et sur les risques auxquels ils sont exposés.
- > Porter une attention spécifique à certains publics : femmes aidantes, jeunes aidants, aidant sandwich (parents d'enfant en bas âge aidant une personne âgée), etc.

### Repérer les aidants et les accompagner dans leurs droits : développer le « aller vers »

- > Identifier les proches aidants et leur faire prendre conscience qu'ils sont aidants.
- > Accompagner les aidants dans l'identification de leurs besoins.
- > Informer et orienter l'aidant des droits existants pour lui et la personne qu'il accompagne.

### Soutenir les aidants : mettre en place des actions de soutien aux proches aidants

- > Soutenir psychologiquement les aidants.
- > Prévenir les situations d'épuisement de l'aidant.
- > Identifier les risques de maltraitance.
- > Former à la pair-aidance et favoriser l'entraide et les liens entre les personnes aidantes.
- > Prévenir le deuil pathologique.
- > Aider à trouver la juste place de l'aidant avec la personne accompagnée.

# AFR SOI10

**Public**

Tout personnel médical, soignant, de direction autorisé en psychiatrie

**Organisé par**  
GRIEPS**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

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

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

- > La législation relative aux modalités de soins aux personnes souffrant de troubles psychiques et les décisions successives du Conseil Constitutionnel.
- > La loi « santé » de 2016 qui vient préciser la mise en œuvre et la traçabilité de ces mesures et les limites.

- > Les rapports et recommandations successifs du CGLPL.
- > La HAS au travers des guides de recommandations de bonnes pratiques et aussi dans la 5<sup>e</sup> version du manuel de certification de la V2020 qui contient un critère impératif sur la pertinence du recours de mesures restrictives de liberté.

**Objectifs**

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

## **AFR SOI11**

**Public**

Tout public de la  
Fonction publique  
hospitalière

**Organisé par**

Institut Français  
d'Hypnose

**Durée**

28 heures

**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## **Initiation aux techniques de l'hypnose**

La pratique de l'hypnose prend de plus en plus de place dans la prise en charge des patients et résidents dans les établissements de santé.

De nombreuses études cliniques montrent l'intérêt thérapeutique de l'hypnose.

Intégré au soin, le processus hypnotique est précis. Il ne s'improvise pas et nécessite d'être pensé en équipe pluriprofessionnelle et justifie en conséquence, le développement de compétences spécifiques pour assurer une prise en charge sécurisée. Cette pratique

n'étant pas réglementée et ne faisant l'objet d'aucun contrôle d'instances comme c'est le cas pour les médecins ou les infirmiers responsables devant leurs Ordres, la formation des professionnels étant amenés à pratiquer l'hypnose est d'autant plus importante. C'est dans cette optique, l'Anfh a décidé de mettre à disposition de ses établissements adhérents une offre de formation sur les techniques de l'hypnose au service du soin.

**Objectifs**

- > Connaître l'approche hypnotique, ses domaines d'application et ses principes de sécurité.
- > Identifier les différents courants et techniques de l'hypnose.
- > S'approprier les différentes techniques de communication dans le soin et de l'hypnose conversationnelle.
- > S'entraîner à mettre en œuvre des techniques hypnotiques simples, opérationnelles et transférables au domaine du soin.
- > Connaître les limites et contre-indications de l'hypnose.
- > Connaître les spécificités de l'hypnose dans la prise en charge de l'enfant et de l'adolescent.

## **AFR SOI12**

**Public**

Animateurs et tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

**Organisé par**  
CÈDRE SANTÉ  
ÉVOLUTION

**Durée**  
14 heures

**Contacts**  
> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

## **Animation d'ateliers en lien avec la musique et le chant**

Au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la FPH, la question de la place de l'animation est indispensable. Si cette activité est le plus souvent affectée à un professionnel qualifié. Ce dernier est souvent assisté par d'autres acteurs ayant développé une appétence pour l'organisation

de ces activités d'animation. Dans sa dimension sensorielle, relationnelle et affective, la musique favorise l'expression de la créativité individuelle et de groupe. La mise en place d'un atelier musique en institution de soins nécessite de définir des cadres d'intervention et une pédagogie d'animation spécifique.

**Objectifs**

- > Appréhender les différentes disciplines adaptées aux capacités des patients/résidents (les instruments et les chansons du répertoire classique ou contemporain).
- > Construire un atelier adapté aux préférences et envies des patients/résidents, animer, évaluer, utiliser les ressources internes ou externes.
- > Apprendre à évaluer ces ateliers de façon individuelle et collective et proposer des adaptations pour les futures animations.
- > Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.



# **Axe 4.**

## **Management – Encadrement de proximité**

# AFR MEP01

## Public

Tout agent intéressé et volontaire qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui assure déjà cette mission

## Organisé par

Synergies DCF ou  
GIP FORMAVIE (GRETA)

## Durée

21 heures ou  
14 heures selon  
l'organisme de formation

## Contacts

> Geneviève PONS  
g.pons@anhf.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anhf.fr

# Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH

Le développement de l'apprentissage – et notamment dans la fonction publique – constitue une priorité affichée par les pouvoirs publics, réaffirmée dans le cadre du Plan de Relance.

L'apprentissage est présenté comme un levier pour sécuriser l'attractivité des métiers du « Grand Age » et répondre aux difficultés de recrutement des établissements actifs dans ce secteur.

Pour autant, dans les faits, le recours à l'apprentissage dans la fonction publique est limité, et mineur dans la FPH.

Une réflexion est donc engagée pour contribuer au développement de l'apprentissage dans la FPH, et faire de ce dispositif un outil pour l'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social, et médico-social.

## Objectifs

- > Mieux installer la collaboration apprentis / maîtres d'apprentissage.
- > Sécuriser les parcours des alternants.
- > Comprendre le lien avec le CFA.
- > Permettre à ceux qui le souhaitent d'obtenir la certification au sens de l'arrêté du 17 décembre 2018 et l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relatives aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.
- > Préparer le candidat & la constitution du dossier et la soutenance devant le jury conformément au référentiel d'évaluation.

## Programmes

**SYNERGIES DCF**

*Durée : 21 heures  
(approximativement 3 jours)*

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

## Programme

### JOUR 1

#### Les différents acteurs et leurs missions :

- > L'identification des acteurs de l'apprentissage et rôle de chacun.
- > L'organisation de l'apprentissage.
- > L'encadrement de l'apprenti.
- > L'évaluation de l'apprenti.

## JOUR 2

- > Identifier les étapes clés de l'apprentissage.
- > Identifier les acteurs et leur rôle dans le dispositif.
- > Identifier le parcours de formation de l'apprenti.
- > Identifier les conditions de recrutement du maître de stage.
- > Identifier les conditions d'exercice de l'apprenti.

## JOUR 3 :

- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression. Une nouvelle forme d'apprentissage qui ne s'enseigne pas : le savoir d'expérience se construit dans un esprit de recherche que développe l'exercice de l'analyse réflexive.
- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti.
- > La gestion des cas complexes et/ou difficiles.
- > Les actions possibles.
- > Accompagner des apprentis en difficultés.
- > Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

## GIP FORMAVIE (GRETA)

*Durée : 14 heures  
(approximativement 2 jours)*

### Contexte

Conformément au référentiel de la certification MATU, ce module balaie, l'ensemble des aspects du rôle de tuteur/ maître d'apprentissage :

- > L'accueil et l'intégration.
- > L'accompagnement à la réalisation des missions et activités à réaliser (sens, impact...).

- > L'appui au projet de professionnalisation et/ou de certification de l'alternant. Notre démarche insiste sur la structuration, la mise en lien entre théorie et pratique, afin de donner du sens au contenu et permettre à chacun de mettre en pratique les contenus abordés au cours de cette session.

- > Identifier le cadre réglementaire pour se situer et se positionner dans son rôle de tuteur.
- > Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti.e en communiquant efficacement.
- > Accompagner et participer au processus d'apprentissage.
- > Mettre en œuvre un processus efficace d'évaluation.

### Programme

#### JOUR 1 : MATIN

##### Cadre réglementaire et rôle du tuteur :

- > Les enjeux du tutorat.
- > Les acteurs de l'accompagnement/ les niveaux de tutorat dans l'entreprise.
- > Le positionnement du tuteur parmi les autres encadrant.
- > Le cadre juridique et réglementaire de l'alternance.
- > Le rôle et les missions du tuteur.
- > Les compétences requises par l'exercice du tutorat et le profil attendu du tuteur

#### JOUR 1 : APRÈS-MIDI

##### Accueil et intégration

- > Les étapes d'un accueil réussi.
- > La présentation de l'entreprise.
- > La conduite de l'entretien d'accueil.

- > Les documents de l'accueil facilitateurs de l'intégration.
- > Les règles et modes de communication.
- > Les attitudes et les modalités de communication pour faciliter l'acquisition de l'autonomie.
- > Les différences intergénérationnelles.

#### JOUR 2 : MATIN

##### Transmission des savoirs

- > Les facteurs d'apprentissage, la motivation, les freins.
- > L'analyse des caractéristiques des situations de travail.
- > Les compétences à transmettre.
- > L'identification des tâches, la construction de la progression pédagogique et la définition des objectifs.
- > La facilitation de l'apprentissage : expliquer, motiver, faire participer.
- > Le statut de l'erreur.
- > Comment transmettre : méthodes et outils pédagogiques.
- > La mise en place de situations de travail.
- > La réflexivité et l'explicitation.

#### JOUR 2 : APRÈS-MIDI

##### Évaluation

- > Les modalités d'évaluation.
- > Les outils d'évaluation.
- > Les temps de l'évaluation.
- > La définition des critères.
- > La conduite des entretiens de suivi et de régulation en fonction des besoins.
- > La formalisation du bilan des acquisitions avec l'apprenti.e.

# AFR MEPO2

## Public

Professionnels médicaux et non médicaux de la FPH en situation d'encadrement

## Organisé par

MULTI-PRESTATAIRES

## Contacts

> Geneviève PONS  
g.pons@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

## Parcours modulaire encadrement

Le rôle d'encadrant en établissement de la FPH se complexifie dans un contexte marqué par des transformations qui impactent les établissements, ainsi que par des changements dans le rapport au travail et le sens qu'il revêt pour les collaborateurs et notamment les jeunes générations. De surcroît, les « modes » de travail évoluent avec l'introduction marquante de formats conjuguant le présentiel et le distanciel. À cela s'ajoutent, pour les établissements, des difficultés de recrutement

et de fidélisation. Le management peut ainsi constituer un levier essentiel pour impliquer, engager et stabiliser les équipes. Il apparaît donc fondamental que les encadrants puissent accompagner les changements, au niveau individuel et collectif. Ce parcours dédié aux encadrants vise à les accompagner afin qu'ils puissent assurer de manière efficiente leur mission, et soutenir l'engagement de chacun en équipe et individuellement.

### Objectifs

- > Connaître les différents modes de management.
- > Identifier la posture « juste » de l'encadrant.
- > Connaître les techniques pour accompagner les équipes au changement.
- > Connaître des techniques de communication pour animer une équipe.

### Programme

**MODULE 1**  
LES INCONTOURNABLES  
DU MANAGEMENT  
D'ÉQUIPE

*Durée : 14 heures*

**MODULE 2**  
COMMUNICATION ET  
MANAGEMENT :  
APPROCHE PRATIQUE  
AVEC « PROCESS COM » -  
MIEUX SE CONNAÎTRE  
ET ADAPTER SA  
COMMUNICATION

*Durée : 21 heures*

**MODULE 3**  
ORGANISATION DU  
TEMPS DE TRAVAIL  
ET MÉTHODOLOGIE  
DE CONSTRUCTION  
DES CYCLES DE TRAVAIL

*Durée : 14 heures*

**MODULE 4**  
ACCOMPAGNER LE  
CHANGEMENT AVEC  
LE MANAGEMENT « AGILE »

*Durée : 14 heures*

**MODULE 5**  
ANIMER ET MOTIVER  
SON ÉQUIPE

*Durée : 14 heures*

**MODULE 6**  
GESTION ET CONDUITE  
DE PROJET

*Durée : 21 heures*

**MODULE 7**  
CONDUIRE UN ENTRETIEN  
PROFESSIONNEL

*Durée : 7 heures*

**MODULE 8**  
GÉRER SON TEMPS  
DE MANAGER ET  
SA DÉLÉGATION

*Durée : 14 heures*

**MODULE 9**  
LA PLACE DE L'ENCADRANT  
DANS LA GESTION DES  
FAMILLES DES RÉSIDENTS  
OU PATIENTS

*Durée : 14 heures*

**MODULE 10**  
LA GESTION DU STRESS  
ET LES ÉMOTIONS

*Durée : 14 heures*

**MODULE 11**  
GESTION DES  
SITUATIONS DIFFICILES

*Durée : 21 heures*

# **Axe 5.**

## **Administratif –**

### **Ressources humaines**

## AFR ARH01

**Public**

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'Adjoint des cadres hospitaliers

**Organisé par**

NOVE concept ou Convergences

**Durée**

154 heures

**Renseignement complémentaire**

Formation de 22 jours.  
Calendrier détaillé fourni sur demande

**Contacts**

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anhf.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anhf.fr

## FAE Adjoint des cadres hospitaliers

La Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des Adjoints des cadres hospitaliers (ACH), est une formation statutaire prévue par l'Arrêté du 24 octobre 2014. Il s'agit d'une formation obligatoire dont doit bénéficier chaque agent souhaitant être titularisé dans le corps des adjoints des cadres hospitaliers de la Fonction

publique hospitalière. Elle correspond à un besoin croissant de professionnalisation de ces personnels. Elle constitue une reconnaissance forte de cette catégorie dont les fonctions se diversifient aujourd'hui à l'hôpital ainsi que dans les établissements médico-sociaux.

**Objectifs**

- > Analyse des besoins du groupe.
- > L'actualité en santé.
- > Identifier le cadre d'exercice des ACH à l'hôpital.
- > Comprendre l'évolution de la fonction achat dans l'établissement.
- > Déterminer la place et le rôle du département ressources humaines.
- > Comprendre le statut des agents de la Fonction publique hospitalière.

- > Gérer son temps et son organisation du travail pour les adjoints des cadres et leurs équipes.
- > Savoir utiliser la communication managériale dans le cadre de ses nouvelles fonctions, gestion de projet.
- > Comprendre la stratégie de l'établissement dans son ensemble.

# AFR ARH02

**Public**

Agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

**Organisé par**

NOVE CONCEPT

**Durée**

189 heures

**Renseignement complémentaire**

Calendrier détaillé communiqué sur demande

**Contacts**

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# FAE Technicien hospitalier et Technicien supérieur hospitalier

L'arrêté du 21 août 2013 fixe les modalités d'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs

hospitaliers (TH et TSH). La formation doit être achevée à la fin de l'année qui suit la nomination, le détachement ou l'intégration directe.

**Objectifs**

**Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et les établissements sociaux et médico-sociaux**

- > Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines.
- > Développer ou renforcer les compétences en matière de management.
- > Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

**Programme****MODULE 1**

*LE CADRE D'EXERCICE EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ OU ÉTABLISSEMENT SOCIAL OU MÉDICO-SOCIAL RELEVANT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE  
(1 SEMAINE SOIT 35H)*

**MODULE 2**

*TECHNIQUES DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION  
(12 JOURS SOIT 84H)*

**MODULE 3**

*CONNAISSANCES TECHNIQUES SPÉCIFIQUES AUX ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH PERMETTANT L'EXERCICE DES FONCTIONS DES TH ET TSH  
(2 SEMAINES SOIT 70H)*

## **AFR ARH03**

**Public**

Tout personnel amené  
à accueillir les familles  
et visiteurs

**Organisé par**

ETHICARE

**Durée**

14 heures

**Contacts**

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anhf.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anhf.fr

## **Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs : renseigner et orienter**

L'optimisation de la qualité d'accueil requiert une démarche de professionnalisation impliquant l'ensemble des personnels dans une perspective de progression tant individuelle que collective. Cette amélioration s'appuie sur le développement des compétences relationnelles et organisationnelles, englobant la disponibilité, la présence, la transmission d'informations et l'orientation. L'accueil, envisagé de manière permanente et inclusive,

concerne l'intégralité des personnels hospitaliers et tous les usagers, sans distinction. Cette approche intègre également la gestion attentive de l'environnement, des ressentis et des émotions. L'objectif inhérent à la formation consiste à perfectionner les situations d'accueil, favorisant ainsi l'établissement d'un climat de confiance parmi les patients, le personnel et les proches.

**Objectifs**

- > Promouvoir la prise de conscience des enjeux liés à un accueil de qualité.
- > Adapter sa communication selon le type et les conditions d'accueil.
- > Adapter ses réactions dans un contexte d'accueil difficile.

**Programme****JOUR 1**

- > Les enjeux d'un accueil de qualité.
- > Réglementation et droit à l'information.
- > la fonction accueil en institution de santé.
- > Les différentes compétences pour un accueil de qualité.
- > Maîtriser les 3 modes de communication.
- > Les attitudes aidantes en relation d'accueil.

**JOUR 2**

- > Les situations sous tension.
- > Mieux gérer son stress.
- > Mieux gérer son temps.
- > Place et rôle de l'équipe.

## AFR ARH04

### Public

Directeurs, cadres supérieurs de santé, directeurs des soins, personnels administratifs RH

### Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

### Durée

7 heures

### Contacts

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anhf.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anhf.fr

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

Les violences externes et internes commises à l'encontre des professionnels et personnels de santé sont source de dégradation de la qualité de la vie au travail et par contre coup nuisent à la qualité des soins due à nos concitoyens. Elles se trouvent également à l'intersection d'un double enjeu : celui de la santé des soignants et celui de l'attractivité des métiers de la santé, mais aussi des autres métiers

accomplis par les personnels non soignants.

Le ministère de la santé et de la prévention a publié récemment une instruction sur la protection fonctionnelle dans la FPH.

Les enjeux sont ainsi de permettre à tous les acteurs des ressources humaines de bien

Maîtriser les conditions d'octroi et de mise en œuvre de cet important dispositif.

### Objectifs

- > Maîtrise du dispositif juridique par les personnes amenées à décider d'accorder la protection et à en faire application pendant la durée de protection.
- > Être en mesure de collaborer efficacement avec les différents intervenants : avocats, tribunaux, police-gendarmerie ; assurances.
- > Savoir adapter les actions à mettre en œuvre au regard d'une situation donnée.
- > Communiquer auprès des agents sur leur droit en matière de protection et leurs obligations lorsqu'elle est accordée.

### Programme

- > Définition de la protection fonctionnelle (PF).
- > Conditions pour accorder la protection fonctionnelle.
- > Les bases de l'organisation des juridictions administratives et judiciaires et de la procédure civile et pénale.
- > Les étapes de la procédure de demande de la PF et de suivi.
- > Rédaction de la convention d'honoraire.
- > L'adaptation des mesures prises au regard de situations concrètes (mesures de protection à titre conservatoire ou préventive, protection dans le cas d'attaque atteinte réalisée, situation intéressant deux agents de l'établissement, etc.).
- > Articulation avec d'autres dispositifs mis en place.

# AFR ARH05

## Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

**Organisé par**  
CNEH

## Durée

De 7 à 14 heures selon les modules

## Contacts

> Geneviève PONS  
g.pons@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Parcours Ressources Humaines (Modules 1 à 5)

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte

les évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

## Objectifs

### Maîtriser les particularités juridiques des différents types de congés maladie.

- > Comprendre les impacts de la réforme.
- > Maîtriser les règles relatives à l'avancement du fonctionnaire hospitalier.
- > Maîtriser les règles relatives aux contractuels à l'hôpital.
- > Comprendre les enjeux et les conséquences des dernières réformes.
- > Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.

## Programme

### MODULE 1

#### ACTUALITÉS DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

*Durée : 7 heures*

### Objectif

- > Actualiser ses connaissances statutaires au regard des derniers textes.
- > Prendre un temps d'avance sur les évolutions attendues.
- > Ajuster les pratiques.

### Programme

- > Rappel général sur les bases de la Fonction Publique Hospitalière.
- > 2026 : année électorale ! (CSE, CAP et CCP).
- > La parution du livre 3 du CGFP et les évolutions relatives au recrutement et à l'entrée dans la Fonction Publique.
- > Les évolutions relatives à la gestion de la carrière des agents.
- > Les actualités de la protection sociale.
- > Les évolutions relatives au temps de travail.
- > Les évolutions relatives à la formation.

### MODULE 2

#### LA GESTION DE LA CARRIÈRE DANS LA FPH

*Durée : 14 heures*

### Objectif

- > Identifier le cadre réglementaire général de la fonction publique hospitalière.
- > Connaître les règles statutaires essentielles applicables au fonctionnaire hospitalier.
- > Comprendre les liens juridiques entre les différentes thématiques de la gestion statutaire des agents.

### Programme

- > Le cadre statutaire de la Fonction publique hospitalière.
- > L'entrée dans la Fonction publique hospitalière.
- > La gestion de l'avancement.
- > Les droits et les obligations du fonctionnaire hospitalier.
- > La cessation des fonctions du fonctionnaire hospitalier.

### **MODULE 3**

#### **LA PROTECTION SOCIALE DANS LE FPH**

*Durée : 14 heures*

##### **Objectif**

- > Connaître les particularités juridiques des différents types de congés maladie.
- > Maîtriser la gestion des accidents et maladies imputables au service.
- > Sécuriser les procédures et décisions individuelles.

##### **Programme**

- > Le Conseil Médical (composition, compétences et fonctionnement).
- > La protection sociale des agents contractuels.
- > Zoom sur la protection sociale des agents stagiaires.
- > Les congés maladies des agents titulaires (durée, droits, obligations, gestion des demandes et prolongations...)
- > Le congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service.
- > Maintien dans l'emploi et inaptitude pour raison de santé.
- > L'impact de la maladie sur la gestion du temps de travail.

### **MODULE 4**

#### **RECRUTEMENT, CONTRACTUELS ET MOBILITÉ DANS LA FPH**

*Durée : 14 heures*

##### **Objectif**

- > Identifier les notions de recrutement et de mobilité.
- > Maîtriser les outils juridiques de ces notions.
- > Appréhender les impacts de la mobilité sur la carrière des agents.

##### **Programme**

- > Rappels sur le cadre statutaire de la fonction publique hospitalière.
- > Le recrutement.
- > Le statut d'agent contractuel.
- > La mobilité.
- > La cessation de fonctions.

### **MODULE 5**

#### **LA GESTION DE LA PAIE DANS LA FPH**

*Durée : 14 heures*

##### **Objectif**

- > Acquérir les connaissances juridiques et pratiques nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.
- > Maîtriser les clés de gestion de la paie.
- > Sécuriser les pratiques.

##### **Programme**

- > Rappel sur la notion de service fait.
- > Les composantes de la rémunération.
- > Les impacts du PPCR.
- > Les variations de la rémunération.
- > Les cotisations et les charges.
- > Les retenues patronales.
- > Les différentes étapes de la paie.
- > Les mesures rémunération suite aux Ségur de la santé.
- > Les évolutions en cours ou attendues (renovation de la prime de service, les dernières jurisprudences...).

# AFR ARH06

## Public

Personnels en charge de l'animation de la politique handicap de l'établissement et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude physique

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Contacts

> Geneviève PONS  
g.pons@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Formation de Référent handicap des agents de la FPH

Les établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux doivent atteindre le taux d'emploi légal d'au moins 6 % de travailleurs handicapés et mettre en place des plans d'actions afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En parallèle, ils rencontrent de plus en plus de difficultés

à accompagner les personnels en restriction d'aptitude ou en inaptitude par un aménagement des conditions de travail et/ou un reclassement. Ces deux dimensions se rejoignent dans la « politique handicap » ou « politique de maintien dans l'emploi » de l'établissement ; il revient au référent handicap de l'animer.

## Objectifs

- > Connaître les enjeux et le contexte réglementaire du handicap, de l'invalidité et des situations de restriction d'aptitude ou d'inaptitude.
- > Mettre en place la politique du handicap de son établissement et contribuer à son animation.
- > Accompagner les personnels en situation de handicap ou confrontés à une problématique d'inaptitude physique.

## Programme

### JOUR 1

#### Enjeux institutionnels et cadre réglementaire

- > Les représentations sociales du handicap et leurs conséquences en matière de peurs, de projections, de préjugés.
- > Enjeux du handicap dans la Fonction publique hospitalière.
- > Contexte et cadre réglementaire.
- > Les clés permettant d'appréhender une situation de handicap au travail : notion fondamentale de « situation de handicap » inscrite dans la loi.
- > Connaissance du cadre légal et des spécificités de la fonction publique.

### JOUR 2

#### Missions et rôle du référent handicap

- > Les différentes typologies de handicap.
- > Compétences acquises et des bonnes pratiques développées dans l'exercice des fonctions de référent handicap.
- > Les aides financières et humaines mobilisables.
- > Les acteurs mobilisables autour du handicap et leurs rôles.
- > Le rôle d'accompagnement : Anticiper et faire face aux inaptitudes.
- > Travail d'intersession : élaboration d'un diagnostic de situation.

### JOUR 3

#### Politique handicap et plan d'actions

- > Présentation du travail d'intersession : chaque participant présente son diagnostic et son plan d'actions.
- > Les étapes nécessaires pour structurer et formaliser une politique handicap : diagnostic, sensibilisation, communication, suivi des actions.
- > Élaboration de son plan d'action personnel.

# AFR ARH07

## Public

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

## Organisé par

CIBC

## Durée

De 21 à 28 heures selon les modules

## Renseignement complémentaire

Participants : de 8 à 16 personnes maximum

## Contacts

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Formation CEP – Conseil en évolution professionnelle (Modules 1 à 3)

**Module 1** : Rôle, réglementation et périmètre du CEP (3 jours consécutifs)

**Module 2** : Outils et acteurs à mobiliser (2,5 jours + 1,5 jour)

**Module 3** : De l'entretien individuel à l'accompagnement personnalisé Niveau 1 et 2 (3 jours consécutifs)

## Objectifs

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

## Programme

### MODULE 1

#### RÔLE, RÉGLEMENTATION ET PÉRIMÈTRE DU CEP

*Durée : 21 heures*

### JOUR 1

#### Cadre et enjeux du CEP

- > Les fondements et le cadre légal du service CEP (les textes de référence, le contexte).
- > Les enjeux du service (sociaux, économiques, personnels, etc.).
- > Les principes structurants (neutralité, confidentialité, impartialité...).
- > Les postures à adopter dans un accompagnement CEP.
- > Les deux niveaux de service.
- > Les différences avec un bilan de compétences.

### JOUR 2

#### Les modalités opérationnelles du déploiement du CEP, les acteurs, outils et dispositifs mobilisables

- > Le déploiement du CEP dans la FPH / complémentarités.
- > L'analyse des enjeux pour les individus et les établissements.
- > Les missions du CEP.
- > Les acteurs internes et externes à mobiliser.
- > Les dispositifs de droit commun et de la FPH (CPF, CFP, immersion...).
- > Les impacts des spécificités territoriales.
- > Les outils et supports de l'accompagnement.

### JOUR 3

#### Le cadre réglementaire et institutionnel de la FPH pour accompagner les parcours

- > La diversité des situations statutaires.
- > Les particularités des agents contractuels de droit public ou de droit privé.
- > Les diversités des métiers et des filières dans la FPH.
- > Le répertoire des métiers, fiches métiers, fiches de poste : différence et complémentarité.
- > La logique métier et logique statutaire à articuler.

#### Intégrer le CEP dans les dynamiques et enjeux RH

- > Les enjeux actuels dans la gestion des ressources humaines hospitalières.
- > L'articulation des projets d'évolution personnels avec les politiques RH et la GPMC des établissements.
- > L'anticipation des transitions professionnelles et la prévention des situations « subies ».

**MODULE 2**  
**OUTILS ET ACTEURS**  
**À MOBILISER**

*Durée : 28 heures*

**JOUR 1**  
*(demi-journée)*

**Les postures de l'accompagnement CEP**

- > Les différentes postures (ex : expert).
- > Les approches méthodologiques dans l'accompagnement (ex : stratégique, expérientielle).
- > Les types d'appui (ex : méthodologique, facilitateur...).
- > La prévention des situations de blocage.

**JOUR 2**  
**Co-construire un projet professionnel**

- > La co-construction d'un parcours d'accompagnement
- > Les étapes et conditions d'élaboration d'un projet professionnel.
- > La mobilisation de prestations et d'outils adaptés.
- > La méthodologie et les outils pour confronter un projet à la réalité et confirmer sa faisabilité.
- > Les acteurs et réseaux professionnels.

**JOUR 3**  
**Réaliser l'ingénierie de parcours et l'ingénierie financière**

- > Les ingénieries de parcours possibles pour obtenir la certification visée.
- > Les ingénieries financières mobilisables.
- > Les acteurs et partenaires à mobiliser.

**INTERSESSION**

Mise en pratique des apports des jours précédents

**JOUR 4**  
**Accompagner la mise en œuvre du projet**

- > Partage d'expériences sur des situations d'accompagnement CEP rencontrées durant l'intersession.
- > La méthodologie et les outils pour la construction d'une stratégie et du plan d'actions.
- > Le suivi personnalisé des démarches.
- > Les acteurs et partenaires.
- > L'intermédiation, la facilitation et l'appui.

**JOUR 5**  
*(demi-journée)*

**Les démarches de création ou reprise d'entreprise**

- > Rôle et limites du CEP.
- > Les enjeux du questionnement sur le potentiel entrepreneurial.
- > Les atouts et limites des formes d'entrepreneuriat et des statuts possibles.
- > Les étapes de création ou reprise.
- > Les dispositifs et outils en matière d'entrepreneuriat.
- > Les acteurs et partenaires.

**MODULE 3**  
**DE L'ENTRETIEN INDIVIDUEL À L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (NIVEAU 1 ET 2)**

*Durée : 21 heures*

**JOUR 1**  
**Conduire un entretien CEP**

- > Le cadre général de l'entretien de conseil en évolution professionnelle (niveaux 1 et 2) : enjeux, objectifs, limites, etc.
- > Les grandes étapes d'un entretien CEP : de l'accueil à la co-construction des objectifs et du plan d'action.
- > L'apport de l'analyse partagée de situation
- > Le rôle de l'écrit dans l'accompagnement CEP.

**JOUR 2**  
**Mobiliser les techniques de communication et d'écoute active**

- > Les fondamentaux de l'écoute active : silence, reformulation, questionnement, etc.
- > Les techniques de questionnements.
- > La prévention des biais et des jugements.
- > La gestion des situations sensibles ou complexes : identification des signaux de tension et de blocage, posture d'alliance, etc.

**JOUR 3**  
**Accompagner efficacement les stratégies de candidature**

- > La stratégie de recherche d'emploi.
- > La prise en compte des compétences.
- > L'élaboration d'un CV clair et précis et la rédaction d'une lettre de motivation.
- > La préparation à l'entretien d'embauche.
- > L'utilisation des réseaux sociaux professionnels (LinkedIn).
- > L'appui de l'IA Générative dans les démarches et outils de la recherche d'emploi.
- > La prise en compte des atouts « différenciants » pour cultiver une approche créative et originale.

# **Axe 6.**

## **Qualité – Finances –**

### **Achats**

# AFR QFA01

## Public

Personnel en charge des marchés publics, dans les établissements de santé comme dans les établissements du secteur médicosocial

## Organisé par

Cabinet RAYSSAC

## Durée

De 21 à 14 heures selon les modules

## Contacts

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Maîtriser les procédures des Marchés publics adaptés (MAPA)

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

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

## Objectifs

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

## Programme

### MODULE 1

#### MAÎTRISER LES PROCÉDURES DE MARCHÉS PUBLIC – INITIATION

*Durée : 21 heures*

*Prérequis : Module 1 – Connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé*

#### Le champ organique et matériel du Code de la commande publique

- > Le cadre juridique et réglementaire des marchés publics.
- > Le contexte des achats publics hospitaliers.
- > Les différents opérateurs de mutualisation.

#### Connaître les procédures de passation en fonction du besoin

- > Les types de procédures : MAPA, procédure formalisée.
- > Les différents montages contractuels (accords-cadres, marchés à tranche, etc.).

#### Les bonnes pratiques à la phase de préparation du marché

- > La définition du besoin.
- > Le sourcing.
- > La stratégie Achats.

#### L'analyse des candidatures et des offres

- > Les critères de sélection.
- > Les critères de choix.
- > Les modalités de rejet d'une candidature ou d'une offre.
- > Le rapport d'analyse.

#### Initiation aux techniques de négociation (autorisée en procédure adaptée)

Le suivi d'exécution du marché.

#### Cas pratique de synthèse

### MODULE 2

#### MAÎTRISER LES PROCÉDURES DE MARCHÉS PUBLIC – PERFECTIONNEMENT

*Durée : 14 heures*

*Prérequis : Avoir suivi le "Module 1 Connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé" ou maîtriser déjà la pratique.*

# AFR QFA02

## Public

Agents des services administratifs sanitaires ou médico-sociaux

## Organisé par ACE SANTE

## Durée

2 demi-journées  
présentielles et des  
sessions personnalisées  
en distanciel

## Contacts

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Finance hospitalière – Réussir son Plan global de financement pluriannuel

Les compétences disponibles ou la complexité de la construction du PGFP peuvent nécessiter un besoin de formation. Ceci notamment quand les professionnels expriment un besoin de soutien ou quand un sujet majeur d'investissement nécessite une construction pluriannuelle plus robuste qu'à l'ordinaire. La formation s'adresse principalement à des personnes ayant déjà une base de compétences

financières mais étrangers au milieu hospitalier ; à des personnes acculturées au milieu hospitalier mais avec une carence de connaissances en finance ; à des établissements où la qualité de construction pluriannuelle est insuffisante. Cette formation vise un accompagnement dans un format hybride combinant apport théorique et mise en pratique sur le PGFP même de l'établissement.

## Objectifs

- > Manipuler et s'autonomiser sur notions financières, appliquées aux établissements de santé.
- > Identifier les enjeux et les spécificités du financement des établissements de santé.
- > Acquérir les compétences nécessaires à la construction d'un plan de financement pluriannuel.
- > Professionnaliser ses interactions avec les autres directions fonctionnelles pour garantir une information financière maîtrisée.

## Programme

### JOUR 1

#### Formation théorique : Acquérir les bases de la finance hospitalière

Session d'une demi-journée : identification des attentes des participants, apports théoriques, échanges, état des lieux des données et format disponibles pour construire le PGFP, création d'un espace de discussion – construction avec les directions fonctionnelles de l'établissement.

### JOUR 2

#### Formation théorique : Construire un fichier permettant de modéliser un Plan Global de Financement Pluriannuel

Session d'une demi-journée : apports théoriques, exemples, initiation de la modélisation du PGFP directement sur Excel en vue de renseigner le format ARS attendu et de rendre agile les mises à jour des intrants du PGFP.

*Entre 3 et 5 sessions  
d'accompagnement en  
distanciel*

#### Accompagnement et mise en pratique sur le PGFP de l'établissement

*Sessions d'environ 2 heures  
en visioconférence :*  
identification et accompagnement des étapes pas à pas dans la construction du PGFP, suivi et qualification des données issues des autres directions fonctionnelles à intégrer dans la modélisation, discussion de la qualité de ces données pour préparer aux échanges internes et légitimer les équipes de la DAF, accompagnement technique sur la modélisation (Excel avancé), préparation à l'instruction du PGFP en interne à l'établissement ou auprès des organismes de tutelle.

# AFR QFA03

## Public

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

## Organisé par

CDAF FORMATION

## Durée

266 heures

## Contacts

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anfh.fr  
> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr

# Certificat Acheteur Leader

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

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

## Objectifs

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

## Programme

34 jours séquencés en présentiel  
+ 4 jours en classe virtuelle

### 1. Analyser les besoins des partenaires et des marchés fournisseurs

- > Introduction aux achats.
- > Profession Acheteur.
- > Challenger le besoin.
- > Méthodes de décomposition des coûts – TCO.
- > Environnement économique des achats.
- > Entreprises et organisations.
- > Gestion des risques achat.
- > Analyse des coûts et contrôle de gestion.
- > Marketing achat et sourcing.

### 2. Définir la stratégie achat, sélectionner puis contractualiser avec les fournisseurs

- > Stratégie Achat.
- > Sous-traitance et externalisation.
- > Achat responsable.
- > Négociation niveau 1 et 2.
- > Communication et leadership de l'acheteur.
- > Système d'information achat.
- > Analyse financière et diagnostic Fournisseur.

### 3. Piloter le déploiement et mesurer la performance achat et fournisseurs

- > Supply Chain.
- > Gestion de la qualité fournisseur.
- > Gestion de projet et des investissements.

### 4. Intégrer les spécificités de la commande publique

- > Essentiels et actualités de la commande publiques.
- > Mesure de la performance et exécution des marchés.
- > Marchés publics spécifiques.

# **Axe 7.**

## **Métiers techniques – Logistiques – Restauration**

# AFR TLR01

## Public

Ouvriers de maintenance de bâtiment de la FPH devant réaliser des travaux liés à la plomberie, électricité, soudage, maçonnerie, couvertures et peinture

## Organisé par

GIP FORMAVIE  
OCCITANIE

## Durée

La formation comporte 8 modules de 21 heures chacun

## Contacts

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## Parcours personnels techniques

L'Anfh met à la disposition des établissements de FPH un parcours technique qui comprend 8 modules de 21 heures chacun afin de professionnaliser leurs agents.

### Programme

#### MODULE 1

INITIATION À LA  
PLOMBERIE SANITAIRE

Durée : 21 heures

#### Repérage d'un réseau existant

- > Identification des principaux composants d'un réseau de distribution d'eau froide, d'eau chaude ou d'évacuation.
- > Repérage d'un réseau sur plan et sur site.

#### Techniques de façonnage

- > Cintrage.
- > Réalisation d'une dérivation.
- > Préparation d'assemblages mécaniques (collet battu).

#### Techniques d'assemblage

- > Choix du type d'assemblage.
- > Utilisation du chalumeau oxyacétylénique : brasage et soudo-brasage.
- > Étude des règles de mise en œuvre et la réalisation d'assemblages sur tube cuivre.

#### MODULE 2

SYNTHÈSE / BILAN DE  
LA FORMATION INITIATION  
ET LES PRINCIPES DE  
BASE EN ÉLECTRICITÉ

Durée : 21 heures

#### Partie théorique

- > Les différents types de matériel.
- > Les grandeurs électriques (Notions de tension, intensité, puissance, résistance, fréquence, énergie.
- > Loi d'Ohm, loi de Joule.
- > Technologie des composants (gâche électrique, relais, batterie d'accumulateurs, transformateurs, etc.).

#### Sécurité des personnes, des biens et de l'environnement

- > Le risque électrique.
- > La prévention des risques électrique.

#### Les étapes de mise en œuvre

- > Pose et raccordement d'appareillages électriques (éclairage, prise, disjoncteur, minuterie, télérupteur).
- > Mise en service de l'installation.

#### MODULE 3

SYNTHÈSE / BILAN DE  
LA FORMATION INITIATION  
ET LES PRINCIPES DE BASE  
EN SOUDAGE

Durée : 21 heures

- > Identifier la nature des différents supports et différentier les différentes techniques de soudage en fonction de la nature des matériaux.
- > Composition des matériaux : acier, inox, aluminium.
- leurs différentes applications ;
- le soudage MIG-MAG ;
- le soudage à l'arc ;
- le soudage TIG.
- > Prise en charge du poste de soudage.
- > Présentation de la pièce à réaliser.
- > Réaliser un assemblage simple et complexe.

#### MODULE 4

SYNTHÈSE / BILAN DE  
LA FORMATION INITIATION  
À LA MAÇONNERIE

Durée : 21 heures

- > Lecture de plan :
  - plan d'exécution d'ouvrages ;
  - plan de méthodes ;

- documents relatifs à la prévention.
- > La nomenclature, le vocabulaire.
- > Implantation, traçage et niveau d'ouvrages simples :
  - implantations altimétriques et planimétriques ;
  - matériel de contrôle, de mesure et de tracé.
- > Réaliser un coffrage d'ouvrage courant :
  - coffrages traditionnels, modulaires ;
  - réservations et inserts ;
  - serrage et étaielements.
- > Installation de dalles et dallage en béton armé :
  - mortier chaux ou ciment ;
  - joint de dilatation.
- > Assurer la pose de chapes :
  - refluée ;
  - incorporée ;
  - rapportée.
- > Préparer son poste de travail et équipements :
  - matériels et outillage adaptés ;
  - quantité à prévoir ;
  - bétonnière ;
  - petit engin de levage.
- > Appliquer les différents types d'enduits (taché, gratté...) :
  - enduits traditionnels ;
  - mortier lent ;
  - enduits prêts à l'emploi.
- > Sceller des petits éléments de maçonnerie :
  - matériau en adéquation avec les parties à assembler ;
  - techniques adaptées.

## **MODULE 5**

### **SYNTHÈSE / BILAN DE LA FORMATION PERFECTIONNEMENT EN ÉLECTRICITÉ DU BÂTIMENT**

*Durée : 21 heures*

#### **Partie Théorique**

- > Les lois fondamentales en électricité.
- > Les différents types d'appareillages et composants.
- > Les caractéristiques principales des appareillages de sécurité

#### **Étapes de mise en œuvre**

- > Domotique : pose d'un coffret VDI /Raccordement des prises au coffret VDI et brassage.
- > Câblage de l'intérieur du coffret VDI à partir du DTI.
- > Entretien et maintenance de communication par courant faible : poire d'appel, contrôle d'accès par visiophone, gâche, interphone et porte automatisée.
- > Raccordement et maintenance de BAES (présence et la conformité des blocs, visibilité des blocs, vérification état de fonctionnement des composants).
- > Changement d'un appareil défectueux.

## **MODULE 6**

### **SYNTHÈSE / BILAN DE LA FORMATION, LA PRÉPARATION ET LA PEINTURE DE TOUS TYPES DE SUPPORT**

*Durée : 21 heures*

- > Connaître la composition d'une peinture :
  - peinture acrylique ;
  - peinture glycérophtalique.
- > Identifier les différents outils et matériaux

- > Appréhender les différents travaux de peinture / altérations :

- travaux de préparation ;
- travaux d'apprêts ;
- travaux de finitions ;
- DTU 59.1 et qualités de finition.

- > Quantifier un chantier :
  - surfaces brutes et nettes ;
  - rendement d'une peinture et consommation d'enduit.
- > Apprendre à réchampir
  - mettre en peinture ;
  - préparer des fonds ;
  - tracer un motif ;
  - peindre ;
  - replier un chantier et gérer les déchets.

## **MODULE 7**

### **SYNTHÈSE / BILAN DE LA FORMATION, LE DIAGNOSTIC ET LA MAINTENANCE DES COUVERTURES**

*Durée : 21 heures*

- > Les différents types de couverture.
- > Points à surveiller dans le cadre d'une maintenance des couvertures.
- > Les principaux désordres et leurs causes.
- > Actions de maintenance :
  - remplacement d'ardoises ;
  - nettoyage des toitures et des gouttières ;
  - évacuation des eaux pluviales : entretien des chéneaux et descentes ;
  - traitement d'étanchéité ;
  - localisation d'infiltration ;
  - traitement des liaisons menuiserie-couverture.
- > Règles d'hygiène et de sécurité lors des interventions : prévention des risques de chute, problématique liée à la présence d'amianté dans les ardoises en fibro-ciment.
- > Gestion du début et de la fin de chantier.

## **MODULE 8**

### **SYNTHÈSE / BILAN DE LA FORMATION PERFECTIONNEMENT PLOMBERIE**

*Durée : 21 heures*

#### **JOUR 1**

##### **Révision et pose des équipements sanitaires**

- > Révision des fondamentaux et normes actuelles.
- > Pose et raccordements d'éléments sanitaires.
- > Mise en situation pratique : raccordement en cuivre, multicouche et PER.

#### **JOUR 2**

##### **Techniques avancées de soudure et brasage et mise en pratique globale – 7h**

- > Rappel des règles de sécurité pour le soudage en environnement sensible.
- > Soudure et brasage sur cuivre : technique au chalumeau oxyacétylénique.
- > Réalisation de soudures étanches.
- > Mise en situation pratique.

#### **JOUR 3**

##### **Maintenance et dépannage des installations sanitaires**

- > Maintenance et dépannage : résolution de problèmes complexes.
- > Réparation et interventions d'urgence.

# AFR TLR02

**Public**

Tout public

**Organisé par**

GIP FORMAVIE  
OCCITANIE

**Durée**

35 heures

**Contacts**

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## Initiation couture

La formation couture est une remontée de besoins des établissements publics hospitaliers car les agents qui y travaillent ne sont pas en

mesure de réaliser des opérations simples de couture.

**Objectifs**

- > Être capable d'assurer des opérations de couture simple en toute sécurité.
- > Être capable de choisir les techniques, outils et matériels appropriés selon les usages.
- > Être capable de réaliser des petits travaux de couture à la machine.
- > Être capable de réaliser des petits travaux de couture à la main.

**Programme****Introduction à la couture**

- > Outils et appareils de couture.
- > Tissus.
- > Ergonomie, santé et sécurité.

**Coudre à la machine**

- > Machine : fonctionnalités et organes.
- > Préparation de la machine.
- > Pièces de la machine.
- > Prise en main de la machine.
- > Réalisations concrètes.

**Coudre à la main**

- > Équipement et matériel.
- > Réalisation de couture. d'un bouton plat, de points, d'ourlets.
- > Réparation d'accroc, retouches.
- > Changement de fermeture éclair.

# AFR TLR03

## Public

Cadres techniques, responsables de maintenance et responsables de sécurité et techniciens méthodes de maintenance

## Organisé par

APAVE

## Durée

14 heures

## Contacts

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

# Obligations légales et réglementaires de maintenance

Les établissements doivent avoir des professionnels formés aux principales obligations réglementaires

## Objectifs

- > Connaître les principales obligations réglementaires en matière de maintenance dans les ERP type U/J.
- > Gérer les obligations réglementaires.
- > Explorer et valoriser les inspections réglementaires.
- > Connaître les préconisations d'Horizons - Maintenance en matière de maintenance préventive.
- > Mettre en place une main courante pour gérer les demandes d'interventions.
- > Mettre en place un tableau de suivi des périodicités des interventions de maintenance.

## Programme

### Les principales obligations réglementaires par type d'installation technique :

- > CVC / eau & plomberie sanitaire / électricité / incendie (dispositifs de secours) / équipements de travail / levage.

### Gestion des obligations réglementaires :

- > Rôle de la fonction maintenance.
- > Documents de maintenance et traçabilité.
- > Gestion des inspections et contrôles réglementaires.

### Exploiter et valoriser les inspections réglementaires :

- > Gestion en interne ou externe.

### Les préconisations Horizons Maintenance en matière de maintenance préventive

- > Présentation des gammes de maintenance préventive par lot technique.
- > Niveau de qualification requis pour les différentes interventions de maintenance.
- > Exemples de mode opératoires et traçabilité.

### Mettre en place un outil de suivi des interventions de maintenance :

- > Présentation de la main courante.
- > Construction d'un outil de suivi des périodicités des interventions de maintenance réglementaire et préventive (exercice à partir des situations rencontrées par les stagiaires).
- > Analyse d'un rapport d'inspection périodique.
- > Traduire les observations en demandes d'intervention avec indicateurs de gravité.

# AFR TLR04

**Public**

Tout personnel portant des charges

**Organisé par**

GRIEPS

**Durée**

14 heures

**Contacts**

> Lucie HEIDERICH

[l.heiderich@anhf.fr](mailto:l.heiderich@anhf.fr)

> Béatrice FABRE

[b.fabre@anhf.fr](mailto:b.fabre@anhf.fr)

## Manutention des charges inertes

En matière de santé au travail, dans les établissements sanitaires, les troubles musculosquelettiques constituent la première cause d'accident du travail et d'inaptitude médicale. Ces TMS sont principalement dus à la manutention de personnes et/ou de charges inertes. Tous les agents des établissements peuvent être amenés à porter des charges lourdes et/ou encombrantes. Afin d'améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble du personnel de ces établissements mais aussi afin de diminuer les coûts sociaux et financiers de ces accidents du travail et inaptitudes, une prise de conscience et un changement

des habitudes de travail sont nécessaires. Cette prise de conscience passe dans un premier temps par des apports théoriques concernant la fréquence et la gravité des accidents du travail et inaptitude, le fonctionnement du corps humain et les risques encourus à moyen et long terme. Elle passe dans un second temps par des mises en situation concernant les techniques les plus appropriées pour réaliser la manutention de charges. Enfin elle sera solidifiée par une réflexion sur les pratiques professionnelles en cours et la possibilité de les faire évoluer pour le bien-être de chacun.

### Objectifs

- > Prévenir les risques professionnels liés à la manutention de charges.
- > Prendre conscience de la nécessité de se préserver.
- > Prendre conscience du coût social et financier des conséquences de mauvaises manutentions.
- > Mettre en pratique les bonnes postures.
- > Savoir utiliser le matériel à disposition.
- > Optimiser l'environnement et l'organisation du travail.

# AFR TLR05

**Public**

Gouvernant(e) /  
Maître(sse) de maison,  
personnels des équipes  
éducatives, agents  
hôteliers, équipe de  
cuisine, direction  
d'établissement

**Organisé par**

SENES SOLUTIONS

**Durée**

14 heures

**Contacts**

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

# Prise en charge hôtelière en Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS)

La restauration collective auprès d'enfants exige des pratiques adaptées à leurs besoins nutritionnels, à leur sécurité alimentaire et à leur éducation au goût. Cette formation vise à

professionnaliser les acteurs du secteur pour garantir des repas de qualité dans un cadre sécurisé et éducatif.

**Objectifs**

- > Améliorer la prise en charge hôtelière et alimentaire en MECS.
- > Comprendre les attentes des jeunes publics autour du repas.
- > Donner un caractère plus hôtelier, avec une approche pédagogique.

**Programme****Partie théorique**

- > Faire du temps du repas un moment d'apaisement.
- > Profiter de ces temps de partage pour transmettre et sensibiliser les jeunes à une bonne alimentation.
- > Assurer une continuité de la prestation les week-ends auprès des équipes éducatives.
- > Rédiger un référentiel Hôtelier, Alimentaire et de bonne gestion pour son établissement pour définir les bonnes pratiques.

**Partie pratique en atelier**

- > Tester des techniques simples.
- > Organiser le pilotage de sa maîtrise des risques sanitaires
- > Définir les bonnes règles de gestion.
- > Mettre en place un groupe de travail autour de la création de son référentiel.

# AFR TLR06

## Public

Responsable de service  
Restauration, personnel  
de cuisine (cuisinants),  
agents opérationnels /  
agent distribution,  
équipe de direction,  
diététicien

## Organisé par

SENES SOLUTIONS

## Durée

21 heures

## Contacts

> Lucie HEIDERICH  
l.heiderich@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

# Appréhender la notion de créativité culinaire pour une bistronomie en EHPAD

La restauration en EHPAD doit concilier plusieurs enjeux essentiels : préserver la santé des résidents, maintenir le plaisir de manger et contribuer à leur bien-être quotidien. Dans ce contexte, la créativité culinaire représente un levier pour donner du sens aux repas et enrichir l'expérience gustative, même en institution.

Le concept de bistronomie en EHPAD associe exigence culinaire, convivialité et simplicité, avec la prise en compte de contraintes propres au secteur : régimes spécifiques, textures modifiées, équilibre nutritionnel, respect des normes sanitaires.

## Objectifs

- > Comprendre les enjeux de la prise en charge nutritionnelle et alimentaire en EHPAD
- > Traduire une approche bistronomique en restauration gériatrique
- > Maîtriser la saisonnalité des produits et adapter ses choix aux contraintes rencontrées pour réaliser une recette traditionnelle.

## Programme

### Comprendre l'importance et l'impact de la créativité en cuisine

- > Appréhender d'une manière générale les principes et les notions de créativité culinaires.
- > Définir les différents goûts et textures utiles aux associations de saveurs.
- > Élaborer des recettes en lien avec le thème de la bistronomie.

### Comment associer saveurs, textures, couleurs...

- > Organiser vos recettes en portant une réflexion en associant produits, couleurs et saveurs adaptés au thème de la bistronomie.
- > Créer une carte de boissons chaudes, des jus de fruits et des cocktails dans l'ambiance « bistrot ».
- > Imaginer des présentations de plats et/ou produits.
- > Maîtriser la saisonnalité des produits et adapter vos choix aux contraintes rencontrées.

### Élaboration de tableaux de saisons de produits pour mieux adapter sa cuisine créative

- > Réaliser des recettes théoriques en intégrant la saisonnalité, les couleurs, les schémas du goût et en prenant en compte le niveau d'attente de vos convives.
- > Intégrer la notion économique (coût maximum / assiette).
- > Produire entre 8 à 10 recettes en lien avec les besoins définis par votre établissement et associer une carte de boissons.

# **Axe 8.**

## **Établissements sociaux et médico-sociaux (handicap – famille)**

## **AFR ESMS01**

### **Public**

Médecins et personnels soignants, personnel administratif, référents parcours-patients (attachés administratifs, direction et coordinateurs parcours-patients)

### **Organisé par**

En cours d'achat

### **Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

## **Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires**

Les établissements de santé et médico-sociaux sont de plus en plus confrontés à la question de la transidentité. Malgré les évolutions légales et sociétales récentes (facilitation du changement d'état civil, reconnaissance de la transphobie comme motif de discrimination), de nombreux constats révèlent encore des difficultés :

> Expériences négatives avec des professionnels non formés.

> Renoncements aux soins dus aux préjugés.  
> Inconfort dans la relation de soin.  
> Ruptures de parcours de santé. Former les professionnels est donc indispensable pour améliorer l'accueil, adapter les pratiques et garantir une prise en charge respectueuse et éthique.

### **Objectifs**

Accompagner les établissements et l'ensemble des professionnels concernant l'accueil, l'accompagnement et la prise en soin des personnes trans dans le cadre des actes médicaux quotidiens.

En conséquence, cette formation contribuera à la prévention des ruptures dans les parcours de soins des personnes trans.

Les objectifs spécifiques de la formation porteront sur :

> Mobiliser les bases juridiques liées à l'identitovigilance et à la discrimination.

> Organiser, face à chaque situation, la façon dont sont prises les décisions en s'assurant d'être dans une démarche éthique.

> Outiller les personnels afin qu'ils mettent en place une relation adaptée facilitant leur action (accueil, accompagnement, prise en soin...).

> Déconstruire les préjugés attachés à ces populations.

## **AFR ESMS02**

**Public**

Cette formation s'adresse aux professionnels souhaitant intégrer l'approche systémique dans leurs pratiques.

**Organisé par**

Recherche en cours

**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## **Approche systémique dans le travail avec les familles, dans l'accompagnement à domicile**

Cette formation s'inscrit dans un contexte où les professionnels du secteur médico-social et de l'aide à domicile sont de plus en plus confrontés à des situations familiales complexes. Les interventions ne concernent pas uniquement la personne accompagnée, mais impliquent l'ensemble de son environnement familial et relationnel. L'approche systémique permet de mieux

comprendre les dynamiques à l'œuvre, de favoriser une communication constructive et de soutenir la coopération entre les membres de la famille et les intervenants. Cette formation vise ainsi à renforcer les compétences des professionnels pour développer des pratiques adaptées, préventives et efficaces dans l'accompagnement à domicile.

**Objectifs**

- > Comprendre les fondements et principes de l'approche systémique appliqués à l'accompagnement des familles.
- > Identifier et analyser les dynamiques relationnelles et interactionnelles au sein des familles.
- > Développer des compétences d'observation, d'écoute et de communication favorisant une meilleure coopération avec les familles.
- > Adapter sa posture professionnelle pour renforcer l'efficacité des interventions à domicile.

# AFR ESMS03

**Public**

Personnel soignant  
et éducatif

**Organisé par**  
SOCIALYS**Contacts**

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## Les écrits professionnels dans les établissements sociaux et médico-sociaux

Chaque professionnel doit être en capacité aujourd'hui de rédiger des écrits accessibles, objectifs et argumentés. En effet les patients demandent de plus en plus souvent l'accès à leur dossier. Et à cela s'ajoute une culture du contentieux de plus en plus prégnante. Les enjeux relatifs aux différents écrits sont forts, aussi bien pour la personne soignée ou accompagnée, le professionnel et l'institution.

Rédiger un document professionnel demande ainsi de faire preuve de méthode dans le choix des mots et dans la structuration des contenus. À partir d'exercices pratiques, du cadre légal et des recommandations de la HAS, cette formation permet de développer des techniques spécifiques aux écrits professionnels en secteur social et médico-social.

**Objectifs**

- > Comprendre l'importance des écrits (recueil, consigne et traçabilité).
- > Identifier le sens et les enjeux des écrits professionnels.
- > Améliorer le suivi de la prise en charge dans une logique de qualité.
- > Identifier à qui transmettre l'information en fonction des situations.
- > Connaître les règles de l'archivage en matière d'écrits professionnels.
- > Savoir rédiger des écrits sensibles.

# **Axe 9.**

# **Pluridisciplinaire**

# AFR PLU01

## Public

Tout professionnel exerçant en établissement de la FPH

**Organisé par**  
ATTITUDE

**Durée**  
21 heures

## Contacts

> Manon JOUVE  
m.jouve@anhf.fr  
> Geneviève PONS  
g.pons@anhf.fr

# Mieux-être au travail : des clés pour réussir

De nombreuses études internationales font apparaître le stress comme le plus fréquent des risques psychosociaux. Anxiété, stress, perte de sens, problèmes pour se concentrer sur ses activités, difficultés à sortir du réactionnel pour entrer dans une communication assertive, démotivation, tels sont quelques-uns des signes

qui caractérisent une forme d'usure professionnelle. Cette formation doit permettre à tous les professionnels de développer leurs compétences psycho-sociales, de (re)trouver les ressources à la fois individuelles et collectives pour reconquérir le mieux vivre au travail et redonner du sens à son métier.

## Objectifs

- > Reconnaître les manifestations et les causes de l'usure au travail : physiques, cognitives, psychiques et leurs effets (immédiats ou différés).
- > Distinguer les facteurs qui permettent de limiter le risque d'usure professionnel en agissant sur des leviers d'actions pour améliorer son mieux-être au travail.
- > S'approprier les ressources et acquérir les outils pour s'accompagner dans la gestion de ses émotions, la maîtrise de ses ressentis, sa communication « positive » et accompagner les autres.\*

## Programme

### JOUR 1

*ANALYSER ET COMPRENDRE POUR AGIR ET RETROUVER UN MIEUX-ÊTRE*

- > Comprendre les mécanismes du stress, reconnaître les signes de l'usure, de l'épuisement professionnel et ses effets et impacts sur le corps, sur la santé physique et mentale à court, moyen et long terme.
- > Présentation des techniques et des clés (sophrologie, méditation).
- > Pratique de plusieurs types de respiration consciente pour mesurer les bienfaits immédiats.

### JOUR 2

*S'APPROPRIER DE NOUVELLES RESSOURCES ET CLEFS PAR LA PRATIQUE*

- > Atelier pratique et études de cas. Initiation sous forme de relaxation minute.
- > Techniques dispensées : sieste flash, atelier de réflexologie, séance de méditation de pleine conscience, enregistrement de séances.

- > Les 4 émotions, leur rôle et leur fonction pour une communication positive.
- > Adapter les techniques par rapport aux situations de travail vécues et construire son plan d'action et programme de renforcement positif.

### JOUR 3

*CONSTRUIRE UNE STRATÉGIE DURABLE POUR UN MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL*

- > Ateliers pratiques pour renforcer positivement l'appropriation des ressources : séance de relaxation et sophrologie (gérer positivement ses émotions).
- > Intégration d'une technique choisie par le stagiaire pour faciliter son appropriation et son utilisation au quotidien.

# AFR PLU02

## Public

Tout agent de la FPH à trois ans maximum de la retraite

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

28 heures

## Renseignement complémentaire

Prérequis : être à 3 ans de la retraite a minima

## Contacts

> Manon JOUVE  
m.jouve@anfh.fr  
> Geneviève PONS  
g.pons@anfh.fr

## Se préparer à la retraite

Chaque année, nombreux sont ceux qui partent à la retraite. Cette étape est un tournant essentiel de la vie. Bien la préparer, c'est autant de chances de la réussir. La majorité est souvent

optimiste quant à son avenir, cependant les inquiétudes subsistent quant au bouleversement des repères, à la perte des rôles qu'ils soient économiques ou sociaux.

### Objectifs

- > Être au clair avec tous les aspects administratifs de la retraite (changement de statut, protection sociale du retraité, etc.)
- > Faire valoir ses droits juridiques et fiscaux.
- > Aborder sereinement la transition vie professionnelle / retraite.
- > Comprendre le phénomène du vieillissement.
- > Se maintenir en santé sur le plan physique, psychologique, affectif et sexuel.
- > Organiser son départ.
- > Se situer dans la vie sociale / élaborer son projet de vie.

### Programme

#### JOUR 1 MATIN

##### LE SENS DE LA RETRAITE

- > Les représentations sur la retraite et les retraités / évolutions sociales et temps de retraite.
- > La problématique de la retraite.

#### JOUR 1 APRÈS-MIDI

##### LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES PRÉPARATOIRES

- > Le changement de statut et les démarches administratives.
- > Le système français des retraites / Les conséquences financières.
- > Les assurances complémentaires.
- > L'habitat / Les derniers mois d'activité.

#### JOUR 2 MATIN

##### LE CAPITAL SANTÉ (ANGLE MÉDICAL)

- > Le corps et le bien-être à l'âge de la retraite (évolution des grandes fonctions corporelles),
- > Que faire pour bien vieillir ?

#### JOUR 2 APRÈS-MIDI

##### LE TEMPS DE LA RETRAITE

- > Entrer dans sa retraite : le processus de changement, préparer son départ de l'entreprise.
- > Le projet de retraite individuel : se projeter dans l'avenir.
- > Préparation du travail d'intersession : plan de construction du projet de vie.

#### JOUR 3 MATIN

##### LA GESTION DES RELATIONS INTERPERSONNELLES

- > Présentation du cheminement effectué durant le temps de l'intersession.
- > La gestion des relations : les lieux de sociabilité, la vie affective et psychologique.

#### JOUR 3 APRÈS-MIDI

##### LA GESTION PATRIMONIALE

- > Droits patrimoniaux : les impôts, les exonérations de taxes, la gestion du patrimoine.
- > Pourquoi organiser ses obsèques de son vivant ?

#### JOUR 4 MATIN

##### LE CAPITAL SANTÉ

- > Diététique et équilibre alimentaire : évolution des besoins, prévention de certaines maladies, surveillance du poids, ce qu'il faut faire et ne pas faire, etc.

#### JOUR 4 APRÈS-MIDI

##### LE TEMPS DE LA RETRAITE

- > Entrer dans sa retraite, en devenir acteur

# AFR PLU03

**Public**

Tout agent de la Fonction publique hospitalière

**Organisé par**

WOONOZ

**Contacts**

> Manon JOUVE

m.jouve@anfh.fr

> Geneviève PONS

g.pons@anfh.fr

# Projet Voltaire : rédiger sans faute et renforcer son expression

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

encore en jeu, et au fil de son apprentissage.

Le parcours est ainsi totalement personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chacun. Aujourd'hui, le Projet Voltaire compte 6 millions d'utilisateurs, dont déjà près de 3 000 agents formés parmi les délégations de l'Anfh.

**Objectifs**

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

**Programme****PARCOURS ORTHOGRAPHE**

Ce parcours recense toutes les règles d'orthographe et de grammaire à maîtriser pour rédiger des écrits soignés et sans fautes.

À partir d'une évaluation initiale de 15 minutes, l'apprenant sera orienté vers le module le plus adapté à son niveau.

**PARCOURS EXPRESSION**

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

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

Les entraînements sont totalement individualisés ; l'énergie est concentrée sur les difficultés de l'apprenant.

## AFR PLU04

### Public

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

### Organisé par

EXCELLENS FORMATION

### Durée

21 heures

### Contacts

> Manon JOUVE  
m.jouve@anhf.fr  
> Geneviève PONS  
g.pons@anhf.fr

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

Aujourd'hui dans les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, le travail en équipe intergénérationnelle est souvent source de difficultés voire de conflits. Deux et parfois trois générations doivent travailler ensemble alors même que le sens au travail et les attentes sont différents. Dans un contexte de recrutement ardu, des discordes naissent souvent à la suite de demandes de la part de la nouvelle génération (salaire, choix des congés, jours travaillés, horaires de travail en 12h plébiscité par les plus jeunes...) souvent difficilement comprises par les professionnels

en poste et acceptées par des « encadrants » de peur de ne pas arriver à recruter, etc. Ces situations génèrent alors des conflits au sein des équipes... Par cette formation, l'Anfh ne veut surtout pas stigmatiser telles ou telles générations mais tenter de favoriser « le bien travailler ensemble ». Pour ce faire, il semble important d'éclairer les acteurs sur les perceptions de tous. Il s'agirait donc de mettre en valeur les aspirations de chacun, les points communs et de permettre une complémentarité des connaissances, des compétences.

### Objectifs

- > Retrouver un sens partagé au Travail afin de pouvoir faire des projets et travailler ensemble en s'appuyant sur l'intelligence collective.
- > Comprendre les attentes et les différences de chaque génération et chaque personne pour tendre vers une collaboration perçue comme pertinente, utile et nécessaire au Travail.
- > Travailler sur ce qui rassemble les générations, les professionnels.

### Programme

- > Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail (son sens et sa place), l'articulation vie personnelle/professionnelle afin de mieux comprendre l'ensemble des membres d'une équipe.
- > Mettre en valeur les compétences et « aptitudes » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes.
- > Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers (organisation, communication, etc.) transférables dans une équipe.

## AFR PLU05

### Public

Tout professionnel utilisateur d'outils numériques professionnels qui a recours couramment à des logiciels pour lesquels il n'a pas nécessairement reçu de formation initiale ou récente

### Organisé par

En cours d'attribution

### Contacts

> Manon JOUVE

m.jouve@anfh.fr

> Lucie HEIDERICH

l.heiderich@anfh.fr

## Du tout papier au numérique : rester autonome

Les établissements ont connu en une dizaine d'années une profonde modification de leur organisation du travail passant parfois du tout papier au quasi-tout numérique, la relation patient étant elle-même de plus en plus baignée de numérique. Cette modification de l'organisation du travail va dans le sens de ce que connaissent les citoyens avec la numérisation des services qu'ils soient publics (démarches administratives) ou privés (achats divers ou variés, commande de prestations, réservations...). L'ANACT consacre un dossier intitulé : « numérique et emploi : quelles compétences des salariés d'hier, aujourd'hui et

demain ». Ce dossier met en évidence que 6 employeurs sur 10 exprimaient en 2018 un besoin de développer des compétences numériques au sein de leur personnel et que seuls 62 % des actifs s'estiment bien préparés à l'usage des outils numériques par la formation continue (46 % pour les 40-59 ans). L'essor du numérique bouscule tous les niveaux de qualification : il impacte le contenu des emplois et se traduit par une forme d'hybridation des métiers, avec une composante numérique et éventuellement d'autres tâches complémentaires.

### Objectifs

- > Appréhender les différents logiciels de son établissement.
- > Identifier les attentes actuelles et à venir de son établissement vis-à-vis des contributions individuelles aux différents logiciels du système d'information.
- > À partir de ses pratiques, déterminer ses faiblesses et ses atouts relatifs à l'utilisation des outils numériques appliqués à l'évolution à court/moyen termes de son poste.
- > Développer des stratégies et des méthodes pour adapter ses pratiques aux évolutions d'un logiciel.
- > Résoudre en autonomie des dysfonctionnements simples ou courants d'un logiciel.
- > Actualiser ses connaissances numériques par une recherche efficace et critique.
- > Explorer avec plus d'aisance les fonctionnalités des outils numériques.
- > Aborder les évolutions de leurs outils numériques du quotidien avec plus de sérénité.

# AFR PLU06

## Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

## Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

## Durée

7 heures

## Renseignement complémentaire

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

## Contacts

> Manon JOUVE

m.jouve@anfh.fr

> Lucie HEIDERICH

l.heiderich@anfh.fr

# Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA)

L'Intelligence Artificielle (IA) est un champ en informatique qui a pour but de créer des systèmes capables d'effectuer des tâches qui requièrent normalement l'intelligence humaine. En ce sens, l'IA peut très probablement se substituer à l'Homme dans la réalisation d'un certain nombre de tâches, et notamment les plus répétitives ou à faible valeur ajoutée. De ce fait, l'IA aura très certainement un impact sur l'évolution des métiers à l'hôpital et générera légitimement des craintes. Cependant, en restant vigilant et en s'adaptant aux changements, il est possible de tirer profit de l'IA pour s'organiser autrement et

libérer du temps pour les tâches à forte valeur ajoutée ou plus complexes, et s'aider de l'IA pour les autres. À l'hôpital et notamment pour les personnels réalisant des activités administratives, de nombreuses tâches sont répétitives voire fastidieuses. Persuadé que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier, l'Anfh souhaite les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes.

## Objectifs

Sensibiliser les professionnels hospitaliers à l'utilisation de l'IA pour la réalisation de tâches administratives.

## Programme

- > Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle (IA), les trois typologies (étroite, polyvalente, générale) pour dépasser les représentations.
- > Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA (recours à des ressources multiples, faculté d'apprentissage, limites, etc.).
- > Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH.
- > Acquérir des connaissances réglementaires, découvrir des exemples de chartes de bonnes conduites.

- > Disposer d'une cartographie de solutions existantes utiles à l'hôpital par typologies de tâches (gestion du temps de travail, communication, sécurité informatique, gestion de flux, contrôle de gestion, formation, autoformation, etc.) et par filières (RH, finances, administratives et bureautiques, logistique et technique, secrétariat, etc.).



# **Axe 10.**

# **Psychiatrie**

## AFR PSY01

### Public

Aide-soignant exerçant leurs missions en psychiatrie

### Organisé par INFOR SANTÉ

### Durée

De 4 à 21 heures selon les modules

### Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anhf.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anhf.fr

## Accompagner la professionnalisation des AS en psychiatrie

Cette formation vise à permettre aux aides-soignants exerçant leurs missions en psychiatrie de développer les connaissances cliniques, techniques et relationnelles spécifiques à la prise en soins en santé mentale, dans le cadre de leur fonction, en collaboration avec l'infirmière et l'équipe pluridisciplinaire. Elle vise à favoriser l'analyse de ses pratiques soignantes pour améliorer sa posture dans la relation de soin, la relation d'aide et

les médiations thérapeutiques. Elle encourage à mobiliser les techniques et outils de communication à la collaboration dans la prise en soins et aux démarches de transmission. Le programme est modulaire, combinant formation en ligne et sessions en présentiel. Il aborde des sujets tels que les signes et symptômes en psychiatrie, les traitements médicamenteux, la prévention des risques, etc.

### Objectifs

- > Consolider les connaissances sur les pathologies rencontrées en psychiatrie.
- > Développer, outiller les observations cliniques spécifiques de l'AS autour de l'attention aux besoins des patients.
- > Développer la collaboration IDE/AS.
- > Renforcer les habiletés relationnelles spécifiques aux AS.
- > Valoriser leur juste place et favoriser la reconnaissance de leurs champs de compétences.
- > Aborder la question de la responsabilité professionnelle du point de vue juridique, savoir interroger son cadre de responsabilité et limites de compétence.
- > Développer les principes d'intelligence collective.
- > Amener sa participation aux activités occupationnelles.
- > Connaître les principes de réhabilitation psycho-sociale (acteurs, types de suivi et leurs spécificités).

### Programme

#### MODULE E-LEARNING

*Durée : 4 heures*

#### MODULE EN PRÉSENTIEL

*Durée : 21 heures*

*2 jours*

- > Connaître les pathologies.
- > Réaliser des observations.
- > Développer des habiletés relationnelles.
- > Valoriser sa place.

*Intersession*

*1 jour*

- > Développer l'intelligence collective.
- > Découvrir la réhabilitation psychosociale.

## AFR PSY02

### Public

IDE ayant intégré la psychiatrie avec une ancienneté de moins de 2 ans

### Organisé par INFOR SANTÉ

### Durée

De 14 à 28 heures selon les modules

### Contacts

> Fatima SARAIVA  
f.saraiva@anfh.fr  
> Béatrice FABRE  
b.fabre@anfh.fr

## Accompagner la professionnalisation des IDE débutant en psychiatrie

Cette formation vise à accompagner l'intégration et la professionnalisation des infirmiers nouvellement recrutés dans les établissements de santé mentale et les services de soins psychiatriques des hôpitaux.

Le programme est modulaire, combinant formation en ligne et 2 sessions en présentiel. Il aborde des sujets tels que les signes et symptômes en psychiatrie, les traitements médicamenteux, la prévention des risques, etc.

### Objectifs

- > Apporter les compléments théoriques et cliniques pour favoriser la réussite de la professionnalisation des nouveaux infirmiers recrutés en secteur psychiatrique.
- > Consolider les savoirs fondamentaux de la spécialité et les mettre en lien avec la pratique.
- > Développer la posture et le raisonnement clinique.
- > Améliorer la gestion et la prévention des risques dans la prise en charge, en sachant détecter les situations nécessitant une intervention rapide.
- > Savoir inscrire sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou les symptômes des patients, en ayant une approche pro-active dans l'analyse et la qualification des situations observées.
- > Identifier son potentiel et ses limites pour faire progresser son projet professionnel.

### Programme

#### MODULE E-LEARNING

*Durée : 14 heures*

#### MODULE EN PRÉSENTIEL

*Durée : 28 heures  
2 jours*

- > Les psychopathologies, les principaux troubles et les signes cliniques associés.
- > Quelle attitude soignante adopter face aux symptômes et à leurs origines ?
- > Travailler sa posture soignante.
- > La communication et la relation de soin face aux troubles psychiques du patient.
- > Le raisonnement clinique : mise en œuvre.
- > S'approprier l'alliance thérapeutique.
- > La prise en charge des patients complexes dans le parcours de soin : comment l'aborder ?

#### Intersession 2 jours

- > Les situations de passage à l'acte.
- > Les situations à risques.
- > Se préserver / se protéger.
- > Isolement contention.
- > Quelle posture réflexive dans la mise en œuvre du projet de soins ?
- > Se positionner face à la prise en soin « Usager au centre ».

## **AFR PSY03**

**Public**

Tout professionnel de la FPH travaillant auprès des enfants

**Organisé par**

À déterminer

**Contacts**

> Fatima SARAIVA

f.saraiva@anfh.fr

> Béatrice FABRE

b.fabre@anfh.fr

## **Prise en charge de la génération ALPHA**

Après la génération Z, la génération Alpha est la prochaine identifiée. À l'heure actuelle, elle concerne les âges entre 2010 et le milieu des années 2020. Concernée par la crise sanitaire et des parcours de ruptures scolaires et familiales, elle est essentiellement prise en charge par la pédopsychiatrie. Les problématiques la concernant sont

nouvelles et tendent à s'amplifier, face à des professionnels démunis et qui doivent remettre à jour leurs connaissances.

Les enjeux sont également éthiques, face à des valeurs qui changent et ne concernent pas les générations précédentes, et sont fortement numérisés avec un contexte de dépendance quelque soit l'objet.

**Objectifs**

- > Identifier les caractéristiques nouvelles.
- > Adapter les nouvelles prises en charge.
- > Se remettre en cause pour les professionnels, notamment dans les outils :
  - Problématiques numériques (réseaux sociaux, dépendance...);
  - Apprentissage et processus d'acquisition ;
  - Amplification des dynamiques de genre ;
  - Proposition de cadres et de méthodes opérationnels.
- > Travailler avec des propositions d'outils de systémie familiale.





# 02.

## Offre e-learning



# La plateforme e-learning (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

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



## 02. Offre e-learning

# Modalités d'inscription

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)

—  
**Connectez-vous sur**  
<https://e-formations.anfh.fr>

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

*\*\* 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 libre accès (sans compte)

- > S'adressent à tout type de public.
- > Contiennent des ressources pédagogiques internes et externes à l'Anfh.
- > Ne nécessitent pas qu'un compte ait été créé à l'apprenant-e au préalable.

### 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 à 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.

### 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 conseiller-ère-s 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 représentant-e-s 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 remettent des outils méthodologiques (un « kit de communication GET » avec fiches pratiques et tutos vidéo ainsi qu'un « kit de communication apprenant » destiné aux agents).

## 02. Offre e-learning

# Sommaire

### Partie 1. Les contenus en libre accès p. 97

---

### Partie 2. Les contenus en inscription institutionnelle p. 99

---

> Dispositif e-MULTI+ .....	100
> e-MULTI+ « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » 100% en ligne .....	100
> e-MULTI+ « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » en multimodal prérequis pour les agents.....	101
> e-MULTI+ « Animer en multimodal » - parcours animateur .....	102
> e-MULTI+ « Animer en présentiel enrichi de média » - parcours animateur .....	103
Égalité professionnelle femmes/hommes .....	104
> Éthique 2.0 .....	105
> L'Entretien Prénatal Précoce - Actualisation des connaissances.....	106
> La formation digitale dans la Fonction publique hospitalière.....	107
> La laïcité au quotidien.....	108
> La laïcité ma responsabilité .....	109
> Les fondamentaux de la laïcité.....	110
> Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie.....	111
> Mission zéro risque .....	112
> Qualité de vie au travail (QVT).....	113
> Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel .....	114
> Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.....	115
> Série H .....	116
> Soins sans consentement.....	117
> Troubles du comportement de la personne âgée .....	118
> Animer une formation à distance - Blended Learning.....	119
> Parcours RH.....	120
> Nouvel arrivant au sein d'un service formation – Parcours de base.....	121
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Blended Learning - Synergie .....	122
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Blended Learning - Formavenir .....	123
> Cybermalveillance .....	124
> Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 – parcours certifiant.....	125
> Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2 – parcours certifiant.....	126
> Parcours de formation « Maître d'apprentissage » dans la Fonction publique hospitalière .....	127

### Partie 3. Les contenus en auto-inscription p. 129

---

> Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur : tous mobilisés ! .....	130
> Découverte des instances .....	131
> e-MULTI+ « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » 100% en ligne.....	132
> Prélèvement rhinopharyngé.....	133
> RGPD : Acquérir les bons réflexes.....	134
> Se préparer à son entretien professionnel .....	135
> Sensibilisation au télétravail.....	136

### Partie 4. Glossaire du digital learning p. 137

---

# **Partie 1.**

## **Les contenus en libre accès**

# Partie 1

## Les contenus en libre accès

### Public

Tout type de public.  
Ne nécessite pas  
qu'un compte  
ait été créé à  
l'apprenant-e au  
préalable.

# Libre accès sans compte

Ergonomique, simple et intuitive, la plateforme e-learning peut être utilisée *via* PC, tablette ou mobile. L'apprenant-e accède aux contenus directement depuis la page d'accueil de la plateforme : <https://e-formations.anfh.fr>

### 3 grandes catégories de contenus



COVID



SOINS

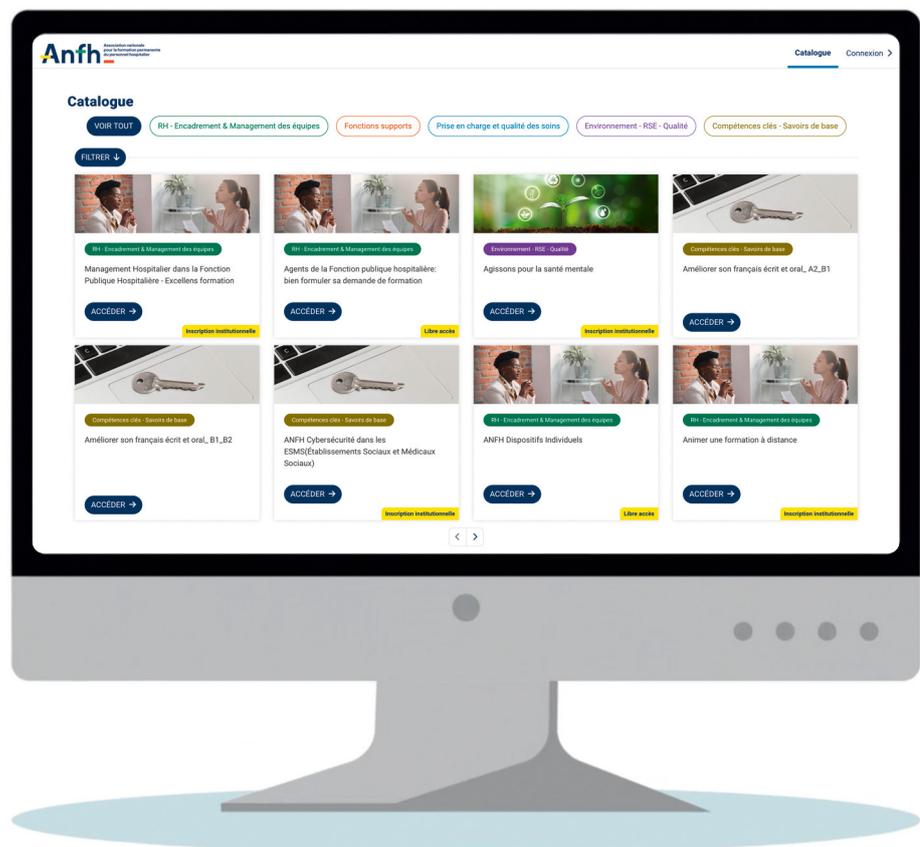


SOUTIEN  
RH

### Types de ressources pédagogiques disponibles

Contiennent des ressources pédagogiques internes et externes à l'Anfh :

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



# **Partie 2.**

## **Les contenus en inscription institutionnelle**

## E-MULTI+

### Public

Tout nouvel agent d'un établissement de la FPH

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Lyadis

### Durée estimée

2h15  
(15 minutes/unité)

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » 100 % en ligne

Dans le cadre de sa démarche d'accompagnement des établissements de la FPH, l'Anfh a développé le dispositif e-MULTI+. Ce dispositif d'intégration des personnels, permet aux agents de la fonction publique hospitalière de découvrir les métiers et les carrières de la FPH et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics

hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il peut être utilisé par les établissements dans le cadre de journées d'accueil ou de sensibilisation. Il peut être déployé sous trois modalités différentes au choix de l'établissement : 100 % en ligne, multimodal ou présentiel enrichi de média.

### Objectifs

- > Appréhender son environnement professionnel.
- > Comprendre sa carrière.

### Modalités pédagogiques

- > Parcours composé de 9 modules interactifs.
- > Des séquences animées pour illustrer les différents thèmes (vidéos, des jeux, des personnages animés).
- > Des témoignages d'agents de la FPH.
- > Des quiz pour évaluer vos connaissances.
- > L'Anfh conseille fortement aux établissements de proposer un accompagnement pédagogique avec un-e animateur-riche interne (à l'établissement ou au même GH) aux agents suivant le parcours 100 % en ligne.

### Programme

#### > Découverte des métiers de la fonction publique hospitalière

Les différentes familles de métiers : personnel soignant, administratif, achat logistique, qualité hygiène environnement.

#### > S'identifier en tant qu'agent de la fonction publique hospitalière

Les notions d'échelon, grade, corps et catégorie.

#### > Cartographie des établissements hospitaliers

Découvrez les grands principes, les repères historiques et enfin les droits, obligations et règles applicables.

#### > Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social

Les principales dépenses et les modes de financement.

#### > Fonctionnement général de l'hôpital

La réglementation et les évolutions législatives, la gouvernance (EHPAD et CH) et les instances.

#### > Définir les étapes de sa carrière

Exemples d'évolution de carrière, en tant qu'agent de la FPH.

#### > Identifier ses droits

Les droits et obligations prévus pour les agents de la FPH.

#### > Le bulletin de salaire

Décryptage du bulletin de salaire, des primes et des cotisations.

#### > Quiz final

Test de vos connaissances en fin de parcours.



## E-MULTI+

### Public

Tout nouvel agent d'un établissement de la FPH

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Lyadis

### Durée estimée

45 minutes

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » en multimodal – Prérequis pour les agents

Dans le cadre de sa démarche d'accompagnement des établissements de la FPH, l'Anfh a développé le dispositif e-MULTI+. Ce dispositif d'intégration des personnels, permet aux agents de la Fonction publique hospitalière de découvrir les métiers et les carrières de la FPH et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics

hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il peut être utilisé par les établissements dans le cadre de journées d'accueil ou de sensibilisation. Il peut être déployé sous trois modalités différentes au choix de l'établissement : 100 % e-learning, multimodal ou présentiel enrichi de média.

### Objectifs

- > Appréhender son environnement professionnel.
- > Comprendre sa carrière.

### Modalités pédagogiques

#### Parcours en multimodal dans une logique de

#### « classe inversée » pour les agents qui se décompose en 2 temps :

- > Dans un premier temps, les agents vont suivre le module de prérequis « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » composé de 8 modules interactifs avec des séquences animées pour illustrer les différents thèmes (vidéos, des jeux, des personnages animés). De manière synthétique, ils aborderont les aspects théoriques des différentes thématiques.
- > Dans un second temps, ils participeront à une demi-journée en présentiel, organisée par leur établissement, avec un-e animateur-riche interne (à l'établissement ou au même GHT). Ils travailleront à partir des éléments qu'ils auront suivis durant le module de prérequis en ligne afin de les

compléter en groupe et avec l'aide de l'animateur-riche. Un jeu « Very Epic Game » (sous forme de « Questions pour un champion ») sera projeté, durant lequel les stagiaires pourront tester leurs acquis.

### Programme

#### > Une première situation pour commencer

Les différentes familles de métiers : personnel soignant, administratif, achat logistique, qualité hygiène environnement.

#### > S'identifier en tant qu'agent de la fonction publique hospitalière

Les notions d'échelon, grade, corps et catégorie.

#### > Cartographie des établissements hospitaliers

> Les chiffres-clés des établissements de la FPH en France, les différents secteurs (sanitaire, social, médico-social).

#### > Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social

Découvrez 6 situations d'agents amenés à se positionner sur les principes de laïcité : 3 situations impliquant des usagers et des agents, 3 situations impliquant des agents entre eux.

#### > Fonctionnement général de l'hôpital

La réglementation et les évolutions législatives, la gouvernance (EHPAD et CH) et les instances.

#### > Définir les étapes de sa carrière

Exemples d'évolution de carrière, en tant qu'agent de la FPH.

#### > Identifier ses droits

Les droits et obligations prévus pour les agents de la FPH.

#### > Le bulletin de salaire

Décryptage du bulletin de salaire, des primes et des cotisations.



## E-MULTI+

### Public

Agent d'un établissement de la FPH qui occupe le rôle d'animateur·rice interne amené·e à mettre en place des sessions de formation e-MULTI+ en présentiel.

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Lyadis.

### Durée estimée

2 heures

### Modalité d'inscription

L'apprenant·e est inscrit·e par son établissement

### Prérequis

En amont, avoir suivi le parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » 100 % en ligne, afin de se familiariser avec le contenu.

## « Animer en multimodal » – Parcours animateur

Dans le cadre de sa démarche d'accompagnement des établissements de la FPH, l'Anfh a développé le dispositif e-MULTI+. Ce dispositif d'intégration des personnels, permet aux agents de la Fonction publique hospitalière de découvrir les métiers et les carrières de la FPH et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il peut être utilisé par les

établissements dans le cadre de journées d'accueil ou de sensibilisation. Il peut être déployé sous trois modalités différentes au choix de l'établissement : 100 % e-learning, multimodal ou présentiel enrichi de média. L'Anfh met à disposition des animateur·rice·s deux parcours en e-learning pour les aider à prendre en main l'animation en multimodal et en présentiel enrichi de média.

### Objectifs

- > Appréhender son environnement professionnel.
- > Comprendre sa carrière.

### Modalités pédagogiques

- > Parcours composé de 9 modules interactifs.
- > Des séquences animées pour illustrer les différents thèmes (vidéos, des jeux, des personnages animés).
- > Des témoignages d'agents de la FPH.
- > Des quiz pour évaluer vos connaissances.
- > L'Anfh conseille fortement aux établissements de proposer un accompagnement pédagogique avec un·e animateur·rice interne (à l'établissement ou au même GHT) aux agents suivant le parcours 100 % en ligne.

### Programme

#### > Découverte des métiers de la fonction publique hospitalière

Les différentes familles de métiers : personnel soignant, administratif, achat logistique, qualité hygiène environnement.

#### > S'identifier en tant qu'agent de la fonction publique hospitalière

Les notions d'échelon, grade, corps et catégorie.

#### > Cartographie des établissements hospitaliers

Découvrez les grands principes, les repères historiques et enfin les droits, obligations et règles applicables.

#### > Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social

Les principales dépenses et les modes de financement.

#### > Fonctionnement général de l'hôpital

La réglementation et les évolutions législatives, la gouvernance (EHPAD et CH) et les instances.

#### > Définir les étapes de sa carrière

Exemples d'évolution de carrière, en tant qu'agent de la FPH.

#### > Identifier ses droits

Les droits et obligations prévus pour les agents de la FPH.

#### > Le bulletin de salaire

Décryptage du bulletin de salaire, des primes et des cotisations.

#### > Quiz final

Test de vos connaissances en fin de parcours.



## E-MULTI+

### Public

Agent d'un établissement de la FPH qui occupe le rôle animateur·rice interne amené à mettre en place des sessions de formation e-MULTI+ en présentiel.

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Lyadis.

### Durée estimée

2h30

### Modalité d'inscription

L'apprenant·e est inscrit·e par son établissement

### Prérequis

En amont, avoir suivi le parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » 100 % en ligne, afin de se familiariser avec le contenu.

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



## « Animer en présentiel enrichi de média » – Parcours animateur

Dans le cadre de sa démarche d'accompagnement des établissements de la FPH, l'Anfh a développé le dispositif e-MULTI+. Ce dispositif d'intégration des personnels, permet aux agents de la Fonction publique hospitalière de découvrir les métiers et les carrières de la FPH et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il peut être utilisé par les

établissements dans le cadre de journées d'accueil ou de sensibilisation. Il peut être déployé sous trois modalités différentes au choix de l'établissement : 100 % e-learning, multimodal ou présentiel enrichi de média. L'Anfh met à disposition des animateur·rice·s deux parcours en e-learning pour les aider à prendre en main l'animation en multimodal et en présentiel enrichi de média.

### Objectifs

- > Se familiariser avec le dispositif e-MULTI+ en présentiel enrichi de média.
- > Faciliter la diffusion et l'animation en présentiel du parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».

### Modalités pédagogiques

- > Les agents se regroupent lors d'une séance en présentiel accompagné par un·e animateur·rice interne (à l'établissement ou au même GHT), d'une durée variable (au choix de l'établissement, l'Anfh recommande 1 journée). L'animation sera modulable et interactive *via* la projection :
  - d'une boîte à outils contenant des modules interactifs avec séquences courtes, des jeux et des quiz sur les 8 thématiques du parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».
  - d'un support d'animation qui peut être adapté et personnalisé aux besoins de chaque établissement.
 Il contient des explications approfondies sur chacune des 8 thématiques.

- > Pour se préparer à animer la journée de formation en présentiel, l'animateur·rice doit suivre ce parcours composé de modules interactifs avec des séquences animées pour illustrer les différents thèmes (vidéos, jeux, personnages animés) et des quiz pour évaluer ses connaissances. À la fin du parcours, l'animateur·rice pourra télécharger la boîte à outils et le support d'animation.

### Programme

#### > Présentation du kit d'animation

Le parcours « Animer en présentiel enrichi de média » à suivre en ligne et le téléchargement de la boîte à outils ainsi que du support d'animation.

#### > Être animateur

Tutoriel d'animation en présentiel enrichi de média pour apprendre à préparer la séance en présentiel (mise en place de la session, personnalisation du kit en fonction des besoins de l'établissement, circuit de l'animation, organisation du jeu).

#### > Découverte des 8 thématiques suivantes avec l'aide des conseils pédagogiques du guide « Petit + » à appliquer durant la séance en présentiel.

Découvrez les grands principes, les repères historiques et enfin les droits, obligations et règles applicables.

#### > En pratique : analyser 6 situations

- > Découverte des métiers de la fonction publique hospitalière.
- > Identifier ses droits et obligations.
- > Définition des étapes de sa carrière.
- > Le bulletin de salaire.
- > Cartographie de l'hospitalisation en France.
- > Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social.
- > Fonctionnement de l'établissement hospitalier et du médico-social.
- > Conclusion.

**Public**

Tout agent FPH

**Conçu par**

L'Anfh avec l'appui du concepteur pédagogique My Serious Game

**Durée estimée**

30 minutes

**Modalité****d'inscription**

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

**En savoir plus**

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# Égalité professionnelle femmes / hommes

Cette formation a pour objectif principal de « former tous les agents de la fonction publique hospitalière aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations ». Son contenu est construit à

partir du socle commun de connaissances à délivrer à tous, comme il est prévu par l'article 6 septies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, qui appelle les employeurs publics à prévoir des formations adaptées dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle.

**Objectifs**

- > Appréhender les enjeux en matière d'égalité professionnelle.
- > Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la FPH.
- > Connaître les données quantitatives portant sur l'égalité professionnelle.
- > Appréhender le rôle des représentations et stéréotypes dans les discriminations de genre.
- > Identifier ses stéréotypes et représentations, et modifier son comportement.
- > Envisager son rôle en tant qu'acteur et actrice de l'égalité et promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle au sein de son organisation.

**Modalités pédagogiques**

- > Parcours de formation en 8 étapes traitant les 5 thématiques suivantes : sexisme et harcèlement, rémunération, mixité et discrimination, équilibre vie personnelle/professionnelle, plafond de verre et gestion des carrières.
- > Des séquences animées pour illustrer les différents thèmes.
- > Études de cas.
- > Quiz dans chacune des thématiques et à la fin du parcours pour évaluer vos connaissances.

**Programme**

Vous accompagnerez une Référente Égalité Professionnelle (REP) dans ses missions quotidiennes :

**> Introduction au parcours****> Quiz pour tester les connaissances****> Sexisme multiforme et impactant**

Étude de cas d'un signalement de remarques sexistes orientées vers une personne de l'équipe.

**> L'union fait-elle la force ?**

Étude de cas sur des propos discriminant envers une personne de l'équipe.

**> Tout travail mérite salaire**

Étude de cas sur l'égalité des rémunérations au sein de la FPH.

**> Télétravail : une question d'équilibre ?**

Étude de cas sur la mise en place du télétravail pour un agent.

**> Plafond de verre : barrières visibles et invisibles**

Étude de cas sur un refus d'une demande de financement pour une évolution professionnelle.

**> Quiz final**

Test des connaissances en fin de parcours sous forme de jeu télévisé.

### Public

Tout agent FPH

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui du concepteur pédagogique Didask

### Durée estimée

2 heures (15 minutes par séquence)

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# Éthique 2.0

Depuis quelques années, les nouvelles technologies se sont invitées dans les espaces de travail. Au sein des établissements publics de santé certains usages des outils numériques privés comportent des risques importants pour les patients, les agents ou l'établissement dans son ensemble. C'est pourquoi l'Anfh a souhaité mettre à disposition des agents de la fonction publique hospitalière le module e-learning

« Éthique 2.0 », partie intégrante du parcours « usages du numérique et éthique professionnelle ». Celui-ci leur permettra de prendre conscience du danger de certains usages des nouvelles technologies sur leur lieu de travail et d'adapter leurs comportements quotidiens pour éviter les risques pour eux-mêmes, les patients, les usagers et l'ensemble de l'établissement.

### Objectifs

- > Adopter les bons comportements cybercitoyens.
- > Protéger sa vie privée sur internet.
- > Sensibiliser patients et visiteurs aux bons usages du numérique.
- > Déceler les effets du numérique sur sa concentration.
- > Se protéger collectivement des dérives du numérique.

### Modalités pédagogiques

- > Parcours de formation en 8 séquences d'apprentissage illustrées par des exemples concrets et des mises en situation
- > Quiz dans chaque séquence pour évaluer ses connaissances.

### Programme

#### > Introduction aux usages du numérique

- Impacts des outils numériques au quotidien.

#### > Le numérique éthique en pratique

- Effets du numérique sur la concentration et le bien-être au travail.
- Protéger sa vie privée sur internet.
- Relation aux usagers et usage du numérique.

#### > Se protéger collectivement

- Cybercitoyenneté : la responsabilité de chacun, l'affaire de tous.
- Sensibiliser patients et visiteurs aux bonnes pratiques du numérique.
- Contribuer à la sécurité numérique dans son établissement.
- Se protéger collectivement des dérives du numérique au sein de son établissement.

### Public

Agents FPH : Sages-femmes et médecins

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation FormAvenir Performances

### Durée estimée

1h15

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

# L'Entretien Prénatal Précoce – Actualisation des connaissances

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 2021. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1 000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé. 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 1 000 premiers jours.

### Modalités pédagogiques

- > Témoignages vidéo.
- > Activité interactive sous format « glisser / déposer ».
- > Liens renvoyant vers des ressources pédagogiques et d'informations.
- > Documents téléchargeables.
- > Quiz de connaissances et validations des acquis.
- > Cette action peut être suivie d'une formation en présentiel : « Entretien Prénatal Précoce - Formation socle » d'une durée de 2 jours (pour plus d'informations contactez votre délégation Anfh).

### Programme

#### Chapitre 1

- > Qu'est-ce que l'EPP ?
- > L'approche somatique.

#### Chapitre 2

- > La préparation à la naissance et à la parentalité.
- > Les 1 000 premiers jours puis la cohérence et sécurisation du parcours périnatal.

#### Chapitre 3

- > L'EPP comme action de prévention de l'impact des inégalités sociales sur la santé des mères et des nouveaux nés.
- > Dépistage des risques et facteurs de vulnérabilité.

#### Chapitre 4

- > Les impacts Santé/Attachement/Développement.
- > Conclusion : appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1000 premiers jours.

#### Quiz final

**Public**

Agents de la FPH:  
professionnels  
des métiers  
de la formation

**Conçu par**

L'Anfh avec l'appui  
du concepteur  
pédagogique Didask

**Durée estimée**

2h30  
(10 minutes/module)

**Modalité****d'inscription**

L'apprenant-e est  
inscrit-e par son  
établissement

**En savoir plus**

Flashez le QR Code pour  
découvrir le teaser :



# La formation digitale dans la fonction publique hospitalière

Depuis quelques années, accentuée par la situation sanitaire COVID, la digitalisation des contenus de formation est de plus en plus présentée comme un impératif, mais qu'en est-il vraiment ? Est-ce toujours la meilleure solution ? Comment dématérialiser des supports de formation et intégrer de nouvelles approches pédagogiques, sans perdre en efficacité ? Quels changements de pratiques, quelles méthodes mettre en œuvre, pour tirer le meilleur parti du distanciel, au-delà des effets gadgets ? Afin d'accompagner nos

adhérents à « penser » la formation de demain, l'Anfh a souhaité mettre à disposition de tous les professionnels de la formation ce parcours de formation (du décideur à l'ingénieur pédagogique en passant par le formateur occasionnel). Celui-ci permet de comprendre ce qu'est la dématérialisation, d'apprendre à adapter ses pratiques pédagogiques pour transmettre efficacement en digital, et de réussir la transformation des plans de formation.

**Objectifs**

- > Outiller et donner les clés de compréhension de l'andragogie adaptée aux technologies d'apprentissage.
- > Savoir placer ces technologies à bon escient vers une meilleure qualité d'ancrage.
- > Savoir déterminer les meilleures modalités d'apprentissage selon les contenus et les publics.
- > Découvrir à travers des modules adaptés comment ancrer une connaissance et contrecarrer des idées reçues sur le sujet traité.

**Modalités pédagogiques**

- > Test de positionnement proposé au début des chapitres afin de déterminer les modules déjà maîtrisés et ceux sur lesquels insister en priorité.
- > Mise en situation au travers de cas concrets.
- > Feedback sur chacun des choix effectués.
- > Quiz.

**Programme****Chapitre 1 : Planifier et gérer la dématérialisation**

- > Idées reçues sur la formation digitale
- > Quoi dématérialiser et comment ?
- > Convaincre en interne sur l'intérêt de l'apprentissage digital.
- > Évaluer et choisir les outils d'apprentissage digital.
- > Organiser les équipes en interne.
- > Faciliter la relation avec ses prestataires.
- > Réussir la phase de déploiement d'un projet de formation digitale.
- > Maximiser les usages de ses formations digitales.
- > Gérer l'après-formation.
- > Pédagogie digitale : le point de vue des sciences cognitives.

**Chapitre 2 : Transmettre efficacement en distanciel**

- > Choisir les bonnes modalités pour ses objectifs.
- > Optimiser la transmission d'informations en digital.
- > Concevoir des activités asynchrones.
- > Animer des activités en pédagogie active.
- > Dynamiser sa communauté d'apprenants.
- > Évaluer en digital.



### Public

Tous les agents FPH

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Nell & Associés

### Durée estimée

45 minutes  
(module 1 : 30 min,  
module 2 : 15 min)

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# La laïcité au quotidien

Vous êtes agents de la fonction publique hospitalière et il ne vous est pas toujours simple d'appliquer le principe de laïcité qui est pourtant inhérent à votre fonction. Alors comment bien agir face à certaines situations sensibles ou cas concrets que vous rencontrez au quotidien ? Quels sont les droits et les devoirs de chacun, agents comme patients ou usagers ? Que pouvez-vous faire ou ne pas faire ? Que disent les textes de lois ? Autant de questions que vous vous posez sans doute et

pour lesquelles vous n'avez pas toujours la réponse et donc pas toujours la bonne réaction. Par différents cas concrets du quotidien, ce module ludique et interactif, vous propose d'accompagner des professionnels travaillant en milieu sanitaire, médico-social et social. Vous les aiderez à analyser plusieurs problématiques et à prendre les bonnes décisions. Vous pourrez ainsi appliquer ces bonnes pratiques par la suite dans vos fonctions.

### Objectifs

- > Connaître le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans la fonction publique.
- > Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
- > Analyser des situations concrètes fréquemment rencontrées.
- > Savoir bien réagir face à ces situations.
- > S'approprier les solutions apportées.
- > Adapter ces solutions à de nouvelles situations.

### Modalités pédagogiques

- > Mise en situation au travers de cas concrets.
- > Activités ludiques pour ancrer ou valider vos connaissances.
- > Quiz d'évaluation.
- > Fiches pratiques téléchargeables.

### Programme

#### MODULE 1

##### LA LAÏCITÉ AU QUOTIDIEN

Vous aidez différents professionnels à appliquer concrètement le principe de laïcité :

- > **Chapitre 1** : J'aide Mathieu, un DRH.
- > **Chapitre 2** : J'aide Ornella, une cheffe de service.
- > **Chapitre 3** : J'aide Yann, un infirmier en Ehpad, et Lila, une responsable d'une unité d'accueil familial.

#### MODULE 2

##### LA LAÏCITÉ DANS LA FPH

Vous complétez vos connaissances sur ce qu'est la laïcité au sein de la FPH. Dans un premier temps, 10 questions vous seront posées afin de tester vos connaissances. Puis, vous visionnerez une vidéo explicative sur les règles spécifiques de la laïcité au sein de la FPH. Enfin, vous reprendrez le quiz de départ dans lequel vous pourrez choisir de valider la réponse précédemment donnée ou la modifier. Vous obtiendrez alors une visibilité sur les bonnes réponses ainsi que les explications qui s'y rapportent.



#### Public

Directeurs  
d'établissement,  
personnels encadrants,  
chefs de service

#### Conçu par

L'Anfh avec l'appui  
de l'organisme de  
formation Nell & Associés

#### Durée estimée

30 minutes  
(15 min/module)

#### Modalité

##### d'inscription

L'apprenant-e est  
inscrit-e par son  
établissement

#### En savoir plus

Flashez le QR Code pour  
découvrir le teaser :



# La laïcité ma responsabilité

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

Faites-vous vraiment respecter le principe de laïcité ? Et connaissez-vous les moyens dont vous disposez en cas de non-respect de ce principe ? Grâce à ce module interactif, vous aborderez différentes situations rencontrées au cœur de vos métiers et analyserez les solutions qu'il est possible d'apporter. Vous pourrez ensuite les appliquer dans le cadre de vos fonctions et partager ces connaissances avec vos équipes.

#### Objectifs

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

#### Modalités pédagogiques

- > Mise en situation au travers de cas concrets.
- > Activités ludiques pour ancrer ou valider vos connaissances.
- > Quiz d'évaluation.
- > Fiches pratiques téléchargeables.

#### Programme

##### MODULE 1 LA LAÏCITÉ MA RESPONSABILITÉ

Vous aidez différents professionnels à appliquer concrètement le principe de laïcité :

- > **Chapitre 1** : Connaître la Loi et la faire respecter : Est-ce que je fais respecter le principe de laïcité dans mon service, dans mon établissement ?
- > **Chapitre 2** : Prévenir, dialoguer, sanctionner : Suis-je à jour dans les règles de vie sur mon lieu de travail, l'affichage de celles-ci ou dans mes contrats ?
- > **Chapitre 3** : Communiquer et mettre à disposition les informations : Quels sont les moyens dont je dispose en cas de non-respect du principe de laïcité ?

##### MODULE 2

##### LA LAÏCITÉ DANS LA FPH

- > Vous complétez vos connaissances sur ce qu'est la laïcité au sein de la FPH. Dans un premier temps, 10 questions vous seront posées afin de tester vos connaissances.
- > Puis, vous visionnerez une vidéo explicative sur les règles spécifiques de la laïcité au sein de la FPH. Enfin, vous reprendrez le quiz de départ dans lequel vous pourrez choisir de valider la réponse précédemment donnée ou la modifier. Vous obtiendrez alors une visibilité sur les bonnes réponses ainsi que les explications qui s'y rapportent.

## Les fondamentaux de la laïcité

### Public

Tout agent de la fonction publique

### Conçu par

Conçu par un GT inter-fonctions publiques et l'appui du concepteur pédagogique Learning Salad.

Piloté par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et par la Direction des Libertés Publiques et des Affaires Juridiques (DLPAJ)

### Durée estimée

2h15

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

La loi n° 2021-1109 confortant le respect des principes de la République rend obligatoire la formation des agents publics au principe de laïcité. Le comité interministériel de laïcité (CIL) du 15 juillet 2021, placé sous la présidence du Premier ministre, a arrêté 17 mesures visant à garantir le respect et la promotion du principe

de laïcité et de neutralité des services publics. Parmi ces mesures, figure la formation de 100 % des agents publics d'ici 2025 (mesures 5 et 6). Ce parcours de formation en e-learning permet de répondre à cette obligation légale auprès des agents de la fonction publique.

### 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 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 laïcité pour adapter et graduer son action.
- > Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la fonction publique.

### Modalités pédagogiques

À partir de capsules interactives, vous découvrirez les grands principes de laïcité et de neutralité. À travers des situations emblématiques impliquant des agents et/ou des usagers, vous appréhenderez l'application de ces principes dans différents contextes. Vous alternerez entre des temps de formation et des temps d'auto-évaluation de vos connaissances (*via* des jeux et des quiz). Un carnet de bord est également mis à votre disposition afin que vous puissiez garder une trace de votre apprentissage.

### Programme

- > **Une première situation pour commencer**  
Distinguez les applications des principes de laïcité entre le cadre professionnel et le cadre personnel.
- > **Se positionner**  
Identifiez les grands principes de laïcité en partant de vos propres connaissances.
- > **Découvrir les grands principes de laïcité**  
Découvrez les grands principes, les repères historiques et enfin les droits, obligations et règles applicables.
- > **En pratique : analyser 6 situations**  
Découvrez 6 situations d'agents amenés à se positionner sur les principes de laïcité : 3 situations impliquant des usagers et des agents, 3 situations impliquant des agents entre eux.
- > **Tester ses connaissances**  
Clarifiez le vocabulaire en complétant une grille de mots croisés et testez vos connaissances en répondant à un quiz.



#### Public

Tout agent FPH en contact avec des personnes en fin de vie

#### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Simango

#### Durée estimée

30 minutes

#### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

#### En savoir plus

Contenu éligible en référence aux conditions de fonds et de formes définies dans la fiche N°4 « formations multimodales » du guide d'éligibilité Anfh :



# Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie

En réanimation, la gravité de l'état des patients soulève plusieurs éléments. Ces patients sont souvent inconscients (du fait de la sévérité de leur maladie ou du coma artificiel) et ne sont pas en état d'être informés ou de donner leur avis. Des décisions délicates sont parfois nécessaires. C'est pourquoi la relation du médecin avec les proches est capitale. Elle pose la question de leur accompagnement, du respect du secret médical, et parfois de la participation à une recherche médicale.

Si beaucoup de patients admis en réanimation n'en gardent aucune séquelle, d'autres peuvent demeurer lourdement handicapés ou décéder. La question de l'obstination déraisonnable, des soins de fin de vie peut alors être posée. Le médecin doit également prendre des décisions en gardant à l'esprit l'intérêt du patient, les contraintes du service et les contraintes légales. En ce sens, la réflexion éthique trouve ici toute sa place.

#### Objectifs

- > Pour l'apprenant-e, à l'issue de la formation, il s'agit de :
  - Connaître les fondements légaux, déontologiques et réglementaires de la limitation et arrêt des thérapeutiques.
- > Pour le service, l'équipe, l'établissement, il s'agit de :
  - Diffuser la culture de l'éthique en fin de vie auprès de l'ensemble des professionnels de santé impliqués dans cette procédure afin que tous soient en capacité d'alerter, de comprendre, d'agir et de partager à propos du respect des patients, de leur droit et de l'éthique (au sein des équipes mais aussi des territoires, notamment entre la ville et l'hôpital).
  - Favoriser la maîtrise des principaux types de risques, notamment la procédure réglementaire.

#### Modalités pédagogiques

- > Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant-e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.

#### Programme

- Vous incarnerez un soignant qui arrive dans un service de réanimation dans un établissement de santé.
- > Découverte de l'histoire d'un patient sujet à la limitation et à l'arrêt des thérapeutiques en réanimation.
  - > Présentation du processus de recueil des volontés.
  - > Participation à la discussion collégiale.



### Public

Agents FPH:  
le personnel soignant

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui  
d'experts métiers  
(pharmacien·ne·s,  
médecins, IDE  
hospitaliers) ainsi que du  
concepteur pédagogique  
My Serious Game.  
Validé par l'ARS

### Durée estimée

30 minutes

### Modalité d'inscription

L'apprenant·e est  
inscrit·e par son  
établissement

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour  
découvrir le teaser :



# Mission zéro risque

Le champ des risques à l'hôpital est vaste, c'est pourquoi il est devenu indispensable que les établissements de santé appréhendent la gestion des risques de manière globale et coordonnée avec une nécessaire implication des acteurs. Un cadre réglementaire existe mais il est également nécessaire que les acteurs se forment sur ces questions afin d'être en capacité de réagir.

### Objectifs

- > Sensibiliser sur les erreurs à éviter sur les patients (parmi lesquelles les « Never Events ») en termes d'identitovigilance, de prise en charge médicamenteuse et de risque infectieux.
- > Identifier les enjeux et risques autour des erreurs de soin (lien avec les Évènements Indésirables Graves).
- > Éviter les erreurs de soin.

### Modalités pédagogiques

- > Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant·e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.
- > Fiches synthèses téléchargeables.

### Programme

Vous incarnerez un infirmier récemment diplômé qui sera accompagné d'une cadre de santé. Votre mission sera de débusquer certaines des erreurs les plus fréquentes commises en milieu hospitalier.

#### > Rencontre avec une première patiente

Découverte d'un premier niveau de risques d'identitovigilance.

#### > Vérifications en salle de soins

Découverte d'un second niveau de risques infectieux.

#### > Rencontre avec un second patient

Découverte d'un troisième niveau de risques d'iatrogénie médicamenteuse.



#### Public

Tout agent FPH pilotant ou participant à une démarche QVT.

#### Conçu par

L'Anfh, avec l'appui de l'organisme de formation Callimedia.

#### Durée estimée

1h30 (3 à 15 min selon le module).

#### Modalité

##### d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

#### En savoir plus

Contenu éligible en référence aux conditions de fonds et de formes définies dans la fiche N°4 « formations multimodales » du guide d'éligibilité Anfh :



## Qualité de vie au travail (QVT)

La promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge. Ce parcours s'adresse à toute personne pilotant ou participant à une démarche QVT. Il fait partie

intégrante de la boîte à outils QVT, proposée par l'Anfh en lien avec son projet stratégique 2020-2023. Il constitue une première approche pour cerner le périmètre de la QVT sous le prisme de la boussole QVT de l'HAS. L'offre globale de la boîte à outils QVT est à découvrir sur le site de l'Anfh - <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

#### Objectifs

- > Cerner le périmètre de la QVT à travers les 6 axes de la boussole QVT proposée de l'HAS :
  - Santé au travail.
  - Employabilité / développement professionnel.
  - Performance / management.
  - Relations au travail / climat social.
  - Égalité des chances.
  - Contenu du travail.

- > S'imprégner d'une méthode pour initier une démarche QVT, telle que celle de l'ANACT qui s'appuie sur 4 phases :
  - Conception : définir enjeux, stratégie, l'équipe projet.
  - Diagnostic : incluant l'auto-prédiagnostic de l'ANACT et le baromètre social de l'Anfh.
  - Expérimentation.
  - Évaluation.

#### Modalités pédagogiques

- > Parcours composé de 8 modules interactifs au cours desquels vous aborderez des éléments de méthode à partir de mises en situations.
- > Des quiz au fur et à mesure de votre avancée pour évaluer vos connaissances.

#### Programme

- > Introduction à la QVT
- > Comment mener une démarche QVT
- > Axe 1 : Santé au travail
- > Axe 2 : Contenu du travail
- > Axe 3 : Égalité des chances
- > Axe 4 : Relation de travail et climat social
- > Axe 5 : Performance et management
- > Axe 6 : Employabilité / Développement personnel

**Public**

Agents FPH en situation d'encadrement et susceptibles de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques direct-e-s, tous secteurs confondus

**Conçu par**

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Simango

**Durée estimée**

40 minutes  
(20 minutes par module)

**Modalité d'inscription**

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

**En savoir plus**

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



Contenu éligible en référence aux conditions de fonds et de formes définies dans la fiche N°4 « formations multimodales » du guide d'éligibilité Anfh :



# Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel

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.

Les professionnels en position d'encadrement sont particulièrement touchés par cette réforme : ils 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.

**Objectifs**

- > Appréhender la réforme de l'entretien professionnel annuel suite aux textes législatifs et réglementaires.
- > Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents.
- > Connaître les parties constitutives de l'entretien : l'atteinte des objectifs, la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, les souhaits et perspectives d'évolution professionnelle, les objectifs pour l'année à venir, en lien avec l'entretien de formation.

**Modalités pédagogiques**

- > Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant-e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.

**Programme**

## MODULE 1 RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE ET DES ENJEUX LIÉS À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

- > Le contexte réglementaire de l'entretien professionnel.
- > Les enjeux et les objectifs de l'entretien professionnel tel que défini dans la réglementation.
- > Les fondamentaux de l'entretien professionnel, acte managérial majeur : enjeux, finalités et objectifs de l'entretien.
- > Les échéances réglementaires de l'entretien : de la prise de RDV à la date de notification du compte rendu ou du recours, le cas échéant.

## MODULE 2 LA MISE EN ŒUVRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LES ÉTAPES CLÉS ET LES ÉCUEILS À ÉVITER.

- > Connaître les étapes clés de l'entretien.
- > Connaître les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation d'objectifs.

- > Savoir construire une relation de confiance, pour un entretien professionnel constructif.
- > Identifier les pièges à éviter et les freins potentiels.



# Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes

## Public

Agents FPH des directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, finances, achats) et de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres)

## Conçu par

L'Anfh avec l'appui d'un cabinet de commissaires aux comptes et du concepteur pédagogique edufactory. Validé par un GHT.

## Durée estimée

7 heures (durée de la formation à distance).

## Modalité

### d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

## En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



Introduits par la loi Hôpital Patient Santé Territoire (HPST), les centres hospitaliers dont les recettes s'élèvent à plus de 100 millions d'euros par an sont soumis à l'obligation de certification de leurs comptes. Les hôpitaux dont le niveau de recettes est inférieur 100 millions d'euros ne sont quant à eux pas soumis à la certification de leurs comptes mais doivent cependant mener un travail de fiabilisation des comptes. Dans tous les cas,

la démarche est identique : les établissements publics de santé doivent engager un travail préparatoire de grande ampleur portant sur la fiabilisation de leur bilan, le déploiement du contrôle interne comptable. Ce travail doit être échelonné sur plusieurs années ce qui implique un nombre important de personnes et nécessite une conduite de projet soignée, accompagnée d'une communication interne et d'un management adéquat.

## Objectifs

- > Cerner les enjeux de la fiabilité du bilan.
- > Cerner les enjeux de la certification des comptes.
- > Cerner les axes de travail préparatoire.

## Modalités pédagogiques

- > Il s'agit d'une formation en blended : formation à distance et en présentiel d'une durée totale estimée à 14 heures. (Ce temps inclut notamment une journée de 7 heures en présentiel dont la durée peut varier en fonction des besoins des stagiaires, des connaissances qu'ils devront ensuite mobiliser sur leur poste de travail et de leurs activités).
- > La formation à distance propose d'appréhender la globalité du processus de certification et de fiabilisation des comptes. Elle se présente sous la forme d'un Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant-e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes

activités interactives. Elle est complétée par une formation-action qui porte sur un processus de l'établissement que l'apprenant.e aura choisi de fiabiliser. L'approche est opérationnelle et concrète basée sur la pratique professionnelle de chacun.

- > La formation en présentiel propose un retour sur la formation action afin de faire le point sur les actions qui ont été menées et sur les difficultés rencontrées ainsi qu'un jeu numérique (Business game). Parmi 40 situations présentées et dans un temps imparti, celles présentant des écarts majeurs nécessitant des actions correctives, celles nécessitant la mise en place d'axes d'amélioration et celles ne présentant pas d'anomalies (les situations fiables). Ce jeu permet de mobiliser l'ensemble des connaissances acquises durant toute la formation.

## Programme

- > Préambule.
- > Durées d'amortissement (partie 1).
- > Durées d'amortissement (partie 2).
- > Les actifs immobiliers.
- > Matériel médical.
- > Corrections et procédures.
- > Approche par composant.
- > Réalité des immobilisations en cours.
- > Cession des immobilisations.
- > Traitement des subventions d'investissement.
- > Suivi de provisions.
- > Évaluation des stocks déportés.
- > Dépréciation des stocks.
- > Rattachement des charges - charges à payer.
- > Rattachement des charges - charges constatées d'avance.
- > Les charges à payer et provisions relatives aux passifs sociaux.
- > La valorisation des séjours à cheval.
- > Les recettes de titre 3.
- > Le suivi et le rattachement des subventions.
- > Recouvrement et dépréciation des créances / Admissions en Non-valeurs.

**Public**

Agents FPH assurant des fonctions d'encadrement.

**Conçu par**

L'Anfh, avec l'appui d'un organisme de formation. Validé par des établissements.

**Durée estimée**

30 minutes.

**Modalité d'inscription**

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

**En savoir plus**

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



## Série H

La gestion du handicap au travail est un enjeu pour les établissements de la FPH afin de changer les représentations sur le sujet, d'intégrer les personnes en situation de handicap et d'accompagner au maintien dans l'emploi des agents. Le rôle du personnel d'encadrement est fondamental dans l'accompagnement des agents concernés par une problématique de santé. Leurs responsabilités managériales en matière de gestion du handicap les amènent à jouer un rôle en matière de prévention des situations

de restriction d'aptitude ou d'inaptitude et éviter leur aggravation, du traitement et suivi des situations de maintien dans l'emploi dans le respect de l'individu et de ses choix, de l'assurance du bon déroulement de carrière et de l'absence de pénalisation des personnels en situation de handicap. Dans cette perspective, l'Anfh met à disposition du personnel d'encadrement des établissements cette formation qui permet d'acquérir des connaissances et des compétences au sujet de la gestion du handicap au travail.

**Objectifs**

- > Comprendre la notion de situation de handicap et les aspects qu'elle recouvre.
- > Appréhender la diversité des handicaps.
- > Connaître le rôle des acteurs internes et externes.
- > Identifier les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement d'un agent en situation de handicap.
- > Adapter son comportement selon les situations rencontrées.

**Modalités pédagogiques**

- > Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant-e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.
- > L'approche retenue adopte un décor ludique et décalé autour du monde du cinéma. Guidé par un réalisateur, vous devrez réaliser plusieurs scènes pour aboutir à un film à l'issue positive. Chaque scène se déroule dans l'univers de la fonction publique hospitalière, vous rattachant

ainsi à votre quotidien professionnel.

- > Fiches synthèses téléchargeables.

**Programme****> Scène 1**

En tant que cadre de service, vous vous posez des questions concernant deux membres de votre équipe qui viennent de revenir d'une absence imprévue. Vous suspectez des problématiques de santé pouvant entraîner une situation de handicap et tentez de repérer quel membre de votre équipe pourra être concerné.

**> Scène 2**

En tant que cadre de service, vous recevez un membre de votre équipe en entretien pour échanger sur sa situation. Vous découvrez la définition et les différentes typologies de handicaps.

**> Scène 3**

Vous incarnez un aide soignant en situation de handicap qui hésite à entreprendre des démarches pour être reconnu en tant que travailleur handicapé (RQTH).

**> Scène 4**

Vous assistez à un échange entre de membres de l'équipe RH au sujet de la RQTH.

**> Scène 5**

Vous découvrez qui sont les interlocuteurs qui peuvent intervenir auprès d'un agent en situation de handicap.

**> Scène 6**

En tant que cadre de service, vous bénéficiez d'un accompagnement par le service RH pour aménager le poste de travail d'un agent RQTH.

**> Scène 7**

Vous incarnez un ergonome et devez installer plusieurs aménagements spécifiques aux handicaps de différents agents.

**> Scène 8**

En tant que cadre de service, vous annoncez aux membres de l'équipe l'arrivée d'un nouvel agent RQTH et échangez avec eux sur leurs appréhensions.

**> Scène 9**

Découvrez l'épilogue de chaque situation rencontrée.



#### Public

Agents FPH : médecins, le personnel soignant, AMA, cadres (santé et direction), le personnel administratif chargé de ces questions, assistant·e·s sociaux·ales.

#### Conçu par

L'Anfh, avec l'appui d'un PU-PH, un PH d'établissement psychiatrique et le concepteur pédagogique edufactory. Validé par trois établissements de santé mentale.

#### Durée estimée

6 heures avec des modules de 30 minutes : 15 minutes d'apports de connaissances théoriques et 15 minutes de mise en situation (séquence de jeu).

#### Modalité

##### d'inscription

L'apprenant·e est inscrit·e par son établissement

#### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



## Soins sans consentement

Depuis la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques, et celle du 27 septembre 2013 modifiant certaines dispositions de la loi du 5 juillet 2011, le juge judiciaire, garant des libertés individuelles au titre de l'article 66 de la Constitution Française du 4 octobre 1958 intervient systématiquement, au sein des établissements psychiatriques, pour contrôler la régularité et le bien-fondé des mesures d'hospitalisation complète décidées par les autorités publiques sans le consentement du patient. Le Juge intervient également pour contrôler la régularité et le bien-fondé des mesures de soins

psychiatriques prodiguées sous une autre forme que l'hospitalisation complète (par principe, des soins à l'extérieur, dans le cadre de soins ambulatoires) lorsqu'ils font l'objet d'un programme de soins. Le patient est obligatoirement assisté ou représenté par un avocat, auxiliaire de justice, lors de ces audiences. Ce contrôle et la présence systématique de l'institution judiciaire dans les établissements de santé psychiatriques recentrent le patient au cœur des institutions pour s'assurer que ses droits fondamentaux à son admission, mais également pendant sa prise en charge, sont préservés.

#### Objectifs

> Maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'Hospitalisation sous contrainte et les dispositions de la loi du 27 septembre 2013 sur les obligations et l'organisation des établissements de santé.

#### Modalités pédagogiques

> Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant·e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.

> La formation mêle des apports théoriques et des apports pratiques : une histoire vous est proposée, durant laquelle vous devrez résoudre des cas cliniques. Un premier cas clinique suit toutes les étapes du parcours de soins sans consentement, puis chaque étape est traitée au travers de trois cas cliniques ciblés de difficulté croissante. Vous devrez effectuer des choix ou donner

vos opinions sur une pratique décrite. À cet effet, vous disposez de ressources documentaires (sur la législation par exemple), ainsi que de recommandations de bonnes pratiques et d'avis d'experts. À l'issue des 3 parcours, vous pourrez télécharger l'ensemble des éléments réglementaires associés aux différents contenus abordés et avoir ainsi une synthèse des points clés.

#### Programme

##### > Introduction générale

##### > Cas général 1

- Introduction ;
- Le cadre légal ;
- Les certificats initiaux ;
- La demande de tiers ;
- La sauvegarde de justice ;
- L'hospitalisation.

##### > Cas général 2

- Les certificats, les collègues ;
- Le juge des libertés ;
- Le programme de soins ;
- Le transport des patients sous contrainte ;
- La levée ;
- Qui est concerné ?
- Éthique et déontologie.

##### > Cas particuliers

- Des mineurs ;
- Des refus de soins somatiques ;
- Des personnes incarcérées ;
- Des irresponsabilités pénales ;
- Toxiques ;
- Persécutions.

##### > Conclusion générale et questionnaire final.

**Public**

Agents FPH : ASH,  
Aide-soignant.e.s,  
infirmier.ière.s.

**Conçu par**

L'Anfh avec l'appui de  
praticien-ne-s FPH et du  
concepteur pédagogique  
edufactory. Validé par  
trois établissements  
(EHPAD) et une équipe  
mobile de gériatrie.

**Durée estimée**

10 heures (4 sessions  
d'une durée d'environ  
2h30, composées de  
modules d'une durée  
de 15 minutes).

**Modalité  
d'inscription**

L'apprenant-e est  
inscrit-e par son  
établissement

**En savoir plus**

Flashez le QR Code pour  
découvrir le teaser :



# Troubles du comportement de la personne âgée

Le vieillissement de la population entraîne une prise en charge spécifique souvent liée à des pathologies relatives à la démence. Ces pathologies du vieillissement nécessitent

de la part des professionnels une adaptation des comportements et une bonne compréhension des symptômes des patients pris en charge.

**Objectifs**

- > Identifier les pathologies et la démarche à suivre.
- > Appliquer la prise en charge adaptée à la pathologie du patient.
- > Analyser son comportement au travers de situations complexes.
- > Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- > Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.

**Modalités  
pédagogiques**

- > Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant-e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.
- > Chaque module se décompose comme suit :
  - Présentation de la situation clinique (avec description du symptôme).
  - Une activité (sélection de réponses, textes à trous...).
  - Un débriefing explicatif de la situation qui a été abordée avec un apport de connaissances.
- > Questionnaire final à la fin de chaque saison.
- > Un PDF final téléchargeable synthétise l'ensemble des « bonnes pratiques » abordées durant la formation.

**Programme****> Saison 1**

- Introduction
- Le refus partie 1
- Le refus partie 2
- Agitation verbale et agressivité
- Rejet d'un soignant
- Refus d'effectuer la toilette
- Agressivité physique
- Agitation physique sans agressivité
- Aptitude à consentir aux soins courants
- Agitation verbale sans agressivité
- Désinhibition sexuelle
- Euphorie.
- Logorrhée
- Cas final
- Questionnaire final

**> Saison 2**

- Introduction
- Amnésie
- Oubli de prise médicamenteuse
- Non prise médicamenteuse
- Hallucinations
- Hallucinations visuelles
- Éthylisme et délirium
- Gloutonnerie et Alzheimer
- Pleurs
- Agnosie visuelle
- Syndrome crépusculaire
- Irritabilité ponctuelle
- Apraxie et directives anticipées
- Questionnaire final.

**> Saison 3**

- Introduction
- Mélancolie
- Dépression et anorexie
- Parkinson et anorexie
- Gloutonnerie compulsive
- Errance nocturne
- Délire chronique
- Anosognosie
- Amnésie
- Aphasie
- Irritabilité
- Aptitude à consentir
- Questionnaire final.

**> Saison 4**

- Introduction
- Anxiété ponctuelle
- Anxiété pour cause somatique
- Tristesse de l'humeur
- Anhédonie
- Dépression et ralentissements psychomoteurs
- Apathie
- Troubles de l'estime de soi
- Labilité émotionnelle
- Addiction et demande de sevrage
- Addiction et refus de sevrage
- Désir de mort
- Questionnaire final.



#### Public

Formateurs internes quel que soit le métier et équipes pédagogiques des instituts de formations paramédicales.

#### Conçu par

L'Anfh avec l'appui du concepteur pédagogique Formavenir.

#### Durée estimée

20h30 dont  
4h30 en e-learning et  
16h en classe virtuelle

#### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

#### Contact

Estelle VROT  
06 03 23 58 17  
evrot@  
avenirsanteformation.fr

# Animer une formation à distance – Blended Learning

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système de formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions. Il semble ainsi opportun de former les agents assurant des missions de formation à la pratique du distanciel. D'autre part, former

les formateurs des établissements de la FPH sur cette thématique pourrait concourir à l'atteinte du niveau de conformité attendu sur l'indicateur 25 du référentiel Qualiopi, pour un établissement souhaitant s'engager dans la démarche de certification.

#### 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.

#### Modalités pédagogiques

Il s'agit d'une formation en total distanciel :

- > Temps synchrones : La formation en présentiel : Outils collaboratifs pour dynamiser et miser sur « l'expérience utilisateur » : Brainstormings et ateliers participatifs, travaux de groupes, exercices pratiques, analyse de pratiques et partage d'expériences, analyse

des pistes d'évolution, Word café, arbre à post-it, création d'une check-list, quiz collectif et études de cas.

- > Temps asynchrones/ e-Learning à distance.
- > Podcasts, vidéos d'experts, ressources téléchargeables, des activités interactives et des quiz de connaissances et validations des acquis.
- > Consultation du module e-Learning de l'Anfh intitulé « La formation digitale dans la FPH ».

#### Programme

##### Classe virtuelle 1 – 2h

- > Introduction de la formation et des réflexions qui l'animeront tout au long du parcours :
- > Qu'est-ce qu'être formateur aujourd'hui ?
- > Le monde « change » : le rôle de formateur, les besoins des apprenants, la formation.

##### Module E-Learning - Partie 1 – 1h30

- > La posture du formateur.
- > Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel.
- > Motiver et accompagner l'apprenant.

##### Classe virtuelle 2 – 3h30

- > Retour sur les apports du e-Learning.
- > Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel.
- > Les méthodes et outils.

##### Classe virtuelle 3 – 3h30

- > Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel.
- > Se positionner avec ses propres formations.

##### Module E-Learning – Partie 2 – 3h

- > Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place.
- > Étude de cas d'un module e-Learning.

##### Classe virtuelle 4 – 3h30 : Atelier créatif individuel

- > Tour de table, feedback et débriefing du module e-Learning.
- > Travail individuel encadré : Préparation d'une animation de 10/15 minutes utilisant une ou plusieurs méthode(s) pédagogique(s) digitales qui seront présentées au reste du groupe.

##### Classe virtuelle 5 – 3h30

- > Atelier de simulation : Partage et expérimentation autour d'une microformation pour chaque participant.

### Public

Tout agent administratif en charge de la gestion administrative du personnel, en poste ou nouvellement arrivé

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de My Serious Games et validé par Comundi

### Durée estimée

4 modules de 30 à 45 min chacun + 1 classe virtuelle d'1h30

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# Parcours RH

L'objectif de cette formation est d'accompagner la montée en compétences des personnels administratifs de manière opérationnelle sur la gestion du temps de travail, de l'absentéisme, de l'assurance chômage ainsi que sur la veille réglementaire.

### Objectifs

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

### Modalités pédagogiques

- > Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant-e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.
- > Vous alternerez entre des temps de formation et des temps d'auto-évaluation de vos connaissances (*via* des jeux et des quiz).
- > 4 modules e-learning et une classe virtuelle :
  - Le suivi pédagogique est assuré par Comundi, le contact est Virginie Leroy (vleroy@comundi.fr).
  - Prérequis : module 1 (Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel).

### Programme

- > **Un module généraliste (obligatoire pour accéder aux modules suivants) :**
  - Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.
- > **Trois modules spécifiques :**
  - La gestion de l'absentéisme.
  - La gestion du temps de travail.
  - La gestion de l'assurance chômage.
- > **Un module complémentaire sous forme de classe virtuelle :**
  - Aux grades et aux avancements.
  - Aux actualités réglementaires en RH et gestion du personnel.

### Public

Personnes travaillant dans les services formation.

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui du concepteur pédagogique Weuplearning.

### Durée estimée

45 min environ

### Modalité

#### d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

# Nouvel arrivant au sein d'un service formation – Parcours de base

Vous avez été récemment affecté au sein du service formation de votre établissement. Ce parcours vous permettra d'acquérir

les connaissances de base concernant la formation professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière.

### Objectifs

- > Connaître le texte qui régit la formation professionnelle des AFPH.
- > Connaître la typologie des actions de formation professionnelle.
- > Comprendre l'organisation et le fonctionnement de l'Anfh.
- > Comprendre les 4 grands axes de l'offre proposés par l'Anfh.
- > Comprendre les différents dispositifs mise en place.

### Modalités pédagogiques

- > Parcours de formation en 6 modules d'apprentissage illustré par des exemples concrets et des mises en situation.
- > Quiz dans chaque séquence pour évaluer ses connaissances.

### Programme

#### Ce parcours est en 6 modules :

- > **Module 1 :** La réglementation.
- > **Module 2 :** L'organisation et le fonctionnement de l'Anfh.
- > **Module 3 :** L'activité de collecte, de gestion et de mutualisation des fonds.
- > **Module 4 :** L'offre de services de l'Anfh.
- > **Module 5 :** La mise en œuvre opérationnelle des dispositifs individuels.
- > **Module 6 :** Le développement professionnel continu des professionnels de santé.



### Public

Direction, DRH et Professionnels en charge de recrutement

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui du concepteur pédagogique de Synergie DCF.

### Durée estimée

21 heures dont 17h30 asynchrone et 3h30 en classe virtuelle

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

### Contact accompagnement pédagogique

Sandrine Poulin-Coytte  
02 99 30 19 48  
sandrine.coytte@synergiesdcf.fr

# Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité – Blended Learning - Synergie

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

- > Identifier les facteurs d'attractivité.
- > Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur.
- > Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image.
- > Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration.
- > Définir un plan d'action.

### Modalités pédagogiques

- > L'approche se veut pragmatique en partant des constats des participants et en élaborant à partir des outils et process existants une démarche adaptée.
- > Distanciel.
- > Alternance de classes virtuelles avec un formateur et contenus.
- > Asynchrones en accès libre.

### Programme

#### > Présentation du dispositif de formation

#### > Préparation de l'intersession

**Intersession :**  
> Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi.

**Intersession :**  
> Mobilisation des contenus asynchrones.  
> Les facteurs de motivation par l'autonomie.

**Intersession :**  
> Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement.  
> La notion de marque employeur.  
> Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique ».

#### **Intersession :**

> Utilisation de la notion de marque employeur.  
> Communiquer pour développer sa marque employeur.

#### **Intersession :**

> Structuration de son process de recrutement.

#### **Intersession :**

> Formalisation de son process d'intégration des nouveaux professionnels.  
> Définition de son plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnalisation de la fonction recrutement.

**Public**

Direction, DRH,  
professionnels des  
services RH et DAM  
et cadres/encadrants,  
chefs de service

**Conçu par**

L'Anfh avec l'appui du  
concepteur pédagogique  
Formavenir.

**Durée estimée**

16 heures dont  
3h30 en e-learning et  
12h30 en classe virtuelle

**Modalité****d'inscription**

L'apprenant-e est  
inscrit-e par son  
établissement

**Contact****accompagnement  
pédagogique**

Estelle VROT  
06 03 23 58 17  
evrot@  
avenirsanteformation.fr

# Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité – Blended Learning - Formavenir

Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Également, des tensions RH apparaissent, liées à un niveau de départ supérieur et à un absentéisme majoré. Ainsi, les acteurs RH des établissements de la FPH doivent adopter une posture pro-active dans la recherche et l'intégration de nouveaux professionnels.

Pour les établissements, parfaire ses pratiques de recrutement nécessite d'identifier ses atouts au sein même de son territoire, de sa structure, de la FPH (promotion interne, formation). L'implication de tous les acteurs de l'établissement et de leurs propres réseaux est aussi un levier de communication et de valorisation à activer.

**Objectifs**

- > Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé.
- > S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement.
- > Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque Employeur.
- > Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels.
- > S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité.
- > Développer une démarche active de recrutement et d'intégration.

**Modalités  
pédagogiques**

- > **Temps synchrones :** ateliers collaboratifs et réflexifs, Ateliers / Workshops, Team buildings, co-développement.

**> Temps asynchrones /**

- e-Learning :** Ressources riches et variées : interviews, vidéos, podcasts, activités interactives, tests de positionnement, quiz.
- > Participation au concours du Trophée de l'Attractivité.

**Programme****Classe virtuelle 1 – 2h**

- > Lancement et présentation du parcours.
- > Le monde change.
- > Questions autour des vérités :
  - apports sociologiques ;
  - le besoin de s'adapter.

**Module e-Learning – 3h30**

- > Définitions, chiffres.
- > Priorités RH des établissements français.
- > Théorie de Hertzberg.
- > Podcasts et vidéos autour de l'engagement, des défis générationnels, des Hôpitaux Magnétiques, des organisations de travail, etc.
- > L'engagement / Le point spécifique de la QVCT.
- > Test de positionnement : où en est mon établissement ?
- > Exemples d'outils prospectifs.
- > Penser un système RH prospectif.

- > La marque employeur.
- > Retours d'expériences partagés d'établissements de la FPH.
- > Concentrons-nous sur ce qui a marché.

**> Classes virtuelles 2 et 3 – 7h**

- > Atelier de co-développement : attractivité, recrutement et marque employeur – réponse aux problématiques rencontrées.
- > Atelier focus-group : attentes des candidats et recherche d'emploi.
- > Atelier offre d'emploi.
- > Réseaux sociaux, sourcing candidat, marketing des offres d'emploi, parcours d'intégration.
- > Identification des compétences : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

**Travail intersession :**

Construction d'une action permettant d'intégrer le concours du Trophée de l'Attractivité.

**Classe virtuelle 4 – 3h30**

- > Présentation des projets – remise du trophée de l'attractivité.

**Public**

Tout agent FPH.

**Conçu par**

[cybermalveillance.gouv.fr](http://cybermalveillance.gouv.fr)

Créé par l'ANSSI et le

ministère de l'Intérieur

Coordonné

par Groupement

d'Intérêt Public (GIP)

ACYMA

**Durée estimée**

1h50

(15 minutes par séquence)

**Modalité****d'inscription**

L'apprenant-e est

inscrit-e par son

établissement

# Cybermalveillance

La e-sensibilisation est le dispositif national d'assistance aux victimes d'actes de cybermalveillance, de prévention et sensibilisation aux risques numériques et d'observation de la menace. Ses publics sont les particuliers, les entreprises (TPE-PME-ETI), les associations et les collectivités territoriales.

Forte d'une expérience avérée tant en matière d'assistance aux victimes que de sensibilisation, et devant la recrudescence des cyberattaques ciblant notamment les acteurs publics, l'équipe de [cybermalveillance.gouv.fr](http://cybermalveillance.gouv.fr) a souhaité porter ce savoir-faire au travers d'une e-sensibilisation attractive.

**Objectifs**

- > Connaître au mieux l'état actuel des menaces cyber.
- > Comprendre leurs principes généraux de fonctionnement et les risques qu'elles font courir tant à l'individu qu'à son administration.
- > Valider et s'approprier les bonnes pratiques élémentaires pour se prémunir, soi et son organisation.
- > Comprendre l'intérêt et la manière de transmettre ces contenus/ sensibiliser à ces thématiques, tant dans sa sphère personnelle que dans un cadre professionnel (collègues – relations hiérarchiques – administrés) et de participer ainsi à une meilleure protection collective.

**Modalités pédagogiques**

- > Basée sur des contenus dynamiques, interactifs, et financée dans le cadre d'une mission d'intérêt général par le Plan France Relance, cette e-sensibilisation se compose de trois modules reprenant ces différents objectifs.
- > Parcours de formation en 8 séquences d'apprentissage illustrées par des exemples concrets et des mises en situation.
- > Quiz dans chaque séquence pour évaluer ses connaissances.

**Programme****Module 1 : Comprendre – durée : 43 min**

- > Quelles menaces aujourd'hui ? (20 min)
- > Quels risques pour moi et mon organisation ? (13 min)
- > Que faire si je suis victime d'une d'attaque ? (10 min)

**Module 2 : Agir – durée : 33 min**

- > Quelles bonnes pratiques au quotidien ? (16 min)
- > Quels bons réflexes dans mes usages au quotidien ? (17 min)

**Module 3 : Transmettre – durée : 34 min**

- > Pourquoi sensibiliser ? L'importance d'une action collective.
- > Comment sensibiliser ? (les clés de la sensibilisation).
- > Avec quels outils sensibiliser ? Les ressources utiles.
- > Pour aller plus loin. Principaux acteurs nationaux et textes de référence en matière de sécurité numérique.

**Public**

Tout médecin  
non francophone  
de niveau A2  
minimum

**Conçu par**

L'Anfh avec l'appui du  
concepteur pédagogique  
de Linguaphone

**Durée estimée**

96 heures parcours  
blended en classe  
inversée  
Options : entretiens  
individualisés et ateliers  
Social Learning

**Modalité  
d'inscription**

L'apprenant-e est  
inscrit-e par sa  
délégation

**Prérequis**

Test de positionnement  
amont

**En savoir plus**

Flashez le QR Code pour  
découvrir le teaser :



# Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 – Parcours certifiant

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

**Objectifs**

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

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

**Modalités  
pédagogiques**

Parcours 96 h blended classe inversée :

- > 64 h de classes virtuelles – 2 fois 1 h par semaine.
- > 32 h de parcours digital lié – 1 h minimum par semaine.
- > Compléments.
- > Entretiens individualisés (maximum 16 h/apprenant) – séances de 30 minutes par visio.
- > Ateliers Social Learning en groupe (maximum 16 h/ groupe) – séances de 30 minutes en classes virtuelles.

**Programme****1. KICKOFF – lancement du programme****2. Acquérir et employer un vocabulaire médical en français :**

- > L'accueil, orienter et renseigner les patients.
- > Vocabulaire médical de base.
- > Le questionnement.

**3. Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier :**

- > Présenter les différents services.
- > Décrire le monde hospitalier.
- > Communiquer des informations médicales à un patient ou un proche.
- > Communiquer avec les membres de l'équipe.
- > Transmettre des données médicales.

**4. Lire et comprendre un article médical en français :**

- > Développer des techniques de lecture et de compréhension.
- > Améliorer les stratégies de lecture et de compréhension.
- > Comprendre la correspondance courante, les instructions simples, des articles techniques.

**5. Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions :**

- > L'examen médical, la douleur, les résultats
- > Médicaments & traitements
- > Le vocabulaire des soins, oncologie.

**6. Assurer des transmissions écrites en français :**

- > Acquérir les bases de l'écriture de courriels.
- > Échanger des informations simples et claires, prendre des rendez-vous.
- > Comprendre les différents niveaux de formalité.
- > Rédiger des courriels plus complexes et des documents à caractère médical.

**7. Intervenir dans une réunion professionnelle en français :**

- > Préparer la réunion / une réunion virtuelle.
- > Comprendre les éléments clés et échanges dans son domaine.
- > Intervenir simplement dans une réunion relative à son domaine.
- > Gérer un échange court.
- > Interagir dans son domaine.

**8. Être préparé pour la certification****9. Bilan**

**Public**

Tout médecin  
non francophone  
de niveau B1  
minimum

**Conçu par**

L'Anfh avec l'appui du  
concepteur pédagogique  
de Linguaphone

**Durée estimée**

96 heures parcours  
blended en classe  
inversée  
Options : entretiens  
individualisés et ateliers  
Social Learning

**Modalité  
d'inscription**

L'apprenant-e est  
inscrit-e par son  
établissement.

**Prérequis**

Test de positionnement  
amont

**En savoir plus**

Flashez le QR Code pour  
découvrir le teaser :



# Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2 – Parcours certifiant

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

**Objectifs**

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

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

**Modalités  
pédagogiques**

Parcours 96 h blended classe inversée :

- > 64 h de classes virtuelles – 2 fois 1h par semaine.
- > 32h de parcours digital lié – 1h minimum par semaine.
- > Compléments.
- > Entretiens individualisés (maximum 16h/apprenant) – séances de 30 minutes par visio.
- > Ateliers Social Learning en groupe (maximum 16h/ groupe) – séances de 30 minutes en classes virtuelles.

**Programme****1. KICKOFF – lancement du programme****2. Acquérir et employer un vocabulaire médical en français :**

- > L'accueil, orienter et renseigner les patients.
- > Vocabulaire médical de base.
- > Le questionnement.

**3. Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier :**

- > Présenter les différents services.
- > Décrire le monde hospitalier.
- > Communiquer des informations médicales à un patient ou un proche.
- > Communiquer avec les membres de l'équipe.
- > Transmettre des données médicales.

**4. Lire et comprendre un article médical en français :**

- > Développer des techniques de lecture et de compréhension.
- > Améliorer les stratégies de lecture et de compréhension.
- > Comprendre la correspondance courante, les instructions simples, des articles techniques.

**5. Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions :**

- > L'examen médical, la douleur, les résultats
- > Médicaments & traitements
- > Le vocabulaire des soins, oncologie.

**6. Assurer des transmissions écrites en français :**

- > Acquérir les bases de l'écriture de courriels.
- > Échanger des informations simples et claires, prendre des rendez-vous.
- > Comprendre les différents niveaux de formalité.
- > Rédiger des courriels plus complexes et des documents à caractère médical.

**7. Intervenir dans une réunion professionnelle en français :**

- > Préparer la réunion / une réunion virtuelle.
- > Comprendre les éléments clés et échanges dans son domaine.
- > Intervenir simplement dans une réunion relative à son domaine.
- > Gérer un échange court.
- > Interagir dans son domaine.

**8. Être préparé pour la certification****9. Bilan**

**Public**

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

Personnel souhaitant mettre à jour ses compétences et renforcer sa posture Professionnels en charge de recrutement.

**Conçu par**

L'Anfh avec le soutien d'Akor Consulting

**Durée estimée**

1h40 (5 modules de 20 minutes)

**Modalité d'inscription**

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement

## Parcours de formation « Maître d'apprentissage » dans la Fonction publique hospitalière

Le développement de l'apprentissage – et notamment dans la fonction publique – constitue une priorité affichée par les pouvoirs publics. L'apprentissage est présenté comme un levier pour sécuriser l'attractivité des métiers et répondre aux difficultés de recrutement des établissements actifs dans ce secteur. Ce parcours de formation vise à améliorer l'accompagnement des personnels qui sont ou seront maîtres d'apprentissage en proposant une offre collective pour leur apporter un meilleur soutien.

Le dispositif permet aux agents de la FPH de :

- > acquérir les compétences nécessaires à

la mission telles que définies par l'arrêté du 17 décembre 2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur et l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur ;

- > développer la professionnalisation des agents assurant les missions de maître d'apprentissage tout en s'adaptant avec leurs impératifs d'activités journalières ;
- > mettre à jour les compétences des agents de la FPH qui assurent déjà cette mission.

**Objectifs**

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

**Modalités**

- > Modules gamifiés avec une scénarisation au sein de la FPH et des badges à obtenir pour devenir un top maître d'apprentissage.
- > Défis à relever dans chaque module e-learning du parcours pour découvrir les fondamentaux de la fonction de maître d'apprentissage.
- > Activités et cas pratiques proposés pour se projeter dans son rôle de maître d'apprentissage.

**Programme****Module 1 : Appréhender le cadre juridique de l'apprentissage dans la FPH**

- > Connaître les modalités du contrat d'apprentissage (dont nature du travail).
- > Identifier les responsabilités de l'apprenti et de l'employeur.
- > Définir les droits et devoirs de chaque acteur du dispositif (dont missions/compétences/responsabilités du maître d'apprentissage).
- > Identifier la place de la formation et le rôle du CFA.

**Module 2 : Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant**

- > Préparer l'arrivée de l'apprenti dans l'entreprise.
- > Accueillir l'apprenti à son arrivée dans l'entreprise.
- > Faciliter l'intégration de l'apprenti durant la période d'essai.

**Module 3 : Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle**

- > Suivre le parcours avec le centre de formation.

- > Organiser le parcours au sein de l'entreprise.
- > Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage.

**Module 4 : Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages**

- > S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage.
- > Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages.
- > Évaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.

**Module 5 : Se préparer à la certification**

- > Découvrir la certification « maître d'apprentissage ».
- > Examiner les bénéfices de la certification.
- > Identifier les étapes et les modalités du dispositif d'évaluation.
- > Rédiger son dossier de certification en toute sérénité.



# **Partie 3.**

## **Les contenus en auto-inscription**



#### Public

Tout public

#### Conçu par

DITP (direction interministérielle à la transformation publique)

#### Durée estimée

3h30 (15 à 25 min / module)

#### Modalité d'inscription

L'apprenant-e s'inscrit par lui/elle-même via l'onglet « Catalogue » de son tableau de bord

# Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur : tous mobilisés !

Cette formation vous propose des connaissances, des retours d'expérience et des échanges avec une communauté de professionnels partageant les mêmes défis que vous. Vous développerez ainsi une compréhension approfondie des spécificités des incivilités dans les services publics, et des méthodes efficaces pour les prévenir et y répondre. Que vous travailliez en contact avec

les usagers ou que vous encadriez des personnes qui travaillent en relation avec des usagers (en face-à-face, au téléphone ou en ligne) ce parcours vise à vous aider à prévenir et éviter les situations de conflit, à savoir comment y répondre individuellement et collectivement, et à vous indiquer vos droits et les mesures à prendre suite à une incivilité ou une agression.

#### Objectifs

- > Prévenir et éviter les situations de conflit.
- > Savoir comment y répondre individuellement et collectivement.
- > Indiquer vos droits et les mesures à prendre suite à une incivilité ou une agression.

#### Modalités pédagogiques

> Ce parcours comprend sept modules qui comportent des témoignages d'experts ou de collègues, des quiz et des informations afin que vous puissiez mener votre échange avec l'utilisateur en favorisant le respect mutuel, c'est-à-dire en connaissant vos droits et devoirs face à un usager et les bonnes pratiques à mettre en œuvre avant, pendant et après l'échange avec un usager.

#### Programme

##### Les fondamentaux

- > Module 1 : Incivilités et agressions : de quoi s'agit-il ?
- > Module 2 : Face-à-face, téléphone, internet : à chaque canal ses formes d'incivilités.
- > Module 3 : Connaître ses droits et ses devoirs face aux incivilités et aux agressions.
- > Module 6 : Après une incivilité ou une agression : les actions à mettre en œuvre immédiatement.
- > Module 7 : Agir dans la durée pour prévenir les incivilités et agressions sur le long terme.

##### Prévenir et réagir

- > Module 4 (agent en contact) : Prévenir les incivilités et agressions.
- > Module 5 (agent en contact) : Faire face à une incivilité ou une agression en pratique.

##### Prévenir et Soutenir

- > Module 4 (encadrant) : Organiser la prévention.
- > Module 5 (encadrant) : Intervenir et soutenir les agents.

### Public

Tous les administrateurs Anfh

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui du concepteur pédagogique Callimedia

### Durée estimée

30 minutes

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e s'inscrit par lui/elle-même via l'onglet « Catalogue » de son tableau de bord

# Découverte des instances

L'Anfh repose sur trois valeurs structurantes : paritarisme, solidarité et proximité.

Ses instances de décision et de consultation sont administrées de façon paritaire par les représentants des établissements (FHF) et les organisations syndicales (FO - CFDT - CGT - CFE-CGC - CFTC - SUD SANTÉ SOCIAUX - UNSA), tous étant des professionnels de la fonction publique hospitalière.

Ces administrateurs bénévoles œuvrent au sein des instances nationales et des instances des

16 délégations régionales pour contribuer à l'égalité d'accès à la formation et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus de 950 000 personnes exerçant environ deux cents métiers. L'Anfh a mis en place ce module de formation afin d'accompagner ses administrateurs à mener à bien leurs missions au cours de leur mandat au sein d'une instance.

### Objectifs

- > Comprendre le fonctionnement de l'Anfh.
- > Comprendre le fonctionnement des différentes instances.
- > Comprendre le fonctionnement des fonds.

### Modalités pédagogiques

- > Module interactif.
- > Cas pratiques.
- > Jeux.
- > Quiz.
- > Fiches synthèses.

### Programme

#### > Les fondations de l'Anfh

Présentation de son histoire, ses valeurs, ses missions stratégiques, ses chiffres clés et des missions d'un administrateur.

#### > Les instances

Présentation des instances représentatives au niveau national (AG, CA, CEDFP, CAAF, CDPCMH), régional (CRSG) et territorial (CT).

#### > Les structures

administratives  
Présentation de la direction générale, du délégué régional, du délégué territorial.

#### > Les fonds

Découvrez l'utilisation des sommes versées par les établissements. Présentation du 2,1 % « Plan de formation », du 0,6 % « FMEP », du 0,2 % « Dispositifs individuels », du DPC médical, des ESAT.

#### > Cas pratiques

- Accompagnez une aide soignante qui souhaite passer le concours d'IDE.
- Amorcez un projet de sensibilisation à la laïcité dans une région.

#### > Quiz final

Testez vos connaissances.



## E-MULTI+

### Public

Tout nouvel agent d'un établissement de la FPH

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Lyadis

### Durée estimée

2h15 (15 minutes/unité).

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e est inscrit-e par son établissement.

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » 100 % en ligne

Dans le cadre de sa démarche d'accompagnement des établissements de la FPH, l'Anfh a développé le dispositif e-MULTI+. Ce dispositif d'intégration des personnels, permet aux agents de la fonction publique hospitalière de découvrir les métiers et les carrières de la FPH et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements

publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il peut être utilisé par les établissements dans le cadre de journées d'accueil ou de sensibilisation. Il peut être déployé sous trois modalités différentes au choix de l'établissement : 100 % en ligne, multimodal ou présentiel enrichi de média.

### Objectifs

- > Appréhender son environnement professionnel.
- > Comprendre sa carrière.

### Modalités pédagogiques

- > Parcours composé de 9 modules interactifs.
- > Des séquences animées pour illustrer les différents thèmes (vidéos, des jeux, des personnages animés).
- > Des témoignages d'agents de la FPH.
- > Des quiz pour évaluer vos connaissances
- > L'Anfh conseille fortement aux établissements de proposer un accompagnement pédagogique avec un-e animateur-riche interne (à l'établissement ou au même GHT) aux agents suivant le parcours 100 % en ligne.

### Programme

#### > Découverte des métiers de la fonction publique hospitalière

Les différentes familles de métiers : personnel soignant, administratif, achat logistique, qualité hygiène environnement.

#### > S'identifier en tant qu'agent de la fonction publique hospitalière

Les notions d'échelon, grade, corps et catégorie.

#### > Cartographie des établissements hospitaliers

Les chiffres-clés des établissements de la FPH en France, les différents secteurs (sanitaire, social, médico-social).

#### > Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social

Les principales dépenses et les modes de financement.

#### > Fonctionnement général de l'hôpital

La réglementation et les évolutions législatives, la gouvernance (EHPAD et CH) et les instances.

#### > Définir les étapes de sa carrière

Exemples d'évolution de carrière, en tant qu'agent de la FPH.

#### > Identifier ses droits

Les droits et obligations prévus pour les agents de la FPH.

#### > Le bulletin de salaire

Décryptage du bulletin de salaire, des primes et des cotisations.

#### > Quiz final

Test de vos connaissances en fin de parcours.



### Public

Agents FPH pouvant être amenés à réaliser un test RT-PCR dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, administrateurs Anfh, Partenaires Anfh

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Simango.

### Durée estimée

30 minutes

### Modalité d'inscription

> Un accès via la plateforme : L'apprenant-e s'inscrit par lui/elle-même via l'onglet « Catalogue » de son tableau de bord.

> Un accès via le téléchargement de l'application mobile « Simango » sur Google Play ou App Store

### Prérequis

Être sensibilisé.e à tout le contexte entourant l'épidémie COVID-19

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# Prélèvement rhinopharyngé

Afin de ralentir la propagation du virus COVID-19 et pouvoir mieux le contrôler, la France a pris l'initiative de multiplier les tests de dépistage. Un arrêté publié au Journal officiel du 4 mai 2020 renforce la capacité de réalisation des tests RT-PCR sur le territoire en autorisant la réalisation des prélèvements hors des laboratoires de biologie médicale, des établissements de santé ou du domicile du patient et en autorisant les personnes possédant un diplôme dans le domaine de la biologie moléculaire, ou justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins un an dans ce domaine, à réaliser ces prélèvements au

sein des laboratoires de biologie médicale, en cas de nombre de techniciens et ou de biologistes préleveurs insuffisants. Cet arrêté a été mis à jour le 24 juillet 2020, rendant accessible le prélèvement sans ordonnance sur le territoire et en ouvrant la réalisation de l'acte à un champ beaucoup plus vaste de professionnels. Cette volonté de multiplier les tests de dépistage ainsi que les personnes et les structures autorisées à les réaliser s'accompagne d'un besoin massif de formation, immédiat, en lien avec les structures régionales telles que l'Anfh ou les ARS.

### Objectifs

- > Savoir réaliser un prélèvement rhinopharyngé dans le cadre d'un test RT-PCR.
- > Sécuriser le professionnel de santé et le patient prélevé.
- > Connaître les étapes à respecter et la bonne utilisation du matériel.
- > Appliquer les recommandations.
- > Limiter les faux cas négatifs.
- > Réduire la pénibilité pour la personne prélevée.

### Modalités pédagogiques

- > Parcours de sensibilisation interactif en 6 étapes.
- > Quiz d'analyse de vos connaissances au début du parcours.
- > Jeux.
- > Cas pratiques.
- > Quiz pour évaluer vos connaissances en fin de module.

### Programme

#### > Connaissances générales

- SARS-CoV2.
- Test et anxiété.
- Transmission du Covid 19.
- Gestes barrières.
- Le virus et les surfaces.
- Test RT-PCR et autres tests.

#### > Habillage et matériel

- Désinfection des mains et tenue.
- Rassurer le patient.
- Conditions pour accueillir le patient.
- Informer le patient sur le test.
- Quel matériel pour prélever ?
- S'habiller.

#### > Réalisation du geste

- Identifier le patient.
- Où se placer ?
- Préparation du patient.
- Le geste.
- Insertion dans le tube de prélèvement.
- Élimination du matériel.
- Efficacité du test.

#### > Après le test

- Déshabillage.
- Transport du test.
- Nettoyage des surfaces.

#### > Informations bonus

- Chez les enfants.
- Pour quel autre virus ?
- Les faux négatifs.

#### > Quiz final

- Test des connaissances.



### Public

Tous les agents de la FPH.

### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Callimedia

### Durée estimée

30 minutes

### Modalité d'inscription

L'apprenant-e s'inscrit par lui/elle-même via l'onglet « Catalogue » de son tableau de bord

### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# RGPD : acquérir les bons réflexes

Le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGDP) est entré en application le 25 mai 2018 pour toutes les organisations européennes amenées à manipuler des données à caractère personnel. Certains secteurs d'activité sont plus exposés que d'autres car leurs métiers sont particulièrement sensibles, c'est le cas des secteurs sanitaire, médico-social et social en raison de la sensibilité évidente des données traitées. Aujourd'hui, la gestion des données personnelles et la mise en place du RGPD restent un défi au quotidien pour l'ensemble

des acteurs dans les établissements publics hospitaliers, notamment face au développement toujours plus fort du numérique ainsi que la survenance de la pandémie, qui ont pu accroître certains risques pour la vie privée. En réponse à ces différents enjeux, l'Anfh a souhaité mettre à disposition des agents de la fonction publique hospitalière ce module qui leur permettra d'aborder les principaux objectifs du RGPD, ses notions clés, ses grands principes et d'identifier les risques et opportunités associés à partir d'exemples concrets et de mises en situation.

### Objectifs

- > Appréhender la définition et l'histoire de la protection des données.
- > Comprendre les enjeux du RGPD.
- > Connaître les acteurs du RGPD.
- > Intégrer les bons réflexes dans sa pratique professionnelle.

### Modalités pédagogiques

- > Mise en situation au travers de cas concrets.
- > Activités ludiques pour ancrer ou valider vos connaissances.
- > Quiz de validation de vos connaissances.
- > Fiche mémo téléchargeable.

### Programme

- > **Introduction**
- > **Définitions clés du RGPD**
- > **Grands principes de la protection des données**
- > **Risques et enjeux de la protection des données**
- > **Quiz de validation des connaissances.**

#### Public

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

#### Conçu par

L'Anfh avec l'appui de l'organisme de formation Simango

#### Durée estimée

10 minutes

#### Modalité d'inscription

2 accès *via*

la plateforme :

> Dans les contenus en libre accès (page d'accueil).

> Dans les contenus en auto-inscription : L'apprenant-e s'inscrit par lui/elle-même *via* l'onglet « Catalogue » de son tableau de bord.

> 1 accès *via* le téléchargement de l'application mobile « Anfh » sur Google Play ou App Store.

#### En savoir plus

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# Se préparer à son entretien professionnel

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 27) visant à remplacer la notation par l'entretien professionnel dans la fonction publique hospitalière a été mise en œuvre depuis janvier 2021. Afin d'accompagner les évalués dans la compréhension des enjeux et des

objectifs de l'entretien professionnel, l'Anfh a conçu ce module de sensibilisation. Simple, interactif et ludique ce module vous permettra de préparer le bilan de la période écoulée, d'échanger sur vos objectifs passés et à venir ainsi que sur vos perspectives d'évolution professionnelle.

#### Objectifs

- > Se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents nécessaires.
- > Comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle.
- > S'informer sur la suite de l'entretien professionnel.
- > Valider ses connaissances.

#### Modalités pédagogiques

Serious Game (modalité pédagogique basée sur le jeu) favorisant une expérience immersive et ludique pour l'apprenant-e, qui devra prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.

#### Programme

- > Présentation des grandes lignes de l'entretien suite à la réforme supprimant la notation.
- > Exploration des documents de préparation à l'entretien professionnel.
- > Présentation du déroulé de l'entretien avec l'évaluateur.
- > Explication des différentes étapes qui suivront l'entretien.
- > Quiz final pour tester vos connaissances.

**Public**

Agents FPH souhaitant exercer, ou exerçant déjà, en télétravail.

**Conçu par**

L'Anfh avec l'appui de CITICA, organisme de formation spécialisé depuis plus de 15 ans sur le télétravail.

**Durée estimée**

1h30 (10 à 20 minutes selon les modules).

**Modalité d'inscription**

L'apprenant-e s'inscrit par lui/elle-même via l'onglet « Catalogue » de son tableau de bord

**En savoir plus**

Flashez le QR Code pour découvrir le teaser :



# Sensibilisation au télétravail

Le télétravail est un mode d'organisation qui tend à se développer dans les établissements du secteur hospitalier. Il permet de travailler sur des problématiques transversales de qualité de vie au travail mais aussi de modernisation de

l'environnement de travail, et de faire évoluer les méthodes d'organisation. Ce parcours de sensibilisation vise à présenter les principaux points à connaître lorsque l'on souhaite exercer en télétravail.

**Objectifs**

- > S'inscrire dans le cadre réglementaire du télétravail.
- > Préparer sa demande de télétravail.
- > Intégrer le télétravail en respectant un bon équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle.
- > Connaître les outils utiles pour le travail à distance.
- > Organiser et préparer au mieux ses activités en télétravail.
- > Sécuriser son mode de fonctionnement en télétravail.
- > S'inscrire dans une relation de confiance avec son responsable hiérarchique et son équipe.

**Modalités pédagogiques**

- > Parcours de formation en neuf étapes abordant les principaux aspects du télétravail.
- > Des quiz pour évaluer vos connaissances.
- > Des fiches et grilles d'appui au déploiement du télétravail en téléchargement.
- > Des séquences animées pour illustrer les différents thèmes.
- > Des témoignages d'acteurs de la FPH ayant déjà expérimenté le télétravail.

**Programme****> Introduction au parcours**

Introduction au parcours et présentation des experts.

**> Rappel du cadre réglementaire**

Présentation du cadre réglementaire du télétravail pour un professionnel de la FPH.

**> Préparer sa demande de télétravail**

Proposition de méthodes pour vous préparer au télétravail de façon optimale. Découverte des étapes pour mettre en place le télétravail à la fois individuellement sur votre poste et aussi collectivement dans votre équipe.

**> Les outils du télétravail**

Présentation des outils les plus utiles en télétravail, pour communiquer, s'organiser ou se réunir à distance.

**> Comment s'organiser en télétravail ?**

Proposition de méthodes pour adapter votre mode d'organisation individuel au travail à distance, vous organiser en équipe et définir des règles et des rituels pour rester connecté.e à votre collectif de travail.

**> La conciliation des temps de vie**

Proposition de règles pour garantir votre droit à la déconnexion et éviter les risques induits par des pratiques inadaptées.

**> Maintenir la dynamique du service**

Mise en place d'un fonctionnement adapté pour le travail à distance aussi bien avec les interlocuteurs internes qu'externes à votre établissement.

**> Ergonomie, gestes et postures**

Présentation des connaissances fondamentales pour améliorer et aménager votre environnement de travail.

**> Quiz final**

Test de vos connaissances en fin de parcours sous forme de jeu télévisé.

# Partie 4.

# Glossaire du digital learning

## **Sources :**

- Cercle SIRH, Le SIRH : Enjeux, bonnes pratiques et innovation, 3<sup>e</sup> édition Vuibert, 2017
- CRISTOL D., Dictionnaire de la formation : apprendre à l'ère du numérique, ESF sciences humaines, 2018
- DJAOUTI D., ALVAREZ J., Introduction au serious game, éditions Questions théoriques, 2012
- Guide de conception de formation ouverte et à distance (FOAD) dans le monde de la santé, HAS, 2015

### Asynchrone

Modalité d'échange d'informations en différé *via* des modes de communication ne nécessitant pas de connexion simultanée (ex : forum, e-mail, etc.).

### Blended learning (Formation hybride, mixte ou multimodale)

Approche pédagogique qui combine plusieurs modalités de formation : en présentiel et à distance, individuelle ou en groupe. La partie distancielle peut être synchrone ou asynchrone (ex : une formation présentielle peut être complétée par un module e-learning qui servira de prérequis au présentiel).

### Chat (sur la plateforme e-formations de l'Anfh)

Lieu virtuel de rencontre et de discussion à l'intérieur d'une session de formation permettant aux apprenant-e-s d'échanger en mode texte de manière asynchrone ou synchrone.

### Classe inversée

Engage l'idée d'inversion des logiques de répartition des activités. La théorie est suivie par les apprenant-e-s en distancielle. Les exercices et mises en œuvre sont réalisés lors des temps en présentiel avec les formateur-ric-e-s.

### Digital learning

Désigne la présence du numérique dans l'ensemble des parcours de formation (du contenu de formation au processus de formation). Il peut être intégré à toutes les modalités pédagogiques (présentielle, distancielle, synchrone, asynchrone) et également dans tous les types de techniques de formation (expositive, participative, auto réactive, tutorée, etc.).

### e-learning

Contraction d'*Electronic Learning* : apprentissage électronique, fait partie intégrante du digital learning. Il s'agit d'un mode d'apprentissage à distance synchrone ou asynchrone par voie numérique (ordinateur, tablette ou smartphone) mettant à disposition des apprenant-e-s des contenus pédagogiques *via* internet ou un réseau intranet.

### Forum (sur la plateforme e-formations de l'Anfh)

Lieu virtuel où les apprenant-e-s et les formateur-ric-e-s peuvent avoir des discussions de façon asynchrone par un échange de messages. Il est possible de joindre des fichiers aux messages publiés.

### LCMS

*Learning Content Management System* : système de gestion de contenu de l'apprentissage, logiciel qui permet, d'une part, de créer et, d'autre part, d'héberger et de diffuser des contenus de formation. Il permet l'organisation d'un apprentissage en ligne, intégrant un suivi des données individuelles d'apprentissage (en anglais *tracking*).

### LMS

*Learning Management System* : système de gestion de l'apprentissage, logiciel qui héberge et diffuse des contenus de formation. Il permet l'organisation d'un apprentissage en ligne, intégrant un suivi des données individuelles d'apprentissage (en anglais *tracking*).

### Micro learning

Micro-apprentissage, apprentissage spécifique et court dans le temps (de 30 secondes à 3 minutes).

### Mobile learning (ou m-learning)

Apprentissage en mobilité diffusé *via* un appareil portatif (mobile, tablette, PC portable). La formation est suivie depuis n'importe quel lieu géographique et au moment choisi par l'apprenant-e (en anglais : *Any Time, Any Where*). Les formations proposées répondent généralement aux critères du micro learning et épousent les codes du format web.

### Module e-learning

Unité de formation qui répond à un ensemble d'objectifs pédagogiques. Elle est définie par un public, des prérequis, une durée, un contenu. Plusieurs modules peuvent former un parcours de formation.

### Plateforme

Terme large qui fait référence à un socle, à un système d'exploitation (ex : Linux ou Windows), à un serveur ou un logiciel à partir duquel il est possible de développer des logiciels, d'organiser des apprentissages ou de stocker et d'échanger des informations.

### Réalité virtuelle

Reproduction artificielle d'une expérience sensorielle. La réalité virtuelle stimule la présence d'un-e utilisateur-ric-e dans un environnement créé par des moyens numériques (ex : caméra 360°). L'utilisateur-ric-e interagit avec cet environnement comme s'il/elle était immergé-e à l'intérieur de celui-ci.

### Responsive design

Conception web permettant un maintien de la qualité d'affichage et un ajustement des informations à l'écran quelle que soit sa taille.

### SCORM

*Sharable Content Object Reference Model* : Modèle de référence de contenu partageable, norme qui permet de standardiser la communication entre les contenus de formations et les plateformes de formation en ligne.

### Séquence pédagogique

Unité de formation constitutive d'un scénario pédagogique. Elle est le plus souvent constituée d'un ordre d'apparition, d'un objectif pédagogique, d'une durée, du rôle et activité des acteurs, des contenus abordés, des moyens mis en œuvre et de la disposition de l'espace (scénario spatial). Séquencer une formation consiste à créer un rythme d'apprentissage à partir de choix pédagogiques portant sur l'articulation de séquences pédagogiques, organisées pour l'obtention de savoirs ou savoir-faire définis par des objectifs pédagogiques à atteindre.

### Serious games (jeux sérieux)

Applications informatiques, dont l'objectif est de combiner à la fois des aspects utilitaires (Serious) tels, de manière non exhaustive, l'enseignement, l'apprentissage, la communication, ou encore l'information, avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (Game). Il s'agit d'une forme particulière d'e-learning qui utilise les outils et les codes du jeu vidéo mais avec un objectif « sérieux/ludique » qui a pour but de s'écarter du simple divertissement attendu d'un jeu vidéo. Par exemple, ils amènent les apprenant-e-s à acquérir des compétences, à identifier une problématique, à se sensibiliser sur un sujet précis.

### Social learning

Désigne tous les dispositifs qui permettent d'ajouter une dimension sociale à la formation à distance dans le but d'augmenter la motivation et l'engagement des apprenant-e-s. Il s'agit d'une forme particulière d'e-learning qui regroupe plusieurs types de dispositifs tels que :

### Classe virtuelle (simulation d'une classe réelle)

Modalité de formation synchrone qui permet d'organiser, grâce à des outils informatiques et *via* internet, des sessions de formation par petits groupes à une date et heure précise auprès d'apprenant-e-s éloigné-e-s géographiquement. Elle est participative car son but est de permettre les échanges entre les apprenant-e-s et les formateur-ric-e-s. Par conséquent, son nombre de participants doit être limité pour permettre à tous de participer.

### MOOC

*Massive Online Open Course* : cours en ligne ouvert massivement) cours en ligne, gratuit (concernant l'inscription). En revanche, la validation des acquis donnant lieu à la délivrance d'un certificat peut s'avérer payante) et ouvert à toutes et tous. Il est généralement par une université ou un autre établissement de formation et s'organise souvent en plusieurs semaines. Un-e ou plusieurs formateur-ric-e-s sont disponibles pendant toute sa durée pour animer les échanges et offrir du feedback aux apprenant-e-s.

### SPOC

*Small Private Online Course* : cours en ligne privé en petit groupe est un cours en ligne ayant un nombre limité d'apprenant-e-s (moins de 30) pour favoriser le contact avec les formateur-ric-e-s et augmenter son taux de complétion.

### Webinaire/webinar

Contraction de « web » et de « séminaire », modalité de formation synchrone qui permet d'organiser, grâce à des outils informatiques et *via* internet, des sessions de formation. Le webinaire transmissif et s'apparente dans son format à un cours magistral : par conséquent, il pourra accueillir de nombreux apprenant-e-s.

### story-board

Document sur papier ou sur support numérique qui planifie l'ensemble des séquences. Il est particulièrement utilisé en formation pour le e-learning et les vidéos pédagogiques. Il explique visuellement et planifie l'ensemble des scènes et des écrans aussi bien au niveau technique qu'artistique. L'ordre proposé est celui du montage final. C'est une des étapes de préproduction.

### Synchrone

Modalité d'échange d'informations en direct. Dans une formation synchrone, l'échange avec les autres d'apprenant-e-s ou avec les formateur-ric-e-s s'effectue en temps réel (ex : par chat, par visioconférence, par téléphone, etc.).

### Teaser

Bande-annonce vidéo, créée pour présenter et lancer une nouvelle formation.



# 03.

## Les projets thématiques (accompagnement et formations)



## 03. Les projets thématiques (accompagnement et formations)

# Modalités d'inscription

Accessibles à tous les agents des établissements adhérents, les projets permettent aux établissements d'être accompagnés et/ou formés sur des thématiques qui touchent la stratégie des secteurs de la santé et du médico-social.

### Un projet Anfh, qu'est-ce que c'est ? Quel intérêt pour un établissement ?

- > Les thématiques proposées anticipent ou accompagnent les besoins et les transformations des établissements en fonction des évolutions économiques, sociologiques et sociétales.
- > Un projet intègre du conseil, de l'étude, du diagnostic et de la formation en fonction des besoins de chacun.
- > Les prestations proposées dans un projet permettent une individualisation en fonction du niveau de maturité de l'établissement.
- > Le financement des projets est intégralement ou partiellement pris en charge par l'Anfh.
- > Le projet permet l'accélération d'une démarche structurée et d'alléger le travail interne à l'établissement pour intégrer ces évolutions.
- > Ces projets touchent un public large, souvent pluriprofessionnel et peuvent être saisis par les différents personnels médicaux et paramédicaux (pôles, services, directions fonctionnelles avec validation de la direction générale...).
- > Une formation est toujours proposée dans un projet afin d'internaliser de la compétence et permettre aux établissements de structurer la thématique en interne.

### Comment ça marche ?

- > Les projets nécessitent un engagement de la direction même si l'opérationnalité peut être portée par les directions fonctionnelles ou les pôles.
- > L'établissement peut choisir les prestations proposées dans un projet et leur déploiement.
- > Tous les projets sont modulables en fonction des besoins de l'établissement. L'Anfh met à disposition des prestataires, dont la première démarche est d'identifier les besoins réels et de faire une proposition d'intervention à l'établissement.

- > Dans le cas de marchés multi-attributaires, le choix d'un prestataire se fait en partenariat entre l'Anfh et l'établissement.
- > L'Anfh a cadré l'ensemble des conditions administratives et financières avec les prestataires pour que l'établissement puisse se consacrer à la partie stratégique et opérationnelle.
- > Un projet dure en moyenne de 24 à 36 mois et l'établissement peut s'y engager quand il le souhaite en fonction de son calendrier interne et de sa propre temporalité.
- > Les prestations sont souvent calibrées en fonction de la taille de l'établissement.
- > Une réunion de lancement et une lettre d'engagement permettent à l'établissement de s'engager de manière simple et rapide pour bénéficier des prestations.
- > Un chargé de projet Anfh permet une gestion fluide et rapide des projets en fonction des besoins des établissements.

### Pour tout projet et outil Anfh :

- > L'établissement contacte sa délégation Anfh pour connaître les prestataires présents dans le marché Anfh.
- > L'établissement contacte ces prestataires pour choisir celui qui lui convient.
- > L'établissement complète et signe **une lettre d'engagement** à retourner à l'Anfh.
- > L'établissement fixe des dates d'interventions avec le prestataire, dans les limites des dates convenues dans le marché Anfh.
- > L'Anfh effectue un bon de commande auprès du prestataire.

**N'hésitez pas à vous rapprocher des Conseillères formation de votre délégation si un projet vous intéresse !**

# Sommaire

> Modalités d'inscription .....	142
> <b>Projet - Intelligence Artificielle (IA)</b>	
Intégrer l'Intelligence Artificielle dans les établissements de santé et médico-sociaux .....	144
> <b>Projet - Tothem</b>	
TOTHEM « Marque employeur » .....	145
> <b>Projet - RSE et DD</b>	
Politique RSE et écoconception généralisée dans les établissements .....	146
> <b>Projet - Cybersécurité</b>	
Vigilance et actions préventives pour faire face aux risques cyber .....	148
> <b>Projet - QVCT</b>	
Qualité de vie et conditions de travail et baromètre social .....	149
> <b>Projet - RH / Métiers et compétences</b>	
Politiques RH des établissements et gestion prévisionnelle des métiers et des compétences .....	150
> <b>Projet - Égalité professionnelle</b>	
Accompagnement dans la politique égalité .....	151
> <b>Projet - Secondes parties de carrière</b>	
Anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi .....	152

# Intégrer l'Intelligence Artificielle dans les établissements de santé et médico-sociaux

Le projet accompagne les établissements à préparer des projets d'intelligence artificielle, structurer un projet et former les équipes

(applications de l'IA en santé, cadre éthique et réglementaire, identification de cas d'usage au sein de l'établissement et de ressources, etc.).

## Objectifs

- > Mieux appréhender les impacts organisationnels, techniques et médicaux liés à l'IA sur les process et organisations ;
- > Cerner les impacts de l'IA sur les métiers, les pratiques professionnelles, les besoins en compétences dans les établissements, accompagner les personnels dans ces évolutions ;
- > Proposer et favoriser la mise en place de solutions pour une meilleure intégration de l'IA dans les approches médicales, la gestion, les organisations et process hospitaliers.

## Offre d'accompagnement

- > Accompagner les équipes hospitalières et médico-sociales à l'intégration de l'IA (5 à 20 jours)

## Offre de formations – actions

### MODULE 1

#### SENSIBILISATION

2 jours

L'Intelligence artificielle dans le monde de la santé et du médico-social :

- appréhender le sujet ;
- avoir des bases et connaissances sur l'état du marché afin d'engager une réflexion au sein de l'établissement.

### MODULE 2

#### FORMATIONS ACTIONS

5 jours

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

- structuration de l'IA en établissements de santé ;
- déployer l'IA dans les fonctions supports ;
- déployer l'IA dans les services médicaux ;
- déployer l'IA dans les services médico-techniques : imagerie, pharmacie, biologie.

## TOTHEM « Marque employeur »

(Transformer les Organisations et mobiliser les Talents à l'Hôpital et dans les Établissements Médico-sociaux)

Les enjeux d'attractivité, de fidélisation et d'engagement des agents au sein de la Fonction publique hospitalière sont majeurs dans le secteur. Le projet accompagne l'établissement dans la définition de sa

stratégie « Marque Employeur » et sa mise en œuvre opérationnelle. Les démarches peuvent être conduites à l'échelle d'un établissement ou d'un territoire.

### Objectifs

- > Définir les meilleurs facteurs d'attractivité de chaque établissement : être cohérent et en harmonisation entre l'identité, les valeurs et l'image véhiculée ;
- > Identifier ce qui réunit et mobilise en interne ;
- > Faire rayonner sa marque : mettre en place une stratégie de communication, apporter des contenus qui mettent en lumière les valeurs ;
- > Se centrer sur l'expérience agent : soigner l'intégration et le parcours de l'agent ;
- > Faire des agents les premiers ambassadeurs de la marque.

### Offre de formations – actions

#### MODULE 1

*POLITIQUE RH ET SOCIALE : « DONNER CONFIANCE »*

*2 jours*

Accompagnement et formation pour la définition d'une Politique RH et Sociale structurée et tournée vers les futurs agents et agents en poste.

#### MODULE 2

*COMMUNICATION : « DONNER ENVIE »*

*2 jours*

Accompagnement et formation pour la définition d'une stratégie de communication interne et externe.

# Développement Durable et RSE

Le projet facilite la mise en œuvre de la politique RSE dans les établissements, dans toutes les filières et tous les domaines (transports, déchets, achats, hygiène, énergies, restauration, patients et résidents, biodiversité...) et accompagne les équipes dans la gestion des soins par la mise en œuvre d'une

écoconception généralisée. L'accent plus spécifique mis sur l'écoconception des soins répond au grand défi de décarbonation de l'activité et doit permettre à chaque soignant, chaque équipe, d'analyser ses pratiques et d'améliorer la prise en charge par l'analyse de cycles de vie des process de soins.

## Objectifs

- > Accompagner les établissements dans l'intégration des enjeux de développement durable et de transition écologique ;
- > Permettre la professionnalisation des équipes et l'internalisation de compétences clés sur différents champs du DD en santé ;
- > Encourager un passage à l'action concret, structuré et inscrit dans la durée.

## Offre d'accompagnement

- > Accompagnement spécifique pour mieux intégrer les enjeux du développement durable dans les pratiques et être guidé dans l'obtention du label THQSE ;
- > Accompagnement des maternités à l'obtention d'un écolabel (ex : diagnostic, accompagnements thématiques et audit de labélisation) ;
- > Accompagnement écoconception des soins : accompagnement des équipes dans la réalisation d'analyse du cycle de vie et accompagnement des établissements au déploiement de pratiques et d'outils ;

- > Achats écoresponsables : animation du réseau des référents achats responsables, mise à disposition d'une base de données, animation des référents « achats responsables » ;
- > Alimentation : accompagnement sur les diagnostics gaspillage alimentaires, formations actions/journées d'information des responsables cuisine, diététicien(ne)s sur le gaspillage alimentaire et les circuits courts, guide des bonnes pratiques
- > Hygiène des locaux : accompagnement des établissements dans l'évolution de leur protocole d'hygiène vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement (formations-actions : nouvelles pratiques, guide des bonnes pratiques)
- > Santé environnementale : lutte contre les risques chimiques, QAI (Qualité Air Intérieur), nuisances sonores, champ électromagnétique, etc.

## Offre de formations - actions

### MODULE 1

*ACCULTURATION À LA DÉMARCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE*  
1 jour

- > S'approprier les enjeux du Développement Durable en Santé ;
- > Favoriser le changement collectif et individuel.

### MODULE 2

*APPROPRIATION DE LA DÉMARCHE DD EN ÉTABLISSEMENT*  
1 jour

- > Permettre la structuration et mise en œuvre d'un plan d'actions DD ;
- > Donner à l'établissement une lecture claire et partagée de ses marges d'action et obligations en matière de développement durable.

### MODULE 3

*SAVOIR RÉALISER L'AUDIT ÉNERGÉTIQUE BÂTIMENTAIRE*  
4 jours

Permettre une acquisition des compétences afin de réaliser l'audit énergétique en interne (via CTEES et/ou services techniques).

#### **MODULE 4**

##### **INTÉGRER LES COMPÉTENCES POUR RÉALISER LE BEGES**

4 jours

> Permettre aux professionnels concernés d'acquérir la méthodologie pour réaliser le BEGES et les modalités de mise en œuvre.

#### **MODULE 5**

##### **AMÉLIORER LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ADAPTER LES STRUCTURES AU CONFORT D'ÉTÉ**

5 jours

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

#### **MODULE 6**

##### **GESTION DE L'EAU AU SEIN D'UN ÉTABLISSEMENT**

3 jours

> Renforcer l'autonomie et la sobriété hydrique de l'établissement et se préparer aux tensions futures ;  
> Aide à la réduction des consommations (sanitaires, soins, extérieurs) ;  
> Intégration de la thématique et de ses enjeux dans les PCA / plans bleus.

#### **MODULE 7**

##### **GESTION DES EFFLUENTS LIQUIDES**

2 jours

> Identifier les impacts des effluents et intégrer le traitement.

#### **MODULE 8**

##### **GESTION DES DÉCHETS : VALORISATION DES FILIÈRES**

3 jours

> Savoir identifier dans son environnement les acteurs concernés ;  
> Connaître les types de contrats avec les prestataires et savoir rédiger un cahier des charges ;  
> Maîtriser la méthodologie de mise en œuvre d'une filière (de la source au traitement).

#### **MODULE 9**

##### **COMMENT CONCEVOIR UN SOIN ÉCO-CONÇU**

1 jour

> Savoir ce qu'est un soin éco-conçu et favoriser le changement collectif ;  
> Connaître la méthodologie à déployer ;  
> Planifier la réalisation d'un soin éco-conçu ;  
> Savoir repérer les partenaires indispensables à cette gestion.

**Modules disponibles  
à compter dès janvier 2026**

#### **MODULE 11**

##### **FORMATIONS ACHATS DURABLES ET ÉCORESPONSABLES, DIRECTEURS DES ACHATS**

1 jour

> Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés et les risques pour un établissement hospitalier ;  
> Organiser et structurer une démarche achats responsables dans son GHM et vis-à-vis des parties prenantes externes ;  
> Piloter son dispositif Achats responsables.

#### **MODULE 12**

##### **FORMATIONS ACHATS DURABLES ET ÉCO- RESPONSABLES : ACHETEURS, JURISTES, PRESCRIPTEURS**

3 jours

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



## **OSMOSE**

### **Plateforme d'écoconception des soins**

**Outil de Suivi et de Mesure vers l'Optimisation  
des Soins Écoresponsables**

OSMOSE sera disponible au printemps 2026. Issue de plusieurs années de capitalisation d'expériences concrètes en écoconception des soins, la plateforme met à disposition des outils et bonnes pratiques accessibles à tous les établissements. Elle permet ainsi de progresser plus rapidement, de renforcer les compétences et de déployer des actions concrètes en faveur du DD en santé à leur échelle.

#### **3 objectifs :**

- > Mesurer l'impact environnemental de ses soins,
- > Faciliter la mise en œuvre de bonnes pratiques écoresponsables,
- > Valoriser et suivre les démarches engagées.

# Cybersécurité

Le projet accompagne les établissements dans leur vigilance et actions préventives pour faire face aux risques cyber, connaître les bons

gestes, se préparer à la gestion de crise ou encore piloter un plan de continuité d'activité.

## Offre de formations – actions

### MODULE 1

#### SENSIBILISATION

##### Deux prestations :

*un webinaire d'1h30 et  
une AFN d'1 jour*

- > L'objectif est de toucher le plus grand nombre d'agents et faire passer les principaux messages.
- > Connaître le risque, les types d'attaques, les vulnérabilités.
- > Connaître les motivations des hackers.
- > Comprendre son rôle dans la chaîne de sécurité des SI.
- > Définir les bonnes pratiques.

### MODULE 2

#### SIMULATION : MISES EN SITUATION PAR SECTEUR

*1 jour/secteur*

Cette offre vise à entraîner les professionnels – en fonction de leur activité – à réagir en cas d'attaque cyber, *via* des scénarii prédéfinis.

Plusieurs secteurs prioritaires :

- Bureaux des entrées
- Biomédical
- Identitovigilance
- Services techniques
- Directeurs

### MODULE 3

#### SIMULATION

##### « ATTAQUE – DÉFENSE »

*3 jours + 2 jours optionnels*

Dédié aux acteurs des SSI et administrateurs, cet accompagnement devrait prendre la forme d'une simulation d'attaques, permettant aux professionnels de mieux identifier les scénarii de menaces et de protection associées, dans les différents environnements hospitaliers.

## QVCT (Qualité de vie et conditions de travail)

Le projet accompagne la mise en place d'une politique QVCT : réalisation d'un diagnostic sur le contexte de l'établissement en matière de QVCT et mise en place de plans d'actions. Le baromètre social permet de mesurer la perception de la QVCT auprès des

professionnels et des équipes. Cet outil dématérialisé est mis à disposition par l'Anfh, de tous les établissements qui peuvent s'en saisir quand ils le souhaitent pour conduire en interne, des enquêtes larges ou ciblées.

### Objectifs

- > Développer une politique en matière de QVCT, en lien avec le contexte et les projets de son établissement.
- > Identifier, valoriser et renforcer l'existant en matière de QVCT.
- > Élaborer une stratégie d'amélioration continue et de pérennisation de la démarche.
- > Définir un plan d'action accompagné d'une méthodologie et d'outils adaptés pour une mise en œuvre et un suivi efficace.
- > Favoriser une acculturation à la démarche QVCT.

**Offre d'accompagnement et de formation en cours de renouvellement pour une mise à disposition en 2026.**



### Baromètre Social

Le Baromètre Social permet de mesurer la perception de la QVCT auprès des professionnels et des équipes. Cet outil dématérialisé est mis à disposition de tous les établissements, qui peuvent s'en saisir quand ils le souhaitent pour conduire des enquêtes larges ou ciblées en interne.

## RH / Métiers et compétences

Le projet soutient les politiques RH des établissements en intégrant la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) dans la pratique quotidienne de

la GRH. Il permet d'accompagner les établissements dans la définition de leur stratégie/politique RH et dans la mise en œuvre opérationnelle des process/pratiques RH.

### Objectifs

- > Intégrer la gestion des métiers et des compétences dans la pratique quotidienne de la GRH.
- > Appréhender les éléments marquants des ressources humaines au sein de la FPH.

### Offre d'accompagnement

Accompagnement sur mesure de type formation - action dans la définition de sa stratégie/politique RH (entre 2 et 7 jours en intra / 11 jours en inter).

### Offre de formations - actions

#### Formation à la mise en œuvre opérationnelle des process/pratiques RH

*entre 0.5 et 6 jours en intra / 10 jours en inter*

Liste des thématiques de formation :

- > Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation.
- > Gestion du temps et des activités (GTA) / Gestion des effectifs.
- > Entretien professionnel.
- > Gestion de la formation et développement des compétences.
- > GPMC – Management des compétences individuelles et collectives.
- > Rémunération.
- > Gestion des carrières et des mobilités.
- > Amélioration des conditions de travail.
- > Pilotage, tableaux de bord et contrôle de gestion RH.
- > Dialogue social et communication interne.
- > Impact RH des réorganisations.



## Infocentre

Un outil de Data visualisation « Infocentre » interfacé à Gesform Évolution, qui permet de consulter des indicateurs et tableaux de bord dynamiques, sur les effectifs, âges, statuts, métiers/grades, etc.

POUR EN SAVOIR PLUS :



# Égalité professionnelle

L'Anfh accompagne les établissements au regard de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle (plan d'action, rapport de situation comparée, référent, formation du personnel, dispositif de signalement des

harcèlements et discriminations). Au-delà de ces obligations, la politique égalité est un véritable levier RH dans les établissements et nécessite de déployer un plan d'actions.

## Objectifs

- > Identifier les enjeux de la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle pour son établissement.
- > Définir et mettre en place une politique d'égalité professionnelle en adéquation avec le contexte de son établissement.
- > Identifier la méthodologie et les techniques adaptées à un déploiement et une pérennisation de la démarche d'égalité professionnelle.
- > Favoriser une culture partagée en matière d'égalité professionnelle.

## Offre d'accompagnement

- > **Module 1**  
Diagnostic et cadrage de l'accompagnement.  
*De 2 à 4 jours*
- > **Module 2**  
Accompagnement des acteurs de l'établissement.  
*De 1 à 3 jours*

## Offre de formations - actions

**MODULE 1**  
*FORMATION DE L'ENCADRANT INTERMÉDIAIRE,*  
**1<sup>er</sup> relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations**  
*0,5 jour*

**MODULE 2**  
*FORMATION DES AGENTS DES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES*  
*1 jour*

**MODULE 3**  
*FORMATION DES RÉFÉRENT(E)S ÉGALITÉ ET/OU DIVERSITÉ*  
*2 jours*

**MODULE 4**  
*COMPRENDRE, REPÉRER LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET ORIENTER LES VICTIMES*  
*1 jour*

**MODULE 5**  
*CONSTRUIRE ET DÉPLOYER UN PROCESS DE PRÉVENTION ET DISCIPLINAIRE AU SEIN DE SON ÉTABLISSEMENT*  
*1 jour*



## Enquête Égalité Professionnelle

L'enquête EGA PRO permet de répondre à une obligation réglementaire (elle fournit des données sociales genrées qui pourront alimenter le plan d'action) et de sensibiliser et susciter une réflexion au sein des établissements. Cet outil dématérialisé est mis à disposition de tous les établissements, qui peuvent s'en saisir quand ils le souhaitent pour conduire des enquêtes larges ou ciblées en interne.

# Secondes parties de carrière – Anticiper et accompagner le maintien dans l’emploi

Le projet accompagne la définition et la mise en œuvre d’une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière dans le process RH des établissements, axe structurant d’une démarche « QVT et secondes parties de

carrière » : soutien aux politiques Études Promotionnelles, politiques d’accompagnement des souhaits d’évolution, politiques de mobilité interne, de maintien dans l’emploi, etc.

## Objectifs

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

## Offre d’accompagnement MODULE 1

*DIAGNOSTIC ET CADRAGE  
DE L’ACCOMPAGNEMENT*  
2 jours

Le diagnostic permet d’effectuer un état des lieux de la politique RH de l’établissement et de déterminer les axes prioritaires à travailler dans le cadre de formations-actions (module 2) et de l’appui opérationnel (module 3).

## Offre de formations - actions

### MODULE 1 FORMATION-ACTION DES ACTEURS DE L’ÉTABLISSEMENT

*Jusqu’à 6 jours*

En fonction des résultats de la phase de diagnostic, chaque établissement définit le programme personnalisé de ce module : gestion statutaire, reclassement, dispositifs de formation, CEP et mobilité professionnelle, etc.

### MODULE 2 APPUI OPÉRATIONNEL AUPRÈS DES ACTEURS DES ÉTABLISSEMENTS

*Jusqu’à 6 jours*

> Une ou plusieurs journées d’appui opérationnel sont proposées à chaque établissement afin de mettre en œuvre le plan d’actions déterminé précédemment : animation d’un comité de pilotage, conception d’outils et de protocoles sur la gestion des inaptitudes, constitution d’une cellule « maintien dans l’emploi », etc.







