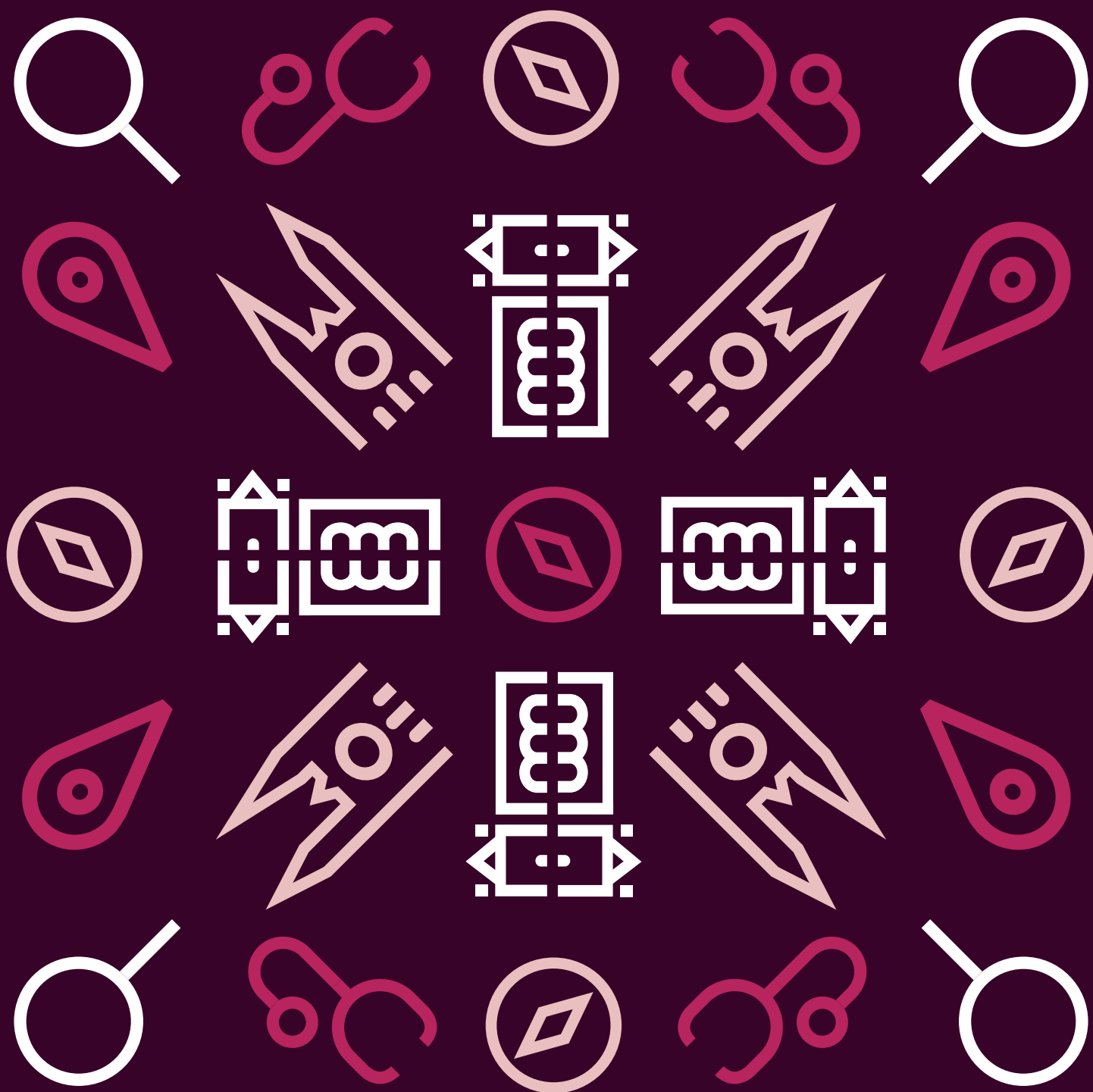


# Plan d'actions régional et coordonné 2024 Centre-Val de Loire





# Éditorial

En 2024, l'Anfh Centre-Val de Loire déploie son nouveau Plan d'actions régional et coordonné (PARC) qui se veut dynamique et répondant aux besoins identifiés auprès de ses adhérents sur l'ensemble des territoires de la région Centre-Val de Loire.

En 2024, le Comité paritaire territorial Centre présente un nouveau Plan d'actions régional et coordonné (PARC) dans lequel 3 actions de formation fortement plébiscitées par les stagiaires ont vu leur achat renouvelé :

- AFGSU 1 et 2;
- Prise en charge des troubles psychiatriques en Ehpad;
- Prise en charge de la douleur.

Puis, pour répondre aux nouveaux besoins des établissements et des agents, et aussi à l'actualité qui anime leur quotidien, la délégation a complété son PARC avec 3 nouvelles formations :

- Mieux être au travail, les clés pour réussir;
- Accompagnement renforcé pour l'acquisition d'un diplôme par la voie de la VAE: projet collectif dynamique pour fidéliser les agents investis et rendre attractif son établissement auprès des jeunes et demandeurs d'emploi, quel que soit le métier visé;
- Maître d'apprentissage: depuis 2021, l'apprentissage est éligible au Plan de formation des établissements de la FPH et l'Anfh accompagne ses adhérents en co-finançant l'enseignement suivi par les apprentis. Pour permettre aux agents qualifiés de suivre et de former les salariés en alternance, l'Anfh souhaite accompagner les maîtres d'apprentissage autour du contexte juridique de l'apprentissage, de la sécurisation du parcours de l'apprenant, du lien avec le CFA tout au long du contrat, d'outils et d'acquisition de compétences douces adaptées au profil des alternants. Pour ceux qui le souhaitent, nous proposons également de les préparer à la certification Maître d'apprentissage et de valider ainsi l'ensemble des compétences acquises.

Pour anticiper la préparation de votre Plan de formation 2024, la délégation Anfh Centre vous propose donc 147 actions de formation. Cette offre est complétée par près de 660 actions de

formation disponibles à l'achat sur la plateforme d'achats en ligne de formations Anfh – LA ForMuLE, dont les achats sont réalisés par l'Anfh dans le respect du code de la commande publique.

2024 sera l'année de la mise à jour de la cartographie des Métiers, des emplois et des compétences, outil indispensable au pilotage de vos ressources humaines (personnel non médical et médical) et aussi à l'Anfh pour échanger avec l'ARS sur la fidélisation et l'attractivité des métiers dans la FPH, le Conseil régional notamment pour l'ouverture de places de formation dans les IFAS et IFSI et sur leur accompagnement financier pour les formations paramédicales.

Nous vous proposons également en 2024, une offre de services complète pour vous accompagner dans la gestion de la seconde partie de carrière de vos agents. Nous déploierons aussi une offre à destination des agents de 45 ans et plus.

Pour répondre à vos questions sur tous les sujets d'actualité RH et Formation, l'Anfh Centre construira et déploiera tout au long de l'année 2024 des journées d'animation sur les territoires, des webinaires, etc.

Enfin, n'oublions pas votre active participation aux différents réseaux de pairs initiés en 2023. Vous avez construit et encadré leur organisation et contenu : ces journées sont les vôtres. Vous n'êtes pas encore inscrits : contactez le Pôle formation de la délégation.

Ainsi, je vous laisse découvrir le Plan d'actions régional et coordonné 2024, et, accompagnée de l'équipe Anfh Centre, je reste à votre écoute pour répondre à toutes vos questions relatives à la construction, le déploiement de votre plan de formation 2024 et ainsi permettre à toujours plus d'agents d'accéder à la formation professionnelle.

La déléguée régionale  
**Christelle GASNIER**

D'un coup d'œil

# Présentation générale de l'Anfh

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

## Sa raison d'être

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

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

## La structure repose sur 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.

## Zoom sur le projet stratégique 2020-2024

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

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

### Ambition 1

➤ Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

### Ambition 2

➤ Soutenir les politiques RH des établissements.

### Ambition 3

➤ Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

### Ambition 4

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

# La coordination des actions de formation

La coordination des actions de formation permet de mettre en commun des besoins de formation identiques à plusieurs établissements adhérents, de promouvoir un dispositif de formation dans un cadre élargi et de proposer aux établissements des actions de formation « clé en main ».

—  
**Contact**  
Pôle formation  
> [centre.formation@anhf.fr](mailto:centre.formation@anhf.fr)

La délégation réalise pour les établissements de la région l'ensemble du processus d'ingénierie de formation : cahier des charges, consultation, négociation, contractualisation, planification, mise en place et suivi des formations... Les formations proposées correspondent au recueil des besoins effectué lors de la préparation du PARC, sur demande des établissements, selon l'actualité, et aussi selon les préconisations de la DGOS.

Le choix des formations est arrêté par le Comité territorial qui constitue également la Commission d'analyse des offres (CAO).

Pour certaines formations, les établissements peuvent être associés à la rédaction des cahiers des charges. Les membres du Comité territorial participent en sous-commissions avec la délégation à l'analyse de toutes les offres avant la réunion plénière de la CAO.

Le coût pédagogique est imputé (au prorata du nombre d'agents participants) sur les crédits du plan de formation de l'établissement et/ou sur les crédits mutualisés de l'Anfh selon les dispositifs.

D'autres formations peuvent être proposées en fonction des demandes des établissements ou des instances régionales.

## Matériels

- > L'organisme se doit d'apporter les matériels pédagogiques dont il aura l'usage au cours de la formation : ordinateur portable, vidéo projecteur, etc.
- > Toutefois, l'établissement d'accueil peut disposer des matériels. L'organisme devra s'assurer de cette possibilité par ses propres moyens avant que ne débute la formation.
- > Tout matériel mis à la disposition de l'organisme par l'Anfh ou un établissement hospitalier devra être restitué à l'issue de chaque journée de formation dans l'état dans lequel il lui a été prêté.

## Photocopies et documents

- > Les dossiers documentaires et livrets stagiaires seront à la charge de l'organisme de formation retenu.
- > Aucune reprographie ne sera effectuée dans les locaux de la délégation régionale ou de l'établissement d'accueil.

# Modalités de gestion du Plan d'actions régional et coordonné – PARC

## LES MODALITÉS D'ORGANISATION

### COMITÉ TERRITORIAL

Valide l'achat des nouveaux marchés et des marchés formation à renouveler

Valide les choix d'OF proposés par la commission de sélection

Valide l'achat des nouveaux marchés et des marchés à renouveler

Valide les choix d'OF proposés par la commission de sélection

### PÔLE FORMATION

Rédige les cahiers des charges, lance les appels d'offres, anime les commissions de sélection, auditionne les OF et gère la relation avec les prestataires

Demande des dates N+1 aux OF

Envoie le catalogue et les dates N+1

Coordonne la planification des formations

Compile et envoie les programmations aux établissements

Valide les programmations auprès des OF

### ÉTABLISSEMENTS

Remontent leurs besoins au Pôle formation

Préparent le plan de formation en interne et inter-établissements

Élaborent avec les établissements les groupes N+1

Valident la programmation N+1. Si la programmation n'est pas validée, les places retenues seront à nouveau disponibles pour l'ensemble des établissements

Février

Juillet

Septembre

Novembre

Décembre

Contractualisation et mise en œuvre

# Les modalités de gestion

Les modalités de gestion varient selon la composition du groupe de formation (inter/intra-établissements) et le financement de la pédagogie.

## Formations Anfh intra-établissements financées sur le Plan de formation des établissements: une gestion en toute autonomie

### Actions à mener par le/la chargé(e) de formation de l'établissement

1. Consulter les programmes et les coordonnées de l'organisme de formation *via* LA ForMuLE.
2. Prendre contact avec l'organisme de formation pour convenir des dates de formation.
3. Saisir le bon de commande *via* LA ForMuLe.
4. Créer la DAPEC dans GE/GEA.
5. Saisir les candidatures dans GE/GEA.

6. Convoquer les agents et leur communiquer le programme de formation.
7. Confirmer à l'organisme le lieu exact de la formation et les modalités d'accueil.
8. Effectuer le suivi de candidatures dans GE/GEA.
9. Engager et saisir les demandes de remboursement (Enseignement, Déplacement, Traitement).
10. Solder les lignes d'engagement.

## Formations Anfh inter-établissements financées sur le Plan de formation des établissements et toutes les formations financées sur les crédits mutualisés nationaux ou régionaux de l'Anfh, CNSA, etc. : une gestion collaborative

### LES ÉTAPES

#### Actions à mener par le/la chargé(e) de formation de l'établissement

1. Solliciter l'Anfh pour une session soit *via* le tableau de programmation transmis en octobre N-1 ou par e-mail tout au long de l'année.
3. Valider les dates auprès de l'Anfh.
5. Informer l'Anfh de tout changement le plus tôt possible.
8. Saisir les candidatures dans GE/GEA, établir l'ordre de mission et communiquer le programme de formation aux stagiaires.
9. Engager les coûts prévus pour les déplacements et traitements si nécessaire.
12. Demander les remboursements de déplacement et de traitement.
14. Solder les lignes engagement : Déplacement et Traitement.

#### Actions à mener par le Pôle formation de l'Anfh

2. Demander des dates à l'organisme de formation et les proposer à l'établissement.
4. Contractualiser par bon de commande *via* LA ForMuLE.
6. Créer la DAPEC dans GE/GEA.
7. Confirmer la formation avec la constitution du groupe, le lieu exact et les modalités d'accueil aux établissements et au prestataire.
10. Engager de la DAPEC.
11. Saisir les suivis de candidatures à partir des émargements transmis par le prestataire.
13. Régler la facture d'enseignement et solder la ligne correspondante.

## Modalités de gestion des formations hors PARC

Formations Anfh disponibles sur LA ForMuLE non identifiées dans l'offre régionale: se référer aux modalités « Formations Anfh en intra-établissements financées sur le Plan de formation des établissements ».

## Focus

# Zoom sur LA ForMuLE

La centrale d'achats à but non lucratif de l'Anfh propose 1197 modules de formation, disponibles à la commande.

### **LA ForMuLE: « Les Achats de FORMations MUTualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh »**

#### **Cet outil vous permet de:**

- > consulter l'offre de formation achetée par toutes les délégations Anfh;
- > commander en toute autonomie vos groupes de formation, à partir de bons de commande dématérialisés, dans le respect du code de la commande publique.

#### **L'Anfh vous accompagne:**

- > pour une prise en main de l'outil, l'Anfh propose des demi-journées de formation en distanciel;
- > le Pôle formation de la délégation Centre-Val de Loire est à votre disposition pour vous accompagner.

#### **Une question?**

Mathilde COSTES

- > 02 54 46 55 11
- > [centre.formation@anfh.fr](mailto:centre.formation@anfh.fr)



## Présentation

# Une équipe à votre service

### Déléguée régionale

---

**Christelle GASNIER**

- > 02 54 74 65 77
- > c.gasnier@anhf.fr

### Assistante

---

**Véronique FROMOND**

- > 02 54 74 65 77
- > v.fromond@anhf.fr

### Délégation Centre-Val de Loire

---

**Contact général**

- > centre@anhf.fr

### Pôle gestion de fonds

---

**Laurence BABIN**

- > 02 54 46 55 09
- > l.babin@anhf.fr

**Yolande GARCIA**

- > 02 54 74 98 42
- > y.garcia@anhf.fr

**Servane MAHIEU**

- > 02 54 74 98 48
- > s.mahieu@anhf.fr

**Carole MARCHAIS**

- > 02 54 74 55 05
- > c.marchais@anhf.fr

**Stéphanie MENANTEAU**

- > 02 54 74 98 43
- > s.menanteau@anhf.fr

**Aurélien RENARD**

- > 02 54 74 98 47
- > a.renard@anhf.fr

**Christelle WASERMAN**

- > 02 54 74 98 40
- > c.waserman@anhf.fr

### Pôle dispositifs individuels

---

**Caroline LABBE**

- > 02 54 46 55 07
- > ca.labbe@anhf.fr

### Pôle formation

---

**Contact général**

- > centre.formation@anhf.fr

**Mathilde COSTES**

- > 02 54 46 55 11
- > m.costes@anhf.fr

**Nathalie COUTON**

- > 02 54 74 98 46
- > n.couton@anhf.fr

**Esther GUILLAUME-BIARÉ**

- > 02 54 74 98 45
- > e.guillaume@anhf.fr

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 04</b>
<b>La coordination des actions de formation</b>	<b>p. 05</b>
<b>Modalités de gestion du Plan d'actions régional et coordonné – PARC</b>	<b>p. 06</b>
<b>Zoom sur LA ForMuLE</b>	<b>p. 08</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 09</b>
<b>Projet stratégique 2020 – 2024</b>	<b>p. 14</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 15</b>
<b>Carte des établissements</b>	<b>p. 16</b>
<b>Les chiffres-clés</b>	<b>p. 17</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 18</b>
<b>Focus sur l'offre de services e-Multi +</b>	<b>p. 20</b>
<b>Comment venir à l'Anfh Centre-Val de Loire?</b>	<b>p. 21</b>

## **01** **Prise en charge des patients de résidents** **p. 23**

> Bienveillance des personnes accueillies .....	<b>24</b>
> Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées .....	<b>25</b>
> Prise en charge des troubles de la déglutition .....	<b>26</b>
> Connaissance de la personne âgée à destination du personnel non soignant .....	<b>26</b>
> Approche globale des techniques d'accompagnement des personnes en Ehpad pour les ASH en Ehpad .....	<b>27</b>
> Le service des repas .....	<b>27</b>
> Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution .....	<b>28</b>
> Soins et hygiène des pieds des personnes âgées.....	<b>30</b>
> Image de soi: soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide.....	<b>31</b>
> Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels en Ehpad .....	<b>31</b>
> La maladie d'Alzheimer: quelles techniques de soins? .....	<b>32</b>
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles du comportement en Ehpad et USLD .....	<b>33</b>
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes âgées ou dépendantes .....	<b>34</b>
> Prise en charge des troubles psychiatriques en Ehpad .....	<b>34</b>

> Accompagner le patient/résident par le toucher .....	35
> Prise en charge de la douleur – Sensibilisation .....	35
> Prise en charge de la douleur – Perfectionnement .....	36
> Plaies et cicatrisation .....	36
> Manutention et autonomie des personnes âgées .....	37
> Risque suicidaire: identification et conduite à tenir .....	37
> Accompagnement des personnes en fin de vie en Ehpad .....	38
> Assistant de soins en gérontologie – ASG .....	38
> Intimité et sexualité des personnes âgées en Ehpad .....	39

## **02** Prévention et gestion des risques p. 41

> AFGSU Niveau 1 – Formation initiale .....	42
> AFGSU Niveau 2 –Formation initiale.....	42
> Les Premiers secours en santé mentale (PSSM).....	43
> Comment intervenir auprès d’une personne physiquement violente?.....	43
> Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience (AFN 2021) .....	44
> Gestion des conflits avec les familles des résidents et des patients.....	44
> Qualité de la prestation hôtelière en Ehpad: hygiène et entretien des locaux.....	45
> Formateur en manutention des personnes .....	45
> Prévention des erreurs médicamenteuses .....	46
> Prévention et soins des escarres.....	46
> Travailler la nuit .....	47
> Travailler la nuit en Ehpad.....	47

## **03** Ressources humaines et conseil aux agents p. 49

> Professionnalisation de la fonction formation .....	50
> Formation de base à la gestion des Ressources humaines .....	51
> Accompagnement collectif VAE  .....	52

## **04** Management et tutorat p. 53

> Parcours de formation modulaire pour les encadrants.....	54
> Manager une petite équipe .....	56
> Accueillir et accompagner un nouvel arrivant .....	57
> Formation modulaire – Maîtres d’apprentissage dans la FPH  .....	57
> Formation Maîtres d’apprentissage dans la FPH- e-learning  .....	58
> Parcours Manager médical.....	59
> Être tuteur de stagiaires paramédicaux.....	60

# Sommaire

<b>05</b>	<b>Services logistiques</b>	<b>p. 61</b>
	> La méthode RABC en blanchisserie .....	62
	> Dispositif modulaire pour les personnels de cuisine .....	62
	> Réduire le gaspillage alimentaire .....	64
<b>06</b>	<b>Préparation aux concours et à l'intégration en Institut de formation</b>	<b>p. 65</b>
	> Préparation à l'intégration en Institut de formation aides-soignants (IFAS).....	66
	> Préparation au concours d'entrée à l'Institut de formation en soins infirmiers (IFSI) .....	66
<b>07</b>	<b>Amélioration des savoirs de base et développement des compétences orthographiques</b>	<b>p. 67</b>
	> Dispositif 4C: des Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière .....	68
	> Orthodidacte: formation e-learning sur les écrits professionnels en français .....	68
	> Savoir rédiger un courriel (e-learning).....	69
<b>08</b>	<b>Accompagnement à l'entretien professionnel</b>	<b>p. 71</b>
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 1– La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation .....	72
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 2– La formalisation du compte rendu .....	72
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 3– La conduite de l'entretien professionnel.....	73
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 4– La préparation d'un entretien délicat .....	73
	> Entretien professionnel pour les évaluateurs – Formation e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel » .....	74
	> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel .....	75
	> L'entretien professionnel pour les évalués – Se préparer et préparer son entretien professionnel .....	75
	> Entretien professionnel pour les évalués – Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel Mobile-learning .....	76

# 09

## Qualité de vie au travail (QVT) N

p. 77

> Dispositif QVT – Diagnostic du besoin.....	78
> Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT.....	79
> Module « flash » – Mise en place du télétravail.....	81
> Module « flash » – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants .....	82
> Module « flash » – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.....	83
> Module « flash » – Améliorer la communication institutionnelle interne .....	85
> Module « flash » – Élaboration du Document Unique et du PAPRIACT.....	86
> Module « flash » – Webinaire: « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? » .....	88
> Mieux-être au travail – Les clés pour réussir.....	88
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : diagnostic et cadrage .....	89
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : accompagnement des acteurs.....	90
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : accompagnement des acteurs – Exemple GHT.....	90
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation de l'encadrant intermédiaire.....	91
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des agents des services de Ressources humaines.....	92
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des référent(e)s Égalité et/ou Diversité .....	93
> Égalité professionnelle homme-femme (e-learning) .....	94
> Développement Durable – Webinaire n°1 :« Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ? » .....	96
> Développement Durable – Webinaire n°2 :« Comment mener un diagnostic de développement durable ? ».....	96
> Développement Durable – Webinaire n°3:« Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement ? »..	97
> Développement Durable – Webinaire n°4 : « Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ? »..	97
> Achats durables et éco-responsables.....	98

**AFN – Actions de formation nationale** p. 100

**Accompagnement des projets professionnels individuels** p. 102

**Accompagnement des projets personnels de formation** p. 104

**De nouvelles dispositions pour l'apprentissage au sein de la FPH** p. 105

**Nos moyens de communication** p. 106

# Projet stratégique 2020-2024

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

### **Ambition 1** **Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents**

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

### **Ambition 2** **Soutenir les politiques RH des établissements**

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

### **Ambition 3** **Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes**

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

### **Ambition 4** **Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur**

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

### **Chantiers transverses**

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

# Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

**2,1%**

### **Plan de formation**

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

**0,2%**

### **Dispositifs individuels**

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

**0,6%**

### **FMEP**

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

**4,8%**

### **ESAT**

L'Anfh propose, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution

destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

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

### **DPC médical**

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

### **Partenariats financiers**

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

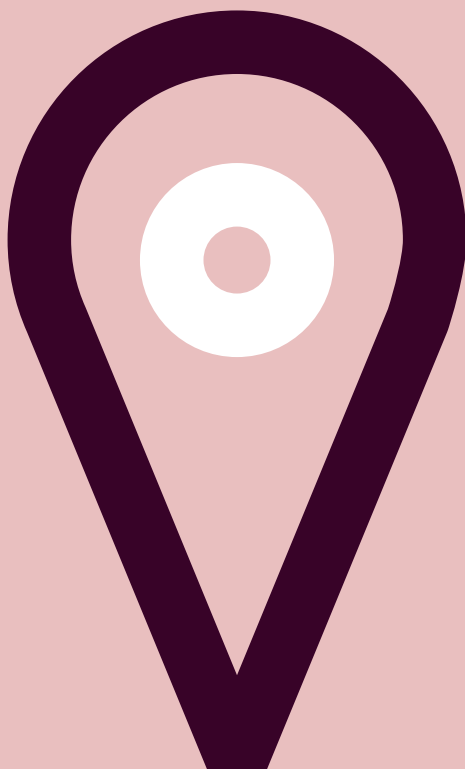
- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

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

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

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

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



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

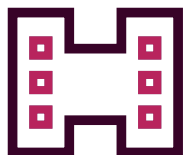
Accédez à la carte  
en scannant  
le QR code avec  
votre smartphone



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



# Les chiffres-clés



**138**

établissements adhérent  
à l'Anfh Centre-Val de Loire

**38 560** départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**120** dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques)\*

**32** dossiers VAE en cours de financement\*

**302** Bilans de compétences financés\*

**998** Études promotionnelles financées

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE



**48,8%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**46 824 K€**  
collectés en 2022

Répartition :

**32 969 K€** 2,1% – plan de formation

**9 581 K€** 0,6% – fonds  
de mutualisation pour les  
Études promotionnelles

**3 194 K€** 0,2% – CFP/BC/VAE

**1 081 K€** 0,5% ou 0,75% – DPC médical

# Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil sont les suivantes :

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

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

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

Un outil unique permettant de dématérialiser l'entretien auprès des cadres,



de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE). Possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

### Les cartographies des métiers

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

### Qualité des actions de formation

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

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

### L'animation des réseaux professionnels

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

### Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

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

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

### Informers les agents et les établissements

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

### Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

➤ Etc.

### La plateforme Learning Content Management System (LCMS)

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 Content Management System (LCMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh et est régulièrement alimenté avec de nouveaux modules accessibles sur le site <https://e-formations.anhf.fr>

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

# Focus sur l'offre de services e-Multi +

E-Multi + est un outil d'accompagnement à l'intégration des nouveaux agents dans vos établissements, leur permettant de découvrir les métiers et carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

**Ce dispositif favorise le développement d'une culture commune au sein de l'établissement et aborde les huit thèmes suivants :**

- UE1 – Les métiers de la FPH;
- UE2 – S'identifier en tant qu'agent;
- UE3 – Les chiffres-clés de la FPH;
- UE4 – Financement des établissements;
- UE5 – Fonctionnement général de l'hôpital;
- UE6 – Les étapes de la carrière;
- UE7 – Identifier ses droits;
- UE8 – Le bulletin de salaire.

**Cet outil ludique et interactif se déploie selon trois modalités au choix.**

### **PRÉSENTIEL ENRICHIE DE MÉDIA 100% EN SALLE**

#### **Pour les agents**

- Une session en présentiel d'une durée variable, décidée par l'établissement.

#### **Pour les animateurs**

- Un module 100% e-learning pour apprendre à animer et s'appropriier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 2h30).

### **MULTIMODAL : E-LEARNING ET PRÉSENTIEL**

#### **Pour les agents**

- Un parcours de prérequis à distance (durée estimée : 45 min).
- Une session en présentiel d'une demi-journée.

#### **Pour les animateurs**

- Un module 100% e-learning pour apprendre à animer en multimodal et s'appropriier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 1h30).
- Un jeu à projeter en présentiel.
- Un support PDF avec les « Bonnes réponses au jeu ».

### **100% E-LEARNING**

#### **Pour les agents**

- Un parcours e-learning avec un quiz final à réaliser de façon autonome.
- Un accompagnement pédagogique est cependant conseillé (durée estimée : 3h30).

Cet outil est mis à disposition des établissements par l'Anfh sans facturation des connexions des agents ni des animateurs e-Multi +. Les modules e-learning sont disponibles sur la plateforme <https://e-formation.anfh.fr>

## Plan d'accès

# Comment venir à la délégation Anfh Centre-Val de Loire?

### Anfh Centre-Val de Loire

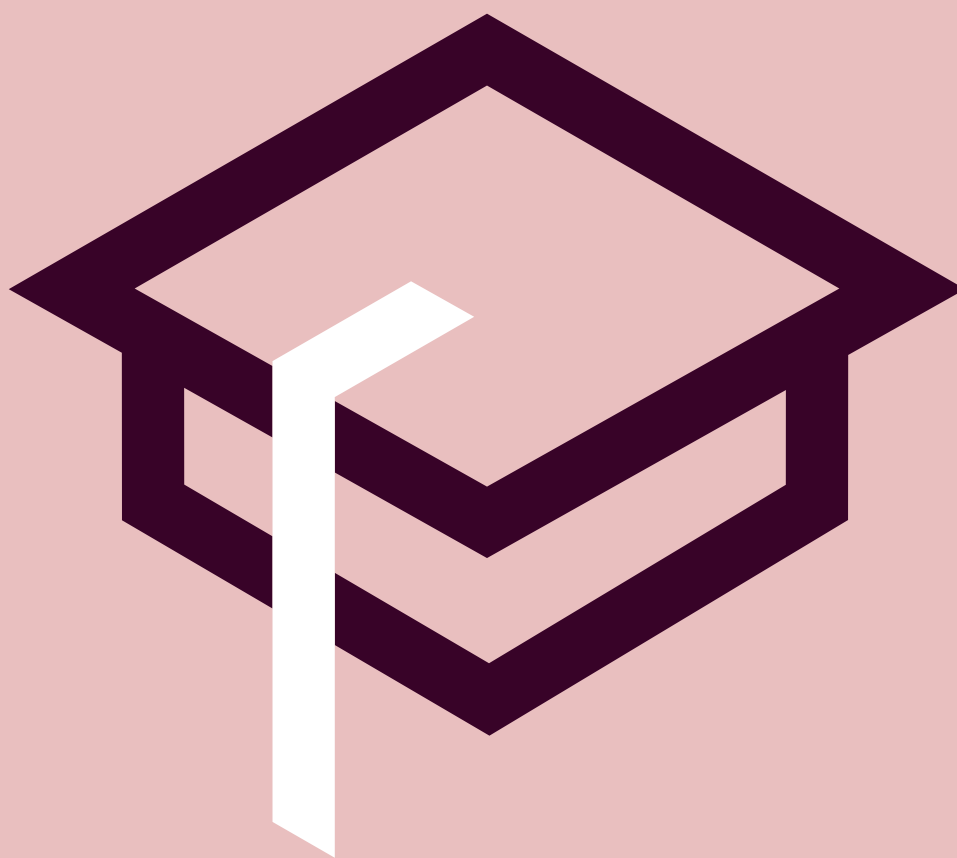
7 rue Copernic  
41260 La Chaussée-Saint-Victor  
Tél: 02 54 74 65 77  
centre@anhf.fr

### En voiture

- > Sortie autoroute A10:  
au rond-point des Châteaux,  
direction La Chaussée-Saint-Victor,  
2<sup>e</sup> rue à droite, rue Copernic.
- > Autres provenances: direction  
autoroute A10, zone tertiaire parc  
A10. Au rond-point des Châteaux,  
direction La Chaussée-Saint-Victor,  
2<sup>e</sup> rue à droite, rue Copernic.
- > Coordonnées GPS:  
47.615055632851075,  
1.3477169135402176



# L'apprentissage, voie d'avenir de la Fonction publique hospitalière



Depuis le 20 septembre 2021, le décret n° 2021-1209, relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH, permet de déployer de nouveaux moyens pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Dans ce contexte, L'Anfh a souhaité accompagner le développement de l'apprentissage dans le FPH, élargissant ainsi son champ d'action. Plus d'infos : [www.anfh.fr/thematiques/apprentissage](http://www.anfh.fr/thematiques/apprentissage)

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

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

1.

**Prise en charge  
des patients  
de résidents**

## Bienveillance des personnes accueillies

### OBJECTIFS

---

- > Identifier ses représentations et définir la bienveillance au quotidien.
- > Connaître et identifier les facteurs de risque de maltraitance.
- > Analyser différentes situations selon une démarche réflexive afin de développer une analyse systémique de la situation.
- > Dédramatiser et responsabiliser.
- > Développer une veille professionnelle face aux situations déviantes.
- > Développer des attitudes préventives dans les actes de la vie quotidienne.
- > Faire les liens entre les textes réglementaires (droits des patients, charte) et la pratique quotidienne.
- > Construire/s'approprier des outils qui permettent de structurer, évaluer et faire progresser les pratiques.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **H122**

#### Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la Fonction publique hospitalière

#### Organisé par

ETHICARE

#### Durée

2 jours



## Bienveillance des personnes accueillies

### OBJECTIFS

---

- > Clarifier les différentes notions reliées aux concepts de maltraitance et de bienveillance.
- > Mettre en œuvre une procédure d'identification et de prévention de la maltraitance.
- > Interroger ses pratiques professionnelles et identifier les axes d'amélioration.
- > Connaître les différents aspects de la bienveillance et développer une attitude bienveillante au quotidien.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **H122**

#### Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la Fonction publique hospitalière

#### Organisé par

IDÉAGE

#### Durée

2 jours



## Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

### OBJECTIFS

---

- > Identifier les enjeux et les politiques publiques autour de la dénutrition de la personne âgée.
- > Connaître les causes de la dénutrition et les besoins nutritionnels de la personne âgée.
- > Repérer les situations à risques et utiliser les outils de détection de la dénutrition.
- > Comprendre le rôle de chaque professionnel dans une prise en charge pluridisciplinaire.
- > Prévenir la dénutrition et la déshydratation par une alimentation et une organisation de la prise de repas adaptées.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **H130**

#### Public

Infirmiers diplômés d'État, aides-soignants, aides médico-psychologiques, agents de service hospitalier, auxiliaires de vie et personnels de cuisine

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Durée

2 jours

## Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

### OBJECTIFS

---

- > Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.
- > Connaître leurs besoins nutritionnels.
- > Repérer les situations à risques de dénutrition.
- > Repérer les situations à risques des troubles de la déglutition.
- > Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- > Adapter l'alimentation aux besoins de la personne âgée.
- > Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'alimentation plaisir », ambiance des repas, posture soignante lors des aides aux repas.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **H130**

#### Public

Infirmiers diplômés d'État, aides-soignants, aides médico-psychologiques, agents de service hospitalier, auxiliaires de vie et personnels de cuisine

#### Organisé par

ALTAFORMA

#### Durée

2 jours

## Prise en charge des troubles de la déglutition

### OBJECTIFS

- > Renforcer ses connaissances sur la déglutition et ses troubles, savoir repérer les dysfonctionnements pour mieux anticiper, prévenir et prendre en charge ces troubles dans l'aide aux personnes dépendantes.
- > S'assurer d'avoir intégré dans sa pratique professionnelle l'importance de l'alimentation et de l'affect, faire le point sur les types de déglutition, savoir gérer et mieux prévenir le risque de « fausse route » pour améliorer la qualité de prise en charge globale et la qualité de vie au quotidien.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**H131**

**Public**

Professionnels exerçant auprès de personnes âgées en Ehpad

**Organisé par**

TONIC PLUS

**Durée**

2 jours



## Connaissance de la personne âgée à destination du personnel non soignant

### OBJECTIFS

- > Comprendre les spécificités du vieillissement et de l'accompagnement de la personne âgée en institution dans le respect de ses droits.
- > Connaître les effets du vieillissement normal et en comprendre les répercussions pour la personne âgée et pour le professionnel.
- > Connaître les principales pathologies du vieillissement pour adapter son accompagnement.
- > Acquérir des techniques relationnelles et de communication favorisant une bonne relation avec le résident et sa famille.
- > Identifier le rôle de chacun au sein de l'équipe pluridisciplinaire dans l'accompagnement quotidien.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**H180**

**Public**

Tout personnel non qualifié en soins : agents de service hospitalier, agents des services hospitaliers qualifiés et personnels administratifs, ouvriers et techniques

**Organisé par**

IGL

**Durée**

2 jours

## Approche globale des techniques d'accompagnement des personnes en Ehpad pour les ASH en Ehpad

### OBJECTIFS

---

- > Réaliser des soins (hygiène, alimentation, élimination, sommeil) et des gestes techniques (réfection des lits, hygiène des locaux) adaptés aux besoins de la personne âgée.
- > Aider la personne à conserver et/ou acquérir de l'autonomie au quotidien.
- > Transmettre les informations liées à la réalisation du soin et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit pour participer à la continuité des soins.
- > Accueillir les personnes : écouter et apporter une réponse adaptée et appropriée à la personne accueillie et à sa famille.
- > Intégrer une réflexion éthique et éducative dans sa démarche d'accompagnement.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**H315**

**Public**  
ASH et AMP en Ehpad

**Organisé par**  
EFORS

**Durée**  
5 jours

## Le service des repas

### OBJECTIFS

---

- > Apporter au personnel chargé du service des repas les techniques en vigueur dans la restauration et adaptable au poste de travail ou à la fonction de l'agent.
- > Améliorer les conditions du service hôtelier et la technicité du personnel en charge du service.
- > Permettre aux usagers de bénéficier de prestations différentes, nouvelles.
- > Favoriser la relation avec le résident afin de lui apporter un service hôtelier de qualité.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**H316**

**Public**  
Le personnel chargé du service en salle, en chambre et le personnel de cuisine

**Organisé par**  
ALTERNATIVE CONSEIL et FORMATION (ACF)

**Durée**  
2 jours

# Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

## OBJECTIFS

Ce dispositif modulaire permet de concevoir en équipe pluridisciplinaire un projet d'animation et d'animer des ateliers ou activités en lien avec le projet de vie du ou des patient(s)/résident(s) : conception, organisation, collaborations, animation et évaluation.

### 8 Modules :

- > Module 1 – L'animation : savoir-faire et savoir-être.
- > Module 2A – Animation d'ateliers mémoire.
- > Module 2B – Animation d'ateliers de gymnastique douce.
- > Module 2C – Animation d'ateliers créatifs dans un objectif de développement durable.
- > Module 2D – Animation d'ateliers sensoriels.
- > Module 2E – Animation d'activités en extérieur ; ateliers jardinage.
- > Module 2F – Animation d'activités « flash ».
- > Module 2G – Animation d'ateliers à la manipulation d'objets connectés.

Les modules sont indépendants.

## INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**H330**

**Public**  
Tout personnel ayant une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation

**Organisé par**  
CÈDRE SANTÉ ÉVOLUTION

**Durée**  
2 jours par module



### MODULE 1 L'animation : savoir-faire et savoir-être

#### Objectifs

- > Définir les objectifs d'un projet d'animation en lien avec le service animation.
- > Apprendre à construire des projets d'animation adaptés aux attentes et besoins des patients/résidents.
- > Savoir évaluer un projet, rendre compte et communiquer.
- > Connaître les techniques pour inciter les patients/résidents à participer.
- > Apprendre à animer un groupe au sein d'une activité.
- > S'approprier le rôle et la posture du professionnel dans le cadre de l'animation d'un atelier.

### MODULE 2A Animation d'ateliers mémoire

#### Objectifs

- > Définition et fonctionnement de nos différentes mémoires.
- > S'approprier les objectifs des ateliers mémoires.
- > Apprendre à construire concrètement un atelier mémoire et l'animer.
- > Savoir évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

### MODULE 2B Animation d'ateliers de gymnastique douce

#### Objectifs

- > Apprendre à travailler en lien avec les professionnels connaissant les capacités et les limites des patients/résidents (kinésithérapeute, psychomotricien, ergothérapeute, IDE, éducateur sportif, etc.).
- > Construire un atelier de gymnastique douce, animer, évaluer, utiliser les ressources internes.
- > Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.

### MODULE 2C Animation d'ateliers créatifs dans un souci de développement durable

#### Objectifs

- > S'approprier les objectifs des ateliers créatifs.
- > Acquérir des repères théoriques et techniques sur la notion de créativité dans le contexte de la fragilité physique et/ou psychologique du patient/résident.
- > Apprendre les différentes techniques, construire concrètement des activités créatives et les animer.
- > Apprendre à évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

## Axe 1 Prise en charge des patients et résidents

### MODULE 2D

#### Animation d'ateliers sensoriels

##### Objectifs

- > S'approprier les objectifs des activités sensorielles.
- > Comprendre le mécanisme et le fonctionnement de la sensorialité.
- > Apprendre à construire concrètement un atelier sensoriel et l'animer.
- > Apprendre à évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

### MODULE 2E

#### Animation d'activités en extérieur – Ateliers jardinage

##### Objectifs

- > Cerner l'importance de la fréquentation d'un espace extérieur pour un patient/résident.
- > Connaître les représentations du jardin au fil des saisons et ses fonctions thérapeutiques.
- > Apprendre à construire concrètement un atelier et l'animer.
- > Apprendre à évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

### MODULE 2F

#### Animation d'activités « flash » occupationnelles

##### Objectifs

- > Apprendre à différencier animations, activités thérapeutiques et activités « flash ».
- > Définir ce qu'est un temps d'animation pour des personnes atteintes de maladies d'Alzheimer ou d'une maladie apparentée.
- > Savoir élaborer du matériel spécifique pour ces activités.
- > Apprendre à construire concrètement des activités « flash » adaptées aux patients/résidents et les animer.
- > Connaître les limites de l'animation en groupe.
- > Apprendre à évaluer les activités d'animation.

### MODULE 2G

#### Animation d'ateliers à la manipulation d'objets connectés

##### Objectifs

- > Permettre à l'apprenant de maîtriser les outils connectés adaptés aux besoins et aux capacités des patients/résidents.
- > Acquérir des repères théoriques et techniques sur la notion d'utilisation des objets connectés dans le contexte de la fragilité physique et/ou psychologique du patient/résident.
- > Apprendre à construire concrètement un atelier et l'animer.
- > Permettre à l'apprenant d'animer une utilisation facilitée des objets connectés par les patients/résidents pour les dynamiser dans leur quotidien (communication avec la famille, jeux, etc.).
- > Savoir évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

## Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

### OBJECTIFS

---

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée.
- > Pratiquer les soins des pieds en toute sécurité.
- > Identifier les limites de son intervention.
- > Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins des pieds spécifiques.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation

**S100**

#### Public

Tout personnel exerçant auprès de personnes âgées

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Durée

2 jours

#### Renseignements complémentaires

Groupe limité  
à 8 participants



## Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

### OBJECTIFS

---

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soins de la peau, de soins des ongles, etc.).
- > Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins des pieds spécifiques.
- > Pratiquer les soins des pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin et professionnels diplômés.
- > Identifier les limites de son intervention.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation

**S100**

#### Public

Tout personnel exerçant auprès de personnes âgées

#### Organisé par

ALTAFORMA

#### Durée

2 jours

#### Renseignements complémentaires

Groupe limité  
à 8 participants

## Image de soi: soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide

### OBJECTIFS

---

- > Repositionner le patient en tant qu'individu en maintenant et/ou restaurant ses habilités sociales.
- > Amener le patient à se regarder et se voir avec bienveillance, à «prendre soin de soi».
- > Acquérir des connaissances sur le rôle des soins esthétiques dans le cadre d'une relation d'aide.
- > Avoir une posture professionnelle valorisant l'image de l'autre.
- > Découvrir, pratiquer des techniques de soins esthétiques.
- > Savoir animer un atelier «image de soi et soins esthétiques» dans le cadre d'une relation d'aide.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S101**

**Public**  
Tout professionnel  
du secteur santé, social  
et éducatif

**Organisé par**  
En cours de consultation

**Durée**  
3 jours

## Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels en Ehpad

### OBJECTIFS

---

- > Accompagner l'utilisateur avant de prendre en charge une pathologie.
- > Comprendre ce qu'est un trouble du comportement et les SCPD.
- > Comprendre l'impact de la pathologie au quotidien.
- > Identifier les leviers et champs d'action de l'AS, l'ASH et l'IDE.
- > Adopter les techniques pour maintenir l'autonomie aux temps-clés du quotidien.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S120**

**Public**  
AS, ASH, IDE

**Organisé par**  
En cours de consultation

**Durée**  
3 jours

## La maladie d'Alzheimer : quelles techniques de soins ?

### OBJECTIFS

---

- > Connaître les caractéristiques de la maladie d'Alzheimer pour reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à cette maladie.
- > Apprendre à gérer les troubles du comportement des personnes ayant une maladie d'Alzheimer et leur dispenser des soins.
- > S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes avec le patient/résident et leur famille.
- > Acquérir des techniques de soins adaptés.
- > Analyser sa pratique de soins pour proposer des pistes d'amélioration.
- > Construire des projets adaptés aux situations liées à la maladie d'Alzheimer.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S122**

**Public**

Tous les professionnels de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés (AS, IDE, AES, AVS, ASHQ, professionnels de la rééducation, psychologues, etc.)

**Organisé par**  
ALTAFORMA

**Durée**  
3 jours



## La maladie d'Alzheimer : quelles techniques de soins ?

### OBJECTIFS

---

- > Mettre à jour ses connaissances autour des caractéristiques de la maladie d'Alzheimer pour reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles associés.
- > Mettre en œuvre des techniques de soins spécifiques, adaptés à chaque temps du quotidien ; trouver des réponses concrètes au quotidien.
- > Acquérir des techniques de communication adaptées au patient, créer les conditions d'une aide apaisée et acceptée par la personne, mais qui permettent également d'avoir une communication pertinente avec la famille du résident.
- > Prendre du recul sur sa pratique de soins et proposer des pistes d'amélioration.
- > Construire des « projets » adaptés aux situations liées à la maladie d'Alzheimer et tenir le résident au cœur des réflexions et des propositions.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S122**

**Public**

Tous les professionnels de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés (AS, IDE, AES, AVS, ASHQ, professionnels de la rééducation, psychologues, etc.)

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**  
3 jours



## Prise en charge non médicamenteuse des troubles du comportement en Ehpad et USLD

### OBJECTIFS

- Identifier et comprendre les TPC chroniques lors de maladies neuro-évolutives, savoir les différencier d'un TPC d'apparition récente. Partager ses observations, et si besoin savoir alerter les membres de l'équipe soignante.
- Interroger les aidants/familles sur le profil du résident/patient pour connaître son parcours de vie. Établir les conditions d'une alliance avec les aidants/familles pour un travail optimal autour du projet de vie/projet de soins.
- Évaluer le degré d'autonomie et les ressources sensorielles des personnes accueillies pour adapter la prise en soin.
- Contribuer à l'adaptation de l'environnement physique sensoriel et relationnel.
- Ajuster ses interactions aux TPC observés et aux spécificités des personnes accueillies. Favoriser une prise en charge partagée et cohérente au sein de son équipe.
- Repérer les interlocuteurs extérieurs mobilisables sur son territoire.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**S123**

**Public**

L'ensemble des personnels des Ehpad et USLD : administratifs, encadrants, soignants dont médecins

**Organisé par**

En cours de consultation

**Durée**

3 jours

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

### 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 bucco-dentaire 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 palliatif, etc.).

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**S125**

**Public**

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, Unités de soins de longue durée (USLD), services de Soins de suite et de réadaptation (SSR), santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques : cardiologie, oncologie, réanimation, etc.

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**

2 jours

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

### OBJECTIFS

- > Comprendre les conséquences d'une mauvaise hygiène bucco-dentaire pour la personne fragilisée ou dépendante.
- > Savoir utiliser le matériel et les produits adaptés, maîtriser les techniques et gestuelles spécifiques à l'hygiène bucco-dentaire quotidienne.
- > Maîtriser les gestes d'examen bucco-dentaire pour repérer et prévenir toutes complications et savoir alerter si besoin.
- > Développer des compétences relationnelles spécifiques.
- > Se coordonner et travailler en équipe pluridisciplinaire pour construire le parcours de soins de la personne.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**S125**

**Public**  
Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, Unités de soins de longue durée (USLD), services de Soins de suite et de réadaptation (SSR), santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques: cardiologie, oncologie, réanimation, etc.

**Organisé par**  
IGL

**Durée**  
2 jours



## Prise en charge des troubles psychiatriques en Ehpad

### 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'accueil, l'accompagnement relationnel, avec ses limites ;
  - les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle dans le suivi du résident ; faire le lien avec une équipe psychiatrique extérieure.
- > Encourager les personnels à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**S126**

**Organisé par**  
ALTAFORMA ou ETHICARE

**Durée**  
3 jours

## **Accompagner le patient/ résident par le toucher**

### **OBJECTIFS**

---

- > Définir ou re(définir) précisément la relation d'aide par le toucher, sa spécificité, connaître les différents types de touchers, les indications et contre-indications de la relation d'aide par le toucher.
- > Comprendre l'importance de la peau et du toucher d'un point de vue histologique, neurologique, affectif, etc.
- > Prendre conscience de la place et de l'intérêt du toucher dans la relation et de ses impacts physiques et psychiques tant pour le soigné que pour le soignant.
- > Identifier le toucher comme moyen de communication non verbale.
- > Découvrir les techniques adaptées aux besoins des personnes dans la limite de son champ de responsabilité et dans le cadre de l'exercice légal de son métier.
- > Repérer les signes de mieux-être ou d'inconfort du soigné pour optimiser la prise en charge (lors du soin et dans la définition de la suite du projet de prise en charge).

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**  
**S128**

**Public**  
Tout professionnel  
du secteur sanitaire,  
social et médico-social

**Organisé par**  
En cours de consultation

**Durée**  
3 jours

## **Prise en charge de la douleur – Sensibilisation**

### **OBJECTIFS**

---

- > Repérer les manifestations de la douleur et les signaler aux professionnels compétents.

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**  
**S130**

**Public**  
AS et ASH

**Organisé par**  
En cours de consultation

**Durée**  
2 jours

## Prise en charge de la douleur – Perfectionnement

### OBJECTIFS

---

> Prendre en considération la douleur, la souffrance de chaque résident/patient pour un meilleur confort et une qualité de vie ou de fin de vie.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S130**

**Public**  
Cadres de santé, IDE, AS  
et tout personnel  
paramédical et médical

**Organisé par**  
En cours de consultation

**Durée**  
2 jours



## Plaies et cicatrisation

### OBJECTIFS

---

- > Maîtriser les différents types de plaies, de pansements, les pathologies, les stades de cicatrisation et les complications existantes.
- > Savoir mettre en œuvre les différentes techniques de soins des plaies selon le public (âgés, handicap, enfance).
- > Établir une communication en équipe pluridisciplinaire pour la prise en charge des plaies.
- > Informer le patient (âgés, handicap, enfance) et l'aider à mieux appréhender le soin.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S132**

**Public**  
IDE

**Organisé par**  
SAUV'GARD

**Durée**  
3 jours

## **Manutention et autonomie des personnes âgées**

### **OBJECTIFS**

---

- > Adopter un comportement gestuel adapté à la personne âgée.
- > Développer des pratiques favorables au maintien de son autonomie.
- > Mieux prendre en considération la charge physique du travail pour prévenir les risques musculo-squelettiques des professionnels.

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**

**S140**

**Public**

Personnels exerçant auprès des personnes âgées et des personnes handicapées vieillissantes

**Organisé par**

ALTAFORMA

**Durée**

3 jours

## **Risque suicidaire: identification et conduite à tenir**

### **OBJECTIFS**

---

- > Définir la crise suicidaire et en identifier le processus.
- > Repérer la personne vulnérable au suicide.
- > Reconnaître le risque suicidaire et évaluer le risque de passage à l'acte.
- > Identifier les techniques visant à enrayer la crise suicidaire ou à éviter la réitération du geste.
- > Identifier les structures spécialisées et les ressources.

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**

**S145**

**Public**

Tout public accueillant des personnes âgées ou en situation de handicap

**Organisé par**

EFORS

**Durée**

2 jours

## Accompagnement des personnes en fin de vie en Ehpad

### OBJECTIFS

- > Adapter et soutenir sa pratique professionnelle face à la fin de vie.
- > Mettre en place une relation personnalisée.
- > Accompagner les familles à la fin de vie de leur proche.
- > Élaborer des outils, une démarche visant à l'amélioration des pratiques professionnelles au sein de l'établissement.
- > S'inscrire dans une prise en charge pluridisciplinaire.
- > Prendre du recul face à la fin de vie.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**S161**

**Public**

Tout professionnel d'établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux

**Organisé par**  
INFIPP

**Durée**  
3 jours



## Assistant de soins en gérontologie – ASG

### OBJECTIFS

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

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**S173**

**Public**

Métiers de l'assistance aux soins (AS, AMP/AES)

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**  
20 jours

**Renseignements complémentaires**

- > Prérequis: groupe limité à 12 participants
- > Validation du parcours avec attestation si 140 heures effectuées

## **Intimité et sexualité des personnes âgées en Ehpad**

### **OBJECTIFS**

---

- > Réfléchir au respect de la vie privée dans un contexte collectif.
- > Réfléchir et intégrer la prise en compte de la vie affective et de la sexualité de la PA dans le projet institutionnel.
- > Savoir adapter son comportement à titre personnel et savoir l'intégrer dans un projet collectif.
- > Comprendre et accepter le droit de la vie privée de la personne âgée sur le registre de sa vie affective voire de sa vie sexuelle.
- > Étudier les différents aspects liés au vieillissement pour mieux l'appréhender au quotidien dans l'institution.

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**  
**S230**

**Public**  
Professionnel intervenant  
auprès des personnes  
âgées

**Organisé par**  
ALTAFORMA

**Durée**  
2 jours

## **Intimité et sexualité des personnes âgées en Ehpad**

### **OBJECTIFS**

---

- > Identifier les représentations des participants sur la vie intime et sexuelle de la personne âgée.
- > Définir les concepts en général et en particulier pour la personne âgée.
- > Différencier le besoin affectif du besoin sexuel.
- > Acquérir les connaissances relatives à l'attirance entre deux personnes.
- > Saisir l'impact du vieillissement sur le corps et l'esprit de la personne, ainsi que les conséquences sur la société.
- > Intégrer les principes éthiques et législatifs dans la question de la sexualité des personnes âgées.
- > Développer une réflexion éthique sur le sujet.
- > Respecter les libertés dans les pratiques quotidiennes.
- > Améliorer les pratiques de façon pérenne.

### **INFOS PRATIQUES**

---

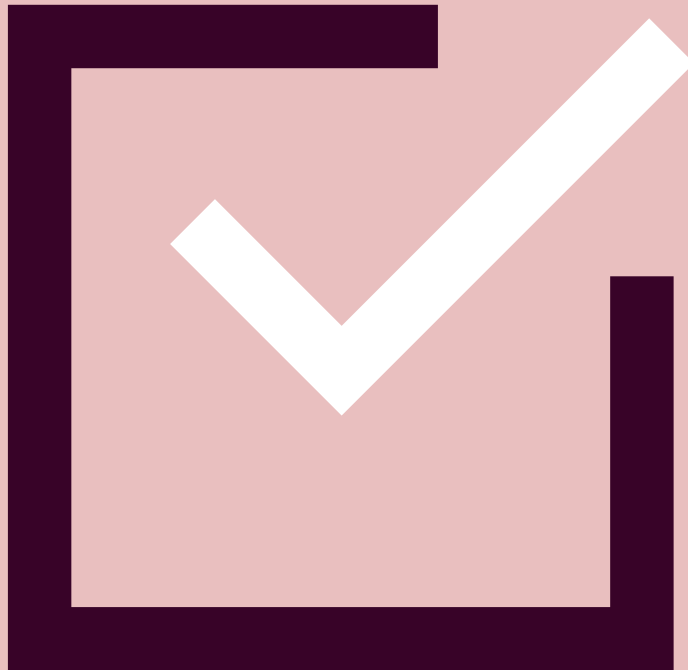
**Code de formation**  
**S230**

**Public**  
Professionnel intervenant  
auprès des personnes  
âgées

**Organisé par**  
ETHICARE

**Durée**  
2 jours

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



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

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

WWW.ANFH.FR



# 2.

## **Prévention et gestion des risques**

## AFGSU Niveau 1 – Formation initiale

### OBJECTIFS

Conformément à l'arrêté du 30/12/2014: l'acquisition de connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

- Prodiguer les premiers secours par des gestes simples et adaptés.
- Donner une alerte rapide et précise aux services médicaux de secours.
- Se préparer à l'obtention de l'AFGSU niveau 1.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**H102**

**Public**

Personnels non-soignants (ASH, ASHQ, AVS) administratifs, techniques et ouvriers

**Organisé par**  
TRANSFAIRE

**Durée**  
2 jours



## AFGSU Niveau 2 – Formation initiale

### OBJECTIFS

- Se préparer à l'obtention de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 suivant l'arrêté du 30 décembre 2014.
- Acquérir les connaissances nécessaires en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique à l'identification d'une urgence à caractère médical et à la prise en charge en équipe, en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**H103**

**Organisé par**  
FORMA SANTÉ

**Public**

Techniciens de laboratoire, métiers de la pharmacie (préparateurs en pharmacie, aides pharmaciens), métiers de la rééducation (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, psychomotriciens, diététiciens, pédicures podologues), métiers soignants (AS, infirmiers, IADE, IBODE, puéricultrices), professionnels de santé inscrits dans la 4<sup>e</sup> partie du Code de la santé publique

**Durée**  
3 jours

## Les Premiers secours en santé mentale (PSSM)

### OBJECTIFS

---

- > Acquérir des connaissances concernant les troubles et crises en santé mentale.
- > Maîtriser un plan d'actions.
- > Développer des compétences relationnelles.
- > Informer, renseigner sur les ressources disponibles.
- > Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles de santé mentale.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**

**H104**

**Public**

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

**Organisé par**

UNAFAM / SMF / INFIPP

**Durée**

2 jours

## Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente?

### OBJECTIFS

---

- > Permettre aux agents d'acquérir un savoir-être et un savoir-faire pour mieux maîtriser les situations de violence, allant jusqu'à un échange physique tout en se préservant.
- > Identifier les tensions, ainsi que les publics souffrant de certaines pathologies pouvant conduire à des situations de violence souvent physique.
- > Être en mesure d'apprécier le contexte et la gravité d'une situation et proposer une réponse adaptée aux situations rencontrées.
- > Être en mesure d'intervenir tout en se protégeant ainsi que la personne concernée.
- > Savoir éviter les coups et blessures par un échange, des attitudes et des gestes appropriés.
- > Connaître les techniques d'atténuation et de contention face à la violence.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**

**H110**

**Public**

Tout professionnel du secteur santé, social et éducatif

**Organisé par**

CNEH

**Durée**

3 jours

## Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience (AFN 2021)

### OBJECTIFS

---

- > Repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
- > Prendre conscience de son état émotionnel.
- > Comprendre les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
- > Apprendre à pratiquer la méditation de pleine conscience pour améliorer son bien-être, gagner en paix d'esprit et en enthousiasme.
- > S'approprier des outils pour pratiquer au quotidien.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**H120**

**Public**  
Tous les professionnels de la FPH

**Organisé par**  
PLÉNITUDES

**Durée**  
2 jours



## Gestion des conflits avec les familles des résidents et des patients

### OBJECTIFS

---

- > Limiter et gérer les conflits avec les familles des patients, des résidents.
- > Comprendre l'évolution de la structure familiale et de la dynamique familiale sur la triangulation soignant/soigné/famille.
- > Appréhender la notion de conflit et connaître ses mécanismes de fonctionnement et ses modalités d'expression.
- > Adapter sa réaction en fonction des situations conflictuelles et développer une démarche d'anticipation afin de limiter le risque d'apparition d'un conflit.
- > Être en mesure de faire face à l'agressivité des familles.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**H123**

**Public**  
Tout personnel de la FPH

**Organisé par**  
IDÉAGE

**Durée**  
2 jours

## Qualité de la prestation hôtelière en Ehpad: hygiène et entretien des locaux

### OBJECTIFS

---

- > Situer l'hygiène et l'entretien des locaux dans la fonction hôtelière.
- > Connaître les règles de base, les bonnes pratiques du bio-nettoyage et les principaux équipements.
- > Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail.
- > Faire le lien entre le bio-nettoyage et la maîtrise du risque infectieux.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**H320**

**Public**

Tout public en charge de l'entretien des locaux dans les établissements et services hébergeant des personnes âgées

**Organisé par**  
ALTAFORMA

**Durée**  
3 jours

## Formateur en manutention des personnes

### OBJECTIFS

---

- > Formation de trois modules validés par un certificat professionnel (Fédération pour la formation professionnelle et l'office professionnel de qualification des organismes de formation).

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S141**

**Public**

Professionnels soignants exerçant dans un établissement ou service de santé, médico-social ou service de soins à domicile

**Organisé par**  
IRFA ÉVOLUTION

**Durée**  
12 jours

**Renseignements complémentaires**  
Formation certifiante sur 8 mois à Alençon

## Prévention des erreurs médicamenteuses

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S169**

**Public**

Personnels soignants :  
infirmiers, IADE, IBODE,  
puéricultrices,  
préparateurs en  
pharmacie

**Organisé par**

En cours de consultation

**Durée**

2 jours



## Prévention et soins des escarres

### OBJECTIFS

---

- > Appliquer la réglementation et les bonnes pratiques attachées aux soins des escarres.
- > Recommander et mettre en œuvre des actions de prévention des plaies d'escarre adaptées à la situation d'un patient et de sa(ses) plaie(s) d'escarre (en cas de complication).
- > Réaliser les soins de l'escarre, y compris des escarres lourdes et complexes, en équipe pluridisciplinaire selon un protocole défini.
- > Informer le patient sur les étapes de sa prise en charge.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S240**

**Public**

Aides-soignants,  
infirmiers, aides médico-  
psychologiques

**Organisé par**

SAUV'GARD

**Durée**

2 jours

## Travailler la nuit

### OBJECTIFS

- Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner ses exigences.
- Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réaction possible et développer la confiance en soi.
- Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.
- Développer ses aptitudes à la relation d'aide pour accompagner avec bienveillance.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation

**S270**

#### Public

Personnel des services de soins de tous les secteurs exerçant la nuit

#### Organisé par

ANTIDOTE

#### Durée

3 jours

## Travailler la nuit en Ehpad

### OBJECTIFS

- Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner ses exigences.
- Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réaction possible et développer la confiance en soi.
- Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.
- Développer ses aptitudes à la relation d'aide pour accompagner avec bienveillance.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation

**S270**

#### Public

ASH, AS, AMP en Ehpad

#### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### Durée

2 jours

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



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

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

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



# 3.

## **Ressources humaines et conseil aux agents**

# Professionnalisation de la fonction formation

## OBJECTIFS

- Accompagner les agents en charge de la formation dans leur prise de fonction.

## INFOS PRATIQUES

### Code de formation **A130**

#### Public

Tout acteur de la formation : responsables des Ressources humaines, responsables ou chargés de formation, cadres supérieurs et/ou de proximité, représentants du personnel, qualitiens, etc.

#### Organisé par CNEH

#### Durée 2 jours par module

## MODULE 1

### Construire et suivre son plan de formation

#### Objectifs

- Construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement.
- Identifier et définir le rôle des acteurs intervenants dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation.
- Mettre en œuvre les différentes étapes d'élaboration et de suivi du plan de formation (analyse, méthodologie, limites) : en particulier le recueil des besoins, l'achat de formations.
- Construire un argumentaire pour défendre le plan auprès des décideurs et instances.
- Résoudre les difficultés liées à la gestion du plan de formation (anticipation, temporalité, aléas de la vie du plan de formation, etc.).
- Communiquer autour du plan de formation.

## MODULE 2

### Évaluation des actions de formation

#### Objectifs

- Développer l'évaluation des impacts de la formation et construire un dispositif adapté.
- Connaître les différentes formes d'évaluation : bilan pédagogique, satisfaction à chaud, évaluation des acquis, évaluation des impacts sur les résultats ou sur les pratiques.
- Identifier pour chacune de ces formes d'évaluation, les enjeux et freins éventuels.
- Définir les modalités de mise en œuvre, notamment pour l'évaluation des impacts.
- Proposer une démarche adaptée à l'établissement.
- Communiquer autour de la mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation.



# Formation de base à la gestion des Ressources humaines

## OBJECTIFS

Développer et/ou renforcer ses compétences sur l'ensemble des missions en intégrant les nouvelles réglementations.

## INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**A150**

### Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

**Organisé par**  
CNEH

**MODULE 1**  
**Les aspects réglementaires de l'absentéisme**

**Durée**  
2 jours

### Objectifs

- > Maîtriser 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.
- > Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.
- > Identifier les incidences pratiques sur la gestion quotidienne des ressources humaines.
- > Adapter les pratiques professionnelles et construire les outils à mettre en place pour la mise en œuvre de ces mesures.

**MODULE 2**  
**Paie et rémunération**

**Durée**  
2 jours

### Objectifs

- > Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.
- > Sécuriser les pratiques.
- > Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.

**MODULE 3**  
**Gestion des carrières**

**Durée**  
2 jours

### Objectifs

- > Maîtriser les règles relatives à l'avancement du fonctionnaire hospitalier.
- > Appréhender les calculs de reprise d'ancienneté à la nomination.
- > Cerner l'évolution du rôle des commissions administratives paritaires et des nouvelles lignes directrices de gestion.
- > Maîtriser le nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel.
- > Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux.

**MODULE 4**  
**Recrutement, mobilité et transition professionnelle**

**Durée**  
2 jours

### Objectifs

- > Maîtriser les règles relatives aux contractuels à l'hôpital.

> Identifier les éléments-clés d'un contrat.

> Sécuriser la gestion des agents contractuels à l'hôpital.

> Cerner l'évolution de la mobilité dans la fonction publique et la gestion des dispositifs.

> Maîtriser le nouveau cadre réglementaire du Compte personnel de formation (CPF).

> Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux.

**MODULE 5**  
**Fin de carrières et retraites**

**Durée**  
2 jours

### Objectifs

- > Comprendre les enjeux et les conséquences des dernières réformes.
- > Maîtriser le cadre juridique des régimes de retraite.
- > Sécuriser les pratiques et l'instruction des dossiers.

**MODULE 6**  
**Principes de la loi de Transformation de la fonction publique**

**Durée**  
1 jour

### Objectifs

- > Comprendre les impacts de la réforme.
- > Maîtriser le calendrier de mise en œuvre.
- > Appréhender la transformation du management à l'hôpital.

## Accompagnement collectif VAE



### OBJECTIFS

Donner à chaque agent la possibilité d'obtenir un diplôme par la voie de la VAE dans une démarche collective d'accompagnement soutenue par l'employeur et l'Anfh.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation **H530**

#### Public

Tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE collective

#### Organisé par

CIBC ou CROIX ROUGE  
COMPÉTENCES  
ou LES 2 RIVES

#### Durée

81 heures maximum

#### NOUVEAUTÉ

#### Renseignements complémentaires

Le programme d'accompagnement s'articulera autour de quatre phases :

- > Module 1 – Positionnement de l'agent au regard de son parcours;
- > Module 2 – Accompagnement à la rédaction du livret 1;
- > Module 3 – Accompagnement à la rédaction du livret 2 comprenant une préparation aux épreuves du jury (par exemple simulation d'entretien, jeu de rôle, etc.);
- > Module 4 – Accompagnement post-jury en cas de validation partielle.



# 4.

## Management et tutorat

## Parcours de formation modulaire pour les encadrants

### OBJECTIFS

Permettre aux cadres de la FPH de :

- > prendre du recul, s'ouvrir à d'autres idées et confronter sa pratique;
- > Reprendre des fondamentaux managériaux pour affermir ses connaissances.

### Formation modulaire de 14 modules

- > Module 1 – Positionnement.
- > Module 2 – L'actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public.
- > Module 3 – Actualités juridiques des droits des usagers.
- > Module 4 – La qualité dans la FPH.
- > Module 5 – Communication et accompagnement du changement.
- > Module 6 – Gestion et conduite de projet.
- > Module 7 – Gestion des situations difficiles.
- > Module 8 – Gestion du temps de travail.
- > Module 9 – Conduire un entretien professionnel.
- > Module 10 – Manager des compétences.
- > Module 11 – Du manager au leader.
- > Module 12 – Optimiser son temps de travail.
- > Module 13 – Le management multi-sites.
- > Module 14 – Le management intergénérationnel.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation **H195**

#### Public

Personnel d'encadrement  
tous services ou faisant  
fonction

#### Organisé par

En cours de consultation



#### **MODULE 1** Module de positionnement

##### Objectifs

- > Permettre à chaque manager de prendre un temps de réflexion sur ses pratiques managériales
- > Construire son parcours individualisé de développement des compétences

#### **MODULE 2** L'actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public

##### Objectifs

- > Permettre la mise en lien entre l'environnement de la FPH et de sa situation de manager dans la FPH.
- > Permettre une réflexion éthique sur la position de manager dans les établissements de la FPH.

#### **MODULE 3** L'actualité juridique des droits des usagers

##### Objectifs

- > Permettre la mise en lien entre l'environnement de la FPH et de sa situation de manager dans la FPH.
- > Permettre une réflexion éthique sur la position de manager dans les établissements de la FPH.

#### **MODULE 4** La qualité dans la FPH

##### Objectifs

- > Permettre la mise en lien entre l'environnement de la FPH et de sa situation de manager dans la FPH.
- > Permettre une réflexion éthique sur la position de manager dans les établissements de la FPH.

#### **MODULE 5** Communication et accompagnement du changement

##### Objectifs

- > Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues.
- > Animer un groupe de travail, une réunion d'équipe.
- > Accompagner les changements dans la FPH.

#### **MODULE 6** Gestion et conduite de projet

##### Objectifs

- > Comprendre l'intérêt de la démarche projet et savoir l'appliquer à l'échelle de son service ou d'un groupe transversal.

## Axe 4 Management et tutorat

### MODULE 7 Gestion des situations difficiles

#### Objectifs

- > Permettre aux managers de prévenir, d'anticiper et de gérer les situations les plus difficiles.
- > Aborder le management du risque RPS.

### MODULE 8 Gestion du temps de travail

#### Objectifs

- > Connaître et appliquer les règles de la gestion du temps de travail.
- > Permettre aux managers d'organiser le temps de travail de leur équipe en intégrant la réglementation ainsi que les priorités et contraintes de service.

### MODULE 9 Conduire un entretien professionnel

#### Objectifs

- > Organiser et conduire un entretien professionnel.

### MODULE 10 Manager des compétences

#### Objectifs

- > Intégrer dans son management la gestion des compétences de son équipe dans un objectif de gestion prévisionnelle et d'accompagnement de l'épanouissement de chacun.

### MODULE 11 Du manager au leader

#### Objectifs

- > Permettre aux managers d'asseoir leur autorité.
- > Permettre aux managers d'adapter leur management afin de développer les compétences de leur équipe et renforcer leur leadership.

### MODULE 12 Optimiser son temps de travail

#### Objectifs

- > Identifier les clés d'optimisation de son temps de travail.

### MODULE 13 Le management multi-sites

#### Objectifs

- > Appréhender le management multi-sites.
- > Organiser au mieux son management.

### MODULE 14 Le management intergénérationnel

#### Objectifs

- > Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes
- > Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société
- > Identifier les différents types de management et son type d'appartenance
- > Adapter son style de management en fonction de son/ses interlocuteur(s)
- > Gérer les tensions et développer la cohésion autour de projets

## Manager une petite équipe

### OBJECTIFS

---

- Identifier les compétences et attitudes-clés pour manager une petite équipe et adopter un positionnement adapté.
- Analyser ses propres pratiques et identifier les axes d'amélioration.
- Réaliser le diagnostic de fonctionnement de son équipe.
- Gérer les situations quotidiennes et adapter son management aux caractéristiques de l'équipe.
- Encourager, motiver, féliciter ou recadrer un collaborateur.
- Mener différents types d'entretien et animer une réunion efficace.
- Identifier et activer les leviers de motivation à disposition.
- Repérer et participer au développement du potentiel de ses collaborateurs.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**H295**

**Public**

Agents de la Fonction publique hospitalière en situation d'encadrement d'une petite équipe

**Organisé par**

CAPITAN

**Durée**

2 jours



## Manager une petite équipe

### OBJECTIFS

---

- Se positionner au regard du rôle, des compétences et des attitudes-clés : analyser ses pratiques, identifier ses points forts et ses axes d'amélioration, mobiliser les ressources nécessaires.
- Encadrer et animer son équipe : diagnostiquer un fonctionnement/des situations ; adapter son management à des caractéristiques/des besoins, gérer des situations collectives, animer des réunions d'équipes efficaces.
- Développer les motivations et les compétences individuelles : identifier les leviers de motivation et les potentiels, savoir encourager, féliciter, recadrer, mener différents types d'entretien, participer au développement professionnel de ses collaborateurs.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**H295**

**Public**

Agents de la Fonction publique hospitalière en situation d'encadrement d'une petite équipe

**Organisé par**

INFORELEC

**Durée**

2 jours



## Accueillir et accompagner un nouvel arrivant

### OBJECTIFS

- > Construire un parcours adapté et personnalisé pour réussir l'intégration d'un nouvel agent et notamment un agent qui sort d'une période de chômage, précarité, âgé de 50 ans et plus, ou qui vient de s'installer dans notre pays.
- > Savoir présenter et expliquer le fonctionnement de la structure, les équipes et les missions, les activités attendues.
- > Assurer le bien-être du nouvel agent au sein de la structure.
- > Organiser le parcours et le suivi de l'intégration du nouvel agent.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**H395**

**Public**

Tout professionnel accompagnant un nouvel arrivant dans sa prise de poste. Dans le cadre d'une stratégie d'accueil, bien vouloir se reporter à la fiche QVT A211

**Organisé par**

EXCELLENS FORMATION

**Durée**

2 jours

## Formation modulaire – Maîtres d'apprentissage dans la FPH

N

### OBJECTIFS

- Préparer aux fonctions de maître d'apprentissage et identifier le contexte juridique propre à l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière.
- > Mieux installer la collaboration apprentis/maître 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'arrêt du 17 décembre 2018 et de l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.
  - > Préparer le candidat à la constitution du dossier et à la soutenance devant le jury conformément au référentiel d'évaluation.

### INFOS PRATIQUES

**Code de formation**  
**H420**

**Public**

Tout agent de la FHP intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui assure déjà cette mission

**Organisé par**

CROIX-ROUGE FRANCAISE  
ou SYNERGIE DCF

**Durée**

4 jours maximum

**NOUVEAUTÉ**

# Formation Maîtres d'apprentissage dans la FPH- e-learning



## OBJECTIFS

Permet la mise à jour des compétences et de développer la professionnalisation des agents assurant les missions de maître d'apprentissage tout en s'adaptant avec leurs impératifs d'activités journalières.

## INFOS PRATIQUES

### Code de formation **H421**

#### Public

Tout agent de la FPH pouvant attester de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours et d'une formation complète de maître d'apprentissage en lien avec le référentiel de compétences

#### Organisé par

En cours de consultation

#### Renseignements complémentaires

Ce dispositif est composé de cinq modules

#### NOUVEAUTÉ



### MODULE 1

**Appréhender le cadre juridique de l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière**

#### Durée

1 heure maximum

#### Objectifs

- > Modalités du contrat d'apprentissage (dont nature du travail).
- > Responsabilités de l'apprenti et de l'employeur.
- > Droits et devoirs de chaque acteur du dispositif (dont missions/compétences/responsabilités du maître d'apprentissage).
- > Place de la formation et le rôle du CFA.

### MODULE 2

**Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant**

#### Durée

1 heure maximum

#### Objectifs

- > Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise.
- > Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise.
- > Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai.

### MODULE 3

**Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle**

#### Durée

1 heure maximum

#### Objectifs

- > 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**

#### Durée

1 heure maximum

#### Objectifs

- > 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**

#### Durée

3 heures maximum

#### Objectifs

Il permettra au maître d'apprentissage de se préparer à la certification en s'appuyant notamment sur les éléments du guide d'accompagnement du candidat à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du Travail.

## Parcours Manager médical

### OBJECTIFS

---

#### Formation modulaire

- > Module 1 – Quel positionnement pour le manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?
- > Module 2 – Développer son leadership et prendre soin de l'équipe.
- > Module 3 – Prévenir et traiter les conflits par la communication positive.
- > Module 4 – Mieux manager pour mieux soigner : démarche participative et qualité de vie au travail.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **M100**

#### Public

Tout personnel médical en situation de management (chef de pôle, chef de service, responsable d'unité, médecin coordonnateur, président de CME, etc.)

#### Organisé par CNEH

#### MODULE 1

**Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?**

#### Durée

1 jour

#### Objectifs

- > Identifier les interactions des différents acteurs dans le processus décisionnel au sein de l'établissement.
- > Connaître les nouvelles modalités de l'organisation médicale dans le contexte des Groupements hospitaliers de territoire (GHT).

#### MODULE 2

**Développer son leadership et prendre soin de son équipe**

#### Durée

2 jours

#### Objectifs

- > Savoir se situer dans sa performance managériale.
- > Mobiliser, dynamiser, prendre soin de l'équipe dont on a la responsabilité.

#### MODULE 3

**Prévenir et traiter les conflits par la communication positive**

#### Durée

2 jours

#### Objectifs

- > Développer une communication positive et efficace.
- > Prévenir les conflits.
- > S'approprier une démarche de résolution de conflit et les outils associés.

#### MODULE 4

**Mieux manager pour mieux soigner : démarche participative et Qualité de vie au travail**

#### Durée

1 jour

#### Objectifs

- > Appréhender l'intérêt et les enjeux de la Démarche participative pour améliorer la Qualité de vie au travail et la qualité des soins au sein de son équipe.
- > Maîtriser les fondamentaux de la Démarche participative.
- > Dynamiser les espaces d'échanges.

## Être tuteur de stagiaires paramédicaux

### OBJECTIFS

---

- Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'approprier les concepts-clés liés à la réingénierie des formations paramédicales.
- Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale.
- Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S189**

**Public**

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

**Organisé par**

IFSO

**Durée**

4 jours



## Être tuteur de stagiaires paramédicaux

### OBJECTIFS

---

- Initier une dynamique favorable à l'apprentissage et s'approprier les référentiels métiers et les logiques de la formation.
- Identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.
- Développer ses compétences en pédagogie.
- Acquérir les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles.
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.
- Évaluer les compétences.
- Accompagner des étudiants en difficulté.
- Évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.
- Évaluer la formation.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**S189**

**Public**

Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-techniques chargés des fonctions de tuteurs d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

**Organisé par**

SYNERGIES DCF

**Durée**

4 jours

5.

**Services  
logistiques**

## La méthode RABC en blanchisserie

### OBJECTIFS

- Maîtriser les spécificités propres à la nouvelle approche « maîtrise de la bio contamination des articles textiles traités en blanchisserie ».
- Mettre en place la méthode RABC (méthode et outils).
- Évaluer la maîtrise des risques et identifier les conditions de réussite ou d'échec dans l'application de la méthode RABC.
- Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation **T150**

#### Public

Agents de blanchisserie/  
buanderie, de lingerie et  
tout personnel en lien  
avec la fonction du linge

#### Organisé par

ALTAFORMA

#### Durée

2 jours



## Dispositif modulaire pour les personnels de cuisine

### OBJECTIFS

Objectifs spécifiques détaillés dans chaque module.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation **T170**

#### Public

Métiers de la restauration  
(cuisinier, agent de  
restauration)

#### Organisé par

AFPA

#### Durée

2 jours par module

#### **MODULE 1** Les techniques de cuisson évolutive

##### Objectifs

- Acquérir les techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées.
- Mettre en place l'organisation des postes de travail adaptée à ces différentes techniques.
- Mettre en valeur les produits en maîtrisant le juste point de cuisson tout en induisant une optimisation des coûts.

#### **MODULE 2** Cuisson et valorisation des légumes

##### Objectifs

- Acquérir les techniques nécessaires à la cuisson des légumes en optimisant les gestes et les coûts, dans un souci constant d'amélioration de la qualité.
- Adapter les techniques de cuisson pour valoriser les légumes.
- Mettre en place l'organisation des postes de travail ajustée à ces techniques.

## Axe 5 Services logistiques

### MODULE 3

#### Cuisson et valorisation des poissons

##### Objectifs

- > Maîtriser les gestes et techniques de base efficaces pour réaliser les justes cuissons pour les poissons.
- > Adapter les techniques de cuisson pour valoriser les poissons en maîtrisant le juste point de cuisson tout en induisant une optimisation des coûts.
- > Mettre en place l'organisation des postes de travail ajustée à ces techniques.

### MODULE 4

#### Améliorer l'appétence et les goûts des plats mixés froids, du manger-mains (hors d'œuvres et desserts)

##### Objectifs

- > Acquérir des techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées.
- > Mettre en œuvre des préparations culinaires attractives tout en répondant aux besoins nutritionnels physiologiques et psychologiques de la personne âgée autour d'un repas.
- > Aborder les différentes pathologies et les solutions à mettre en œuvre.

### MODULE 5

#### Les pâtisseries d'assemblage en collectivité

##### Objectifs

- Cette formation permet au personnel d'acquérir les techniques nécessaires à la réalisation de desserts attractifs dans un souci d'optimisation du temps et de réduction des coûts, afin d'améliorer la qualité des prestations culinaires. Elle permettra aux agents de :
- > préparer des desserts attractifs en collectivité ;
  - > mettre en place l'organisation des postes de travail adaptée à ces techniques.

### MODULE 6

#### Les principes de l'équilibre alimentaire

##### Objectifs

- Cette formation apporte au personnel de cuisine les connaissances nécessaires à l'élaboration de menus équilibrés et adaptés aux consommateurs dans le respect des orientations nationales. Elle permettra aux agents de :
- > acquérir des connaissances sur l'équilibre alimentaire ;
  - > s'approprier des méthodologies nécessaires à l'établissement de menus équilibrés ;
  - > élaborer des menus équilibrés en restauration collective.

### MODULE 7

#### Élaborer et valoriser une production de hors-d'œuvres et d'entrées en restauration collective

##### Objectifs

- Acquérir des techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées :
- > fabriquer, dresser et conditionner des hors-d'œuvre crus ou cuits ;
  - > prendre en compte la législation et les contraintes techniques ;
  - > respecter les différents critères de qualité ;
  - > prendre en compte la lutte contre l'obésité ;
  - > garantir un service de repas agréable, sain et sans danger microbiologique pour les usagers.

### MODULE 8

#### Améliorer l'appétence et le goût des plats mixés chauds

##### Objectifs

- Acquérir des techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées :
- > mettre en œuvre des préparations culinaires attractives tout en répondant aux besoins nutritionnels physiologiques et psychologiques de la personne âgée autour d'un repas ;
  - > aborder les différentes pathologies et les solutions à mettre en œuvre.

### MODULE 9

#### Cuisiner pour les personnes âgées

##### Objectifs

- > Appréhender les régimes spécifiques des personnes âgées.
- > Maîtriser des recettes adaptées aux personnes âgées.

### MODULE 10

#### Nutrition des personnes âgées

##### Objectifs

- > Acquérir des techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées.
- > Composer des menus pour les personnes âgées.
- > Mettre en place le repas d'une personne âgée.
- > Organiser et planifier le repas au sein d'un établissement de santé.
- > Connaître les principes d'hygiène alimentaire.

## Réduire le gaspillage alimentaire

### OBJECTIFS

---

- Identifier les enjeux et les répercussions du gaspillage alimentaire.
- Identifier et quantifier les éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
- Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possible.
- Communiquer et sensibiliser sur le sujet au sein de son établissement.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**

**T171**

**Public**

Directeurs, responsables de cuisine, chefs de service, cadres de service, chef ou cadres de pôle, chefs d'équipe

**Organisé par**

FRAMHEIM

**Durée**

2 jours





6 ●

**Préparation  
aux concours  
et à l'intégration  
en Institut  
de formation**

## Préparation à l'intégration en Institut de formation aides-soignants (IFAS)

### OBJECTIFS

---

Formaliser son projet professionnel et/ou une analyse d'une situation professionnelle signifiante

- > Préparer son oral de sélection en IFAS

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**P100**

**Public**

Agents ou contractuels de la Fonction publique hospitalière en exercice sur des fonctions d'agents des services hospitaliers

**Organisé par**  
CONVERGENCES

**Durée**  
5 jours



## Préparation au concours d'entrée à l'Institut de formation en soins infirmiers (IFSI)

### OBJECTIFS

---

- > Mesurer son niveau puis formaliser un dossier de candidature sincère et pertinent.
- > Comprendre et maîtriser la méthodologie de la sous-épreuve de rédaction.
- > Étoffer sa culture sanitaire, sociale et professionnelle.
- > Maîtriser l'arithmétique à usage professionnel.
- > Savoir échanger avec le jury.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**P200**

**Public**

Toutes les personnes justifiant d'un minimum de trois ans de cotisation à la Sécurité sociale. Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap

**Organisé par**  
CONVERGENCES

**Durée**  
12 jours

# 7 ●

**Amélioration des  
savoirs de base  
et développement  
des compétences  
orthographiques**

## Dispositif 4C: des Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière

### OBJECTIFS

#### Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend 8 domaines

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

#### Le dispositif «4C» se compose de:

- > un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation) : 4 à 8 heures ;
- > un parcours de formation individualisé : 140 heures maximum.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation **H500**

#### Public

Agents de la FPH souhaitant acquérir ou renforcer leurs savoirs et compétences de base

#### Organisé par

AF2E / AMBOISE-FORMATIONS ou ASSOFAAC



## Orthodidacte: formation e-learning sur les écrits professionnels en français

### OBJECTIFS

- > Améliorer son niveau en langue française écrite.
- > Monter en compétences sur les écrits professionnels en français.
- > Accord du nom et de l'adjectif.
- > Accord du participe passé.
- > Accord sujet-verbe.
- > Conjugaison.
- > Grammaire.
- > Homophones.
- > Orthographe et genre des mots.
- > Rédaction et registre.
- > Vocabulaire.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation **H510**

#### Public

Tout agent de la FPH

#### Organisé par

DEMOS

#### Renseignements complémentaires

- > Les + : plateforme accessible en illimité sur 6 mois ou 1 an.
- > Durée indicative : 24 heures.
- > Prérequis : disposer d'un ordinateur, un mobile ou une tablette ayant accès à Internet.

## Savoir rédiger un courriel (e-learning)

### OBJECTIFS

---

Le projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisé en orthographe.

Le parcours « courriel » permet d'acquérir les bonnes pratiques de l'e-mail professionnel :

- > rédiger des e-mails professionnels efficaces, dans le respect des règles de formulation et de présentation ;
- > identifier les leviers pour communiquer efficacement *via* e-mail.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**H520**

**Public**  
Tout agent de la FPH

**Organisé par**  
WOONOZ

**Durée**  
3 heures

**Renseignements complémentaires**  
> Prérequis: disposer d'un ordinateur, un mobile ou une tablette ayant accès à Internet.

# Les incontournables, un podcast de l'Anfh

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



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

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



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

# 8.

## **Accompagnement à l'entretien professionnel**

## L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation

### OBJECTIFS

---

➤ Acquérir des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **EP1-MOD1**

#### Public

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

#### Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ, EMS, ou PRISMA

#### Durée

3h30 par module

#### Renseignements complémentaires

Formation en présentiel ou distanciel



## L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 2 – La formalisation du compte rendu

### OBJECTIFS

---

➤ S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel pour formuler l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **EP1-MOD2**

#### Public

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

#### Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ, EMS ou PRISMA

#### Durée

3h30 par module

#### Renseignements complémentaires

Formation en présentiel ou distanciel



## L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel

### OBJECTIFS

---

> S'entraîner à la conduite relationnelle d'un entretien professionnel.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **EP1-MOD3**

#### Public

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

#### Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ, EMS ou PRISMA

#### Durée

3h30 par module

#### Renseignements complémentaires

Formation en présentiel ou distanciel

## L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

### OBJECTIFS

---

> Préparer un entretien délicat.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **EP1-MOD4**

#### Public

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

#### Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ, EMS ou PRISMA

#### Durée

3h30 par module

#### Renseignements complémentaires

Formation en présentiel ou distanciel

## Entretien professionnel pour les évaluateurs – Formation e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel »

### OBJECTIFS

- > Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
- > Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Connaître les parties constitutives de l'entretien.

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation

**EP2**

#### Public

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

#### Organisé par

SIMANGO

#### Durée

30 minutes

#### Renseignements complémentaires :

Disponible sur : [e-formations.anfh.fr](http://e-formations.anfh.fr) sur inscription institutionnelle



### MODULE 1

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

#### Objectifs

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

### MODULE 2

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

#### Objectifs

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

## Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

### OBJECTIFS

---

- > Connaître le cadre réglementaire et les nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle dans la FPH.
- > Se préparer à être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel pour accompagner le changement.
- > Consolider ses compétences dans le domaine de la pédagogie pour adultes en formation.
- > Concevoir le déroulé et les supports de la formation « Conduite de l'entretien professionnel » en tenant compte des objectifs et des spécificités de son établissement.
- > S'exercer dans le cadre bienveillant de la formation.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **EP3**

##### Public

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

##### Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ ou CNEH

##### Durée

2 jours

## L'entretien professionnel pour les évalués – Se préparer et préparer son entretien professionnel

### OBJECTIFS

---

- > Accompagner les évalués dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- > Comprendre le contexte de l'entretien professionnel.
- > Préparer le contenu pour être un acteur majeur de son entretien professionnel.
- > Établir un échange constructif et actif durant l'entretien.
- > Connaître et comprendre les outils spécifiques à l'établissement.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **EP4**

##### Public

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

##### Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ ou PRISMA

##### Durée

2 heures

##### Renseignements complémentaires

Formation en présentiel ou distanciel

# Entretien professionnel pour les évalués – Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel

Mobile-learning

## OBJECTIFS

---

- > Sensibiliser les agents de la Fonction publique hospitalière sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > Sensibiliser les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à leur entretien professionnel.

## INFOS PRATIQUES

---

### Code de formation

**EP5**

### Organisé par

SIMANGO

### Durée

10 minutes

### Renseignements complémentaires

Accessible à partir d'un ordinateur, d'une tablette ou d'un smartphone et sur l'application Anfh



9.

**Qualité de vie  
au travail  
(QVT)**

## Dispositif QVT Diagnostic du besoin

### OBJECTIFS

---

Définir et circonscrire avec l'établissement ou le groupe d'établissements, son besoin d'accompagnement (champs, nature, durée, etc.) pour la mise en place de tout ou partie d'une politique de QVT, en connexion avec son contexte et ses projets.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**A200**

**Public**  
Directions, DRH, services  
RH, autres acteurs de la  
QVT au sein des  
établissements

**Organisé par**  
ENEIS by KPMG

**Durée**  
0,5 à 3 jours



## Dispositif QVT Diagnostic du besoin

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**A200**

**Public**  
Chefs d'établissements,  
direction des Ressources  
humaines, référents QVT  
de l'établissement,  
membre du COPIL QVT

**Organisé par**  
EVO CARE

**Durée**  
0,5 à 3 jours

## Dispositif QVT

### Diagnostic du besoin

#### OBJECTIFS

- > Faire le point sur les démarches, pratiques et dispositifs internes visant à soutenir et améliorer la QVT des agents.
- > Identifier, de manière opérationnelle, ce qu'il faut faire pour développer, renforcer et pérenniser la QVT dans un équilibre entre santé et performance (principes directeurs ANACT).
- > Acculturer les parties prenantes aux principes, objectifs et méthodes afin de promouvoir la qualité de vie au travail sur la base du référentiel QVT conçu par Sofaxis.
- > Réaliser l'inventaire des pratiques organisationnelles (outil conçu par Sofaxis) favorables à la qualité de vie au travail.
- > Favoriser la co-construction d'un diagnostic qui se centre sur le « quoi faire », pour élaborer une stratégie interne d'amélioration de la QVT sur mesure, et prioriser les actions selon les besoins identifiés.

#### INFOS PRATIQUES

##### Code de formation

### A200

##### Public

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

##### Organisé par

RELYENS (SOFAXIS)

##### Durée

0,5 à 3 jours

## Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

#### OBJECTIFS

- À partir de la note de cadrage, permettre à un établissement ou groupe d'établissements de définir, mettre en œuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie d'une politique QVT, en lien avec le projet d'établissement et le projet social :
- > établir un état des lieux des réalisations existantes ;
  - > permettre à chacun de s'approprier et compléter l'état des lieux ;
  - > pérenniser et valoriser les situations et organisations identifiées comme satisfaisantes ;
  - > définir les axes d'amélioration ;
  - > définir un plan d'actions adapté aux moyens mobilisables et au degré d'avancement de chaque établissement et prioriser les actions ;
  - > accompagner les acteurs dans la mise en œuvre et l'évaluation des actions ;
  - > identifier les conditions de la pérennisation de la démarche, autonomiser les acteurs.

#### INFOS PRATIQUES

##### Code de formation

### A201

##### Public

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

##### Organisé par

ENEIS by KPMG

##### Durée

3 à 9 jours

## Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

### OBJECTIFS

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

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation

**A201**

#### Public

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

#### Organisé par

EVOCARE

#### Durée

3 à 9 jours



## Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

### OBJECTIFS

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

### INFOS PRATIQUES

#### Code de formation

**A201**

#### Public

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

#### Organisé par

RELYENS (SOFAXIS)

#### Durée

3 à 9 jours



## Module « flash » – Mise en place du télétravail

### OBJECTIFS

---

- > Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail.
- > Connaître le cadre juridique du télétravail.
- > Comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère.
- > Construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail.
- > Préparer la conduite du changement dans sa structure.
- > Construire la feuille de route propre à son établissement.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **A210**

#### Public

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

**Organisé par**  
ENEIS by KPMG

**Durée**  
1 à 4 jours

## Module « flash » – Mise en place du télétravail

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **A210**

#### Public

DRH et DG

**Organisé par**  
GERESO

**Durée**  
1 à 4 jours

## Module « flash » – Mise en place du télétravail

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **A210**

#### Public

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

**Organisé par**  
RELYENS (SOFAXIS)

**Durée**  
1 à 4 jours



## Module « flash » – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

### OBJECTIFS

---

- > Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVT.
- > Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement.
- > Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- > Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **A211**

#### Public

Directions, DRH, services RH, encadrants

**Organisé par**  
ENEIS by KPMG

**Durée**  
1 à 4 jours

## Module « flash » – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

### OBJECTIFS

---

- > Définir, dès la phase de recrutement, les conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure : ses atouts, son fonctionnement organisationnel et son environnement de travail.
- > Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un des leviers de la QVT.
- > Définir les conditions d'arrivée des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- > Structurer un parcours d'intégration pour chaque arrivant, en fonction des spécificités relatives aux métiers, services et activités.
- > Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.
- > Partager la méthodologie et les outils pratiques mis en œuvre.
- > Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**A211**

**Public**  
Directions, DRH,  
services RH, cadres de  
service

**Organisé par**  
RELYENS (SOFAXIS)

**Durée**  
2 à 4 jours

## Module « flash » – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

### OBJECTIFS

---

- Permettre à un établissement de définir et d'impulser une vision managériale porteuse de sens au travail.
- > Définir collectivement les valeurs managériales à promouvoir et à développer.
  - > Définir les conditions de diffusion, d'adhésion et impulser la mise en œuvre.
  - > Définir les conditions d'évaluation.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**A212**

**Public**  
Direction, encadrants,  
DRH, service RH

**Organisé par**  
ENEIS by KPMG

**Durée**  
1 à 4 jours

## **Module « flash » – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens**

### **OBJECTIFS**

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

### **INFOS PRATIQUES**

**Code de formation**  
**A212**

**Public**

Chefs d'établissements,  
encadrement supérieur et  
de proximité

**Organisé par**  
EVOCARE

**Durée**  
1 à 4 jours

**Renseignements  
complémentaires**  
Prérequis : plan d'actions  
QVT formalisé



## **Module « flash » – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens**

### **OBJECTIFS**

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

### **INFOS PRATIQUES**

**Code de formation**  
**A212**

**Public**

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

**Organisé par**  
RELYENS (SOFAXIS)

**Durée**  
2 à 4 jours

**Renseignements  
complémentaires**  
Prérequis : encadrer une  
équipe

## **Module « flash » – Améliorer la communication institutionnelle interne**

### **OBJECTIFS**

---

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

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**  
**A213**

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

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**  
4 jours

## **Module « flash » – Améliorer la communication institutionnelle interne**

### **OBJECTIFS**

---

- > Savoir faire le bilan de la communication dans l'établissement.
- > Inventaire : dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne.
- > Projet et plan de communication : savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne.

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**  
**A213**

**Public**  
Fonction RH, fonction communication

**Organisé par**  
GERESO

**Durée**  
4 jours

## Module « flash » – Améliorer la communication institutionnelle interne

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **A213**

##### Public

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

##### Organisé par

SYNERGIES DCF

##### Durée

2,5 jours



## Module « flash » – Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **A214**

##### Public

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

##### Organisé par

COMPÉTENCES PRÉVENTION

##### Durée

2 à 4 jours

##### Renseignements complémentaires

Prérequis : recueil des données de sinistralité complété

## Module « flash » – Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation

**A214**

#### Public

Direction et encadrement, RH, chargés de prévention, représentants du personnel en charge de la prévention

#### Organisé par

GROUPE JLO

#### Durée

1 à 4 jours

## Module « flash » – Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation

**A214**

#### Public

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

#### Organisé par

RELYENS (SOFAXIS)

#### Durée

4 jours

## **Module « flash » – Webinaire: « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien? »**

### **OBJECTIFS**

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

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

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

### **INFOS PRATIQUES**

#### **Code de formation**

**A215**

#### **Public**

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

#### **Organisé par**

RELYENS (SOFAXIS)

#### **Durée**

3 heures



## **Mieux-être au travail – Les clés pour réussir**

### **OBJECTIFS**

- > Reconnaître les manifestations et les causes de l'usure : 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'action 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.

### **INFOS PRATIQUES**

#### **Code de formation**

**H112**

#### **Organisé par**

ATTITUDE ou SYNERGIES

DCF

#### **Durée**

3 jours (2+1)



## Égalité professionnelle Femmes-Hommes : diagnostic et cadrage

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**A300**

**Public**  
Directions, DRH, services  
RH, référents

**Organisé par**  
GROUPE ÉGAÉ

**Durée**  
2 à 4 jours

## Égalité professionnelle Femmes-Hommes : diagnostic et cadrage

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**A300**

**Public**  
Directions, DRH, services  
RH, référents

**Organisé par**  
FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**  
1 à 3 jours

## Égalité professionnelle Femmes-Hommes : accompagnement des acteurs

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**A301**

**Public**

Directions, DRH,  
services RH, référents

**Organisé par**

EGAE

**Durée**

3 jours



## Égalité professionnelle Femmes-Hommes : accompagnement des acteurs – Exemple GHT

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation**  
**A301**

**Public**

Directions, DRH,  
services RH, référents

**Organisé par**

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**

3 jours

## Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation de l'encadrant intermédiaire

### OBJECTIFS

---

- > Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Appliquer et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle de son établissement.
- > Porter et incarner cette politique égalité.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation****A310****Public**

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

**Organisé par**

ITAQUE

**Durée**

3h30

## Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation de l'encadrant intermédiaire

### OBJECTIFS

---

- > Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Appliquer et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle de son établissement.
- > Porter et incarner cette politique Égalité.

### INFOS PRATIQUES

---

**Code de formation****A310****Public**

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

**Organisé par**

JLO

**Durée**

3h30

## Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des agents des services de Ressources humaines

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **A311**

#### Public

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

#### Organisé par

ITAQUE

#### Durée

1 jour



## Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des agents des services de Ressources humaines

### OBJECTIFS

---

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

### INFOS PRATIQUES

---

#### Code de formation **A311**

#### Public

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

#### Organisé par

JLO

#### Durée

1 jour

## **Égalité professionnelle Femmes-Hommes :** formation des référent(e)s Égalité et/ou Diversité

### **OBJECTIFS**

---

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

### **INFOS PRATIQUES**

---

#### **Code de formation**

**A312**

#### **Public**

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

#### **Organisé par**

ITAQUE

#### **Durée**

2 jours

## **Égalité professionnelle Femmes-Hommes :** formation des référent(e)s Égalité et/ou Diversité

### **OBJECTIFS**

---

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

### **INFOS PRATIQUES**

---

#### **Code de formation**

**A312**

#### **Public**

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

#### **Organisé par**

JLO

#### **Durée**

2 jours

# Égalité professionnelle homme-femme (e-learning)

## OBJECTIFS

---

- > Connaître la politique d'égalité professionnelle dans la FPH et son cadre réglementaire
- > Identifier les facteurs et situations d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à partir de données qualitatives et quantitatives.
- > Mettre en place les leviers nécessaires pour asseoir une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévenir et apporter des réponses aux situations de discriminations.
- > Intervenir en tant qu'acteur de l'égalité et promouvoir la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes
- > Identifier les personnes et les organismes ressources en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- > Repérer une situation d'inégalité et prendre position pour l'éviter
- > Connaître les personnes ressources et être en capacité de les contacter
- > Connaître les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la FPH

## INFOS PRATIQUES

---

### Code de formation

**A313**

### Public

Tout agent de la FPH

### Organisé par

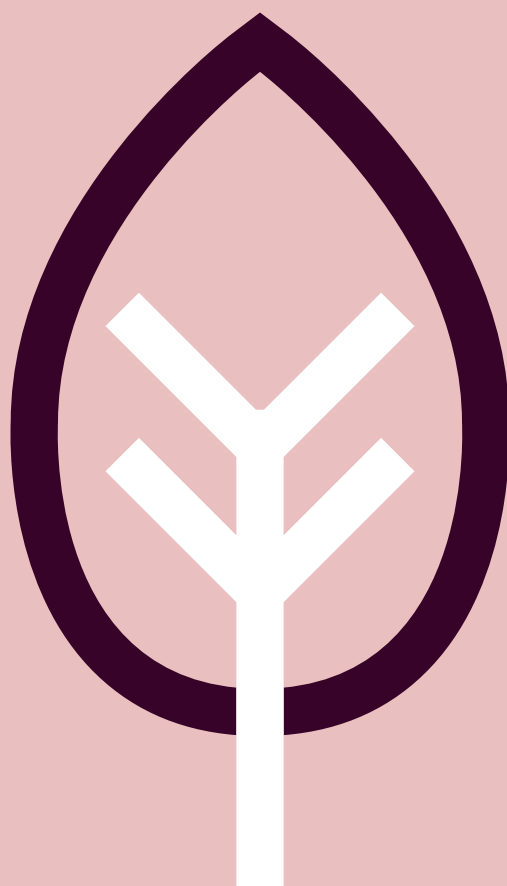
Déployé par l'Anfh  
en E-learning

### Renseignements complémentaires

Disponible sur  
[e-formations.anfh.fr](http://e-formations.anfh.fr)



# Le dispositif Développement durable RSE: sensibilisation et accompagnement



L'Anfh, dans le cadre du 12<sup>e</sup> objectif de son plan stratégique 2020-2023 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements. Plus d'infos : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse>

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

WWW.ANFH.FR

## **Développement Durable – Webinaire n°1 :**

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

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

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**

**A401**

**Organisé par**

PRIMUM NON NOCERE

**Durée**

2 heures

## **Développement Durable – Webinaire n°2 :**

« Comment mener un diagnostic de développement durable ? »

### **OBJECTIFS**

---

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

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**

**A402**

**Organisé par**

PRIMUM NON NOCERE

**Durée**

2 heures





## **Développement Durable – Webinaire n°3 :**

« Comment formaliser  
un plan d'actions adapté  
à l'établissement ? »

### **OBJECTIFS**

---

- > Co-rédiger un plan d'actions personnalisé et le prioriser.
- > Co-rédiger une politique de développement durable adaptée à l'établissement.

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**  
**A403**

**Organisé par**  
PRIMUM NON NOCERE

**Durée**  
2 heures

## **Développement Durable – Webinaire n°4 :**

« Comment mettre  
en œuvre les actions,  
comment les prioriser ? »

### **OBJECTIFS**

---

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

### **INFOS PRATIQUES**

---

**Code de formation**  
**A404**

**Organisé par**  
PRIMUM NON NOCERE

**Durée**  
2 heures

# Achats durables et éco-responsables

## OBJECTIFS

### Objectif général

Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés ainsi que les risques pour un établissement hospitalier.

## INFOS PRATIQUES

### Code de formation

**A410**

### Organisé par

CKS Santé

## MODULE 1

Directeurs des achats

### Durée

1 jour

### Objectifs

- > Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés ainsi que les risques associés pour un établissement hospitalier.
- > Organiser et structurer une démarche achats responsables dans son GHT et vis-à-vis des parties prenantes externes.
- > Piloter son dispositif achats responsables.
- > Préparer la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables.

## MODULE 2

Acheteurs, juristes, prescripteurs

### Durée

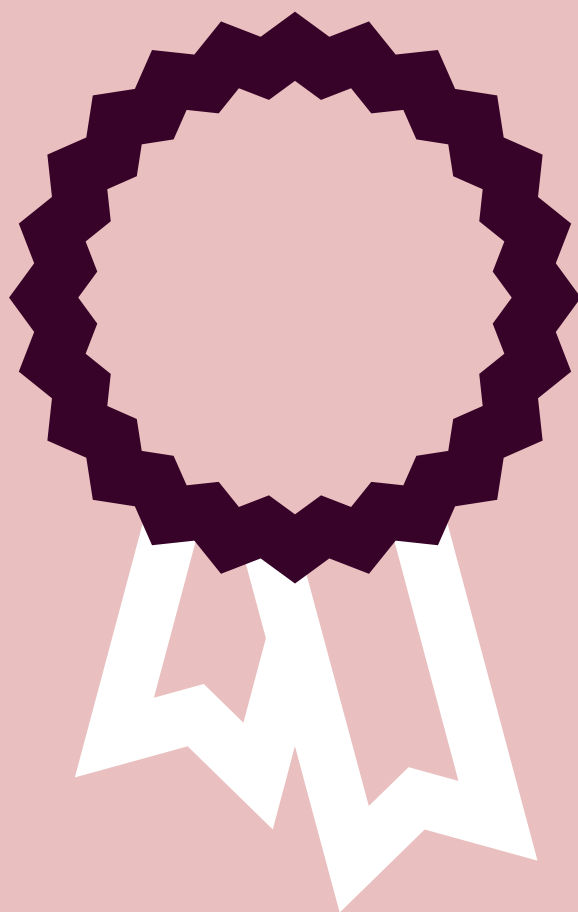
3 jours

### Objectifs

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



**Retrouvez  
toutes les formations  
sur le site  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



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

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

D'un coup d'œil

# AFN – Actions de formation nationale

	Thématique	Organisme(s)	Durée	Date de fin de marché
AFN 2023	Numérique en santé	En cours d'achat		
	Management hospitalier	En cours d'achat		
	Optimisation de ses ressources internes pour mieux travailler en équipe	En cours d'achat		
	Former ou renforcer des compétences professionnelles à l'évaluation et l'orientation de personnes repérées comme étant à risque suicidaire	En cours d'achat		
	Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche	En cours d'achat		
	Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient	En cours d'achat		
	Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	En cours d'achat		
AFN 2022	L'entretien prénatal précoce Module 1 – Réaliser un entretien prénatal précoce Module 2 – Accompagner les femmes/couples en situation complexe	FORMAVENIR PERFORMANCES	M1 Socle : M1A 2H eylearning, M1B : 2 jours M2 Situations complexes : 2 jours	12/06/2026
	Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	GRIEPS ou INFOR SANTÉ	3 jours	14/06/2026
	Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	CRYALIDE ou DÉMÉTER	1 jour	12/06/2026
	Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques Module 1 – Maintien des compétences en réanimation/soins critiques Module 2 – Développement des compétences en réanimation/soins critiques	REALCARE ou FORMAVENIR PERFORMANCES	M1A 1 jour M1B 1 jour M2A 2 jours M2B 1 jour	27/03/2027
	La place du son dans l'environnement professionnel	GH CENTRE BRETAGNE	2 jours	28/03/2027
	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH (offre DGAFP)	PLATEFORME LCMS ANFH	2 h15	

**Les AFN multi-professionnelles sont ouvertes également aux professionnels médicaux.**

Les programmes sont disponibles sur le site Anfh  
<https://www.anfh.fr/centre/offres-de-formation-0>

	<b>Thématique</b>	<b>Organisme(s)</b>	<b>Durée</b>	<b>Date de fin de marché</b>
<b>AFN 2021</b>	Les premiers secours en santé mentale	Groupement SMF-UNAFAM-INFIPP	2 jours	01/03/2025
	Initiation à la pratique de la méditation de pleine conscience	DÉMÉTER ou PLÉNITUDES	3 jours ou 2 jours	25/04/2025
	La communication non verbale dans la relation patient/soignant	ÉLIDE FORMATION ou FORMAVENIR PERFORMANCES	2 + 1 jours	25/04/2025
	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en Ehpad	ADVITAM/IEF	2 jours	20/06/2025
	L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	CORPUS LEARNING/FORMAVENIR PERFORMANCES	2 jours	16/06/2025
<b>AFN 2020</b>	Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle	AIUS	3 jours	30/12/2024
	Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé Module 1 – Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique Module 2 – Les fondamentaux de la vaccination	FORMAVENIR PERFORMANCES	Module 1 : 1 jour Module 2 : 2 jours	06/02/2024
	Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des soins	CNEH	2 + 1 jours	06/02/2024
	Précarité et rupture des parcours de soins	GRIEPS	2 + 1 jours	12/05/2024
	Accompagner les aidants	ANTIDOTE EXPERTISE/FORMAVENIR PERFORMANCES	1 + 1 jours	17/02/2024
	Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée	GRIEPS	2 + 1 jours	17/02/2024
	Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver	GRIEPS/FORMAVENIR PERFORMANCES	3 jours	17/02/2024
	Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télé-médecine	FORMAVENIR PERFORMANCES	2 jours	04/01/2025
<b>AFN 2020 Médecins</b>	Parcours Manager médical	CHU de Bordeaux	4 x 2 jours	19/03/2024
		CNEH	4 modules 1 + 2 + 2 + 1	19/03/2024

D'un coup d'œil

# Accompagnement des projets professionnels individuels

L'Anfh accompagne les agents des établissements de la FPH tout au long de leur carrière, dans la construction et la réalisation de leurs projets professionnels et personnels.

-  
**Contact**  
**Caroline LABBE**  
> 02 54 46 55 07  
> ca.labbe@anfh.fr

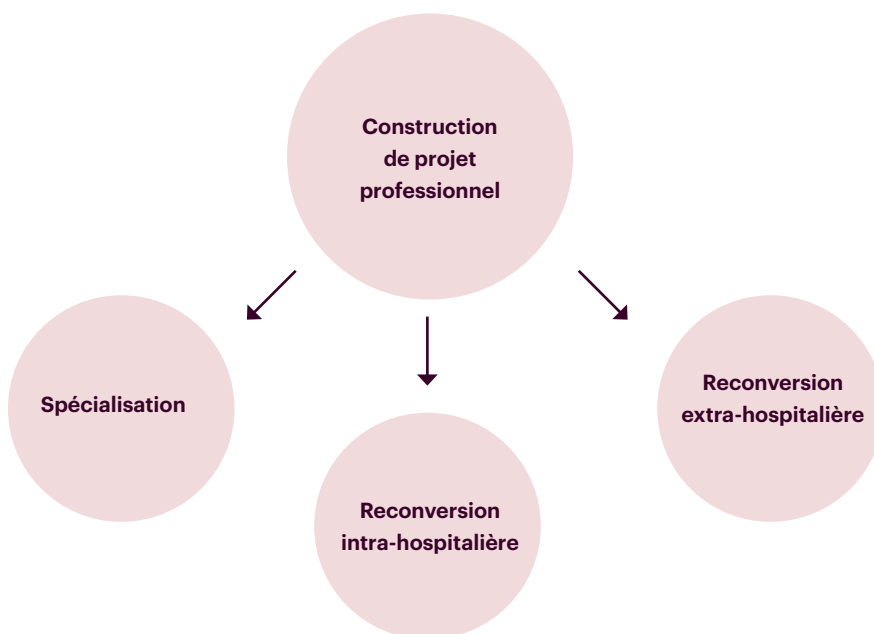
## Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement personnalisé ouvert à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et réfléchir à son projet d'évolution professionnelle. Les agents sont accompagnés dans leurs démarches par un conseiller de l'Anfh ou d'un établissement de la FPH formé à l'accompagnement des transitions professionnelles, et leurs échanges sont soumis à la confidentialité.

Ce dispositif permet aux agents qui le souhaitent de travailler de façon opérationnelle sur un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'entreprise, spécialisation dans son métier, etc.), de sa définition à sa mise en œuvre.

En fonction des besoins des agents, le Conseil en évolution professionnelle peut aller du premier niveau d'information personnalisé jusqu'à la définition d'une ingénierie financière de projet professionnel.

Il demande une forte implication de l'agent qui est mis en action sur toute la durée de l'accompagnement, pendant et entre les rendez-vous, et se déroule sur le temps personnel des agents, en présentiel ou en distanciel.



## Le Bilan de compétences (BC)

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Tout agent peut en bénéficier quel que soit son statut, dès lors qu'il justifie de deux ans de service effectif dans la Fonction publique hospitalière, qu'il n'a pas déjà bénéficié du financement d'un bilan de compétences dans les cinq dernières années, et qu'il n'est pas en disponibilité.

Le bilan de compétences dure 24 heures au maximum, réparties en plusieurs séances, et peut se faire soit sur le temps de travail, soit sur le temps personnel de l'agent. Ce dernier est accompagné dans sa démarche par un conseiller de bilan de compétences, souvent psychologue du travail.

En fin de bilan de compétences, des conclusions détaillées et un document de synthèse sont remis à l'agent. Ces documents, strictement confidentiels, reprennent notamment les points saillants des échanges, les résultats des tests de positionnement, et tout argument étayant les pistes professionnelles retenues en fin de bilan de compétences.

## La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

Ce dispositif s'adresse à tous les agents, sans condition d'ancienneté ou de statut, qui ont déjà reçu une notification de recevabilité. Il leur permet de bénéficier d'un accompagnement d'une durée maximale de 24 heures sur leur temps de travail par un organisme de formation pour rédiger leur livret 2 et se préparer au passage devant le jury.

Pour obtenir plus d'informations sur le déroulement d'une VAE, les agents intéressés peuvent se rapprocher du Point information conseil VAE de leur département. La liste des Points information conseil se trouve sur le site Étoile Région Centre.

## Le Congé de formation professionnelle (CFP)

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, élargir son champ culturel, sa vie sociale ou aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Chaque agent en position d'activité ayant au minimum trois ans de service effectif dans la Fonction publique hospitalière peut en bénéficier pour une durée d'un an en une ou plusieurs fois, sur toute la durée de sa carrière.

Les demandes de CFP sont étudiées quatre fois par an par le Comité paritaire territorial de l'Anfh sur la base des dossiers envoyés par les agents, présentant leur projet professionnel.

Les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement par une conseillère en Dispositifs individuels pour la rédaction de leur dossier.

### Nouveauté

Le décret du 22 juillet 2022 prévoit que les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique :

- > les agents appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis;
- > les agents publics en situation de handicap mentionnés à l'article L. 131-8 CGFP;
- > les agents pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du

travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle; pourront bénéficier d'ajustements concernant les demandes relevant des Dispositifs individuels (DI) : Congé de formation professionnelle (CFP), congé de Bilan de compétences (BC) et congé de Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- > CFP : priorisation et ouverture des droits à cinq ans dont deux années indemnisées;
- > BC : congé pouvant aller jusqu'à 72 h et possible tous les trois ans;
- > VAE : congé pouvant aller jusqu'à 72 h.

# Accompagnement des projets personnels de formation

## Fonds Mutualisés des Études Promotionnelles (FMEP)

Les Études Promotionnelles (EP) sont des formations permettant l'accès à des diplômes du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministère chargé de la Santé.

Les instances régionales ont retenu deux commissions d'attribution des fonds mutualisés Anfh aux établissements qui présentent des dossiers : en décembre pour les rentrées du premier semestre et en juillet pour les rentrées du second semestre. Les principales formations financées ont un plafond de prise en charge. Le montant attribué est réparti sur les coûts pédagogiques, les frais de traitement puis sur les déplacements. Les coûts pédagogiques comprennent les droits d'inscription et les coûts de formation (TTC). Les frais de traitement sont pris en charge sur la base d'un forfait selon le grade ou la catégorie de l'agent qui est parti en formation. Les modalités de prise en charge sont détaillées dans le guide de financement EP mis à disposition de chaque établissement à l'ouverture du recueil des besoins. Les frais de déplacement sont pris en charge selon la réglementation en vigueur. Les dossiers sont examinés par le Comité paritaire territorial (CT) en fonction de l'ordre de priorité des demandes de financement renseignées par les établissements, de l'utilisation de l'enveloppe du plan de formation pour le financement d'EP, du taux de traitement hors EP que l'établissement consacre sur le plan, des soldes non reportables de l'établissement, des financements antérieurs accordés à l'établissement, de l'évolution des besoins en recrutement régionaux et de l'évolution des métiers dans le service public hospitalier.

## Fonds de qualification et Compte personnel de formation (FQ&CPF)

Dans le but de toujours mieux accompagner la mise en place des nouvelles dispositions imposées aux établissements de la Fonction publique hospitalière et de contribuer à donner une traduction concrète à la transposition du Compte personnel de formation dans la Fonction publique hospitalière, l'Anfh a décidé depuis 2019 de renforcer la mutualisation de ses fonds afin de participer à la prise en charge de dossiers CPF d'agents de ses établissements adhérents et a créé le Fonds de qualification et Compte personnel de formation.

Le FQ&CPF est dédié au financement de formations CPF diplômantes, qualifiantes et certifiantes. L'objectif unanimement partagé par l'ensemble des composantes de l'Anfh est de permettre aux agents d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et d'améliorer l'accès à la formation et à la qualification pour toutes et tous, notamment pour les personnels les moins qualifiés.

Le FQ&CPF complètera la politique CPF des établissements et permettra la prise en charge de dossiers présentés par les établissements adhérents. Les dossiers devront présenter les caractéristiques suivantes :

- > EP (tous niveaux confondus) ;
- > autres qualifications et certifications selon les critères suivants :
  - qualification ou certification dans le champ des métiers de la FPH (Répertoire des métiers),
  - qualification ou certification de niveaux I à V et « sans niveau spécifique » (type CQP équivalent) nomenclature des diplômes depuis 2019,
  - qualification ou certification inscrite sur l'une des listes suivantes : Répertoire national des certifications professionnelles, Répertoire spécifique ;
- > formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- > les publics prioritaires retenus par le Bureau national de l'Anfh sont les agents de catégorie C, en particulier des filières non soignantes.

L'Anfh met par ailleurs à disposition une série d'outils facilitant la mise en place d'une politique CPF :

[www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf](http://www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf)

—  
**Contact**  
Stéphanie MENANTEAU  
> 02 54 74 98 43  
> [s.menanteau@anfh.fr](mailto:s.menanteau@anfh.fr)



# De nouvelles dispositions pour l'apprentissage au sein de la FPH

La Fonction publique hospitalière, aujourd'hui confrontée à des problématiques de renouvellement de personnels – sur des métiers en tension –, et d'attractivité – sur de nouveaux métiers émergents –, mobilise de nombreux outils de gestion des compétences. L'apprentissage permet de recruter et de former des jeunes professionnels dans tous les domaines d'activité et pour tous les niveaux de qualification.

—  
**Un zoom sur l'apprentissage plus détaillé est disponible sur le site de l'Anfh.**

Pour toute information complémentaire sur les modalités définies par l'Anfh Centre-Val de Loire, contactez votre délégation régionale

#### Contact

Christelle WASERMAN

> 02 54 74 98 40

> c.waserman@anfh.fr

## Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Filière de formation initiale dispensée en alternance, l'apprentissage vise à fournir à un jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, secondaire ou supérieur ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP – Répertoire national des certifications professionnelles (Code du travail art. L. 6211-1 et -2).

## Pour qui ?

Âge minimum: 16 ans.

Âge maximum : 29 ans.

Des dispositifs spécifiques existent pour les personnes ayant une reconnaissance travailleur handicapé.

## Quel contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé (Compte 6417) à durée limitée (CDL). La rémunération dépend de l'âge de l'apprenti et de son année d'études.

## Quels diplômes peut-on préparer ?

L'apprentissage est aujourd'hui une voie de choix pour la formation des jeunes de tous niveaux à de très nombreux métiers dans les filières soin, technique, logistique, administratif et métiers du travail social. Le dispositif est accessible pour toutes les formations et tous les niveaux (du CAP au master).

## Dans quels établissements ?

Le dispositif de formation par la voie de l'apprentissage peut être déployé par tous les établissements.

## L'apprentissage et l'Anfh ?

Le plan de formation de l'établissement peut financer l'intégralité des coûts de l'apprentissage (enseignement, déplacement, rémunération).

## Fonds mutualisés Anfh

Les financements sur fonds mutualisés de l'Anfh concernent tous les établissements adhérents. L'intervention de l'Anfh sur fonds mutualisés n'aboutit pas à une prise en charge intégrale: sont pris en charge prioritairement les coûts pédagogiques, ou d'autres types de coûts en articulation avec l'intervention des éventuels partenaires.

La mobilisation des fonds mutualisés de l'Anfh s'effectue dans une double limite :

- > un taux maximal de prise en charge des coûts qui ne peut excéder 50 % des coûts pédagogiques ;
- > des montants plafonnés et déterminés en fonction des niveaux de qualification des métiers visés par ces parcours d'apprentissage (trois montants selon le niveau de qualification).

Les plafonds sont de :

- > 6 000 € pour les formations jusqu'au niveau 4 ;
- > 7 000 € pour les formations de niveaux 5 et 6 ;
- > 7 500 € pour les formations de niveaux 7 et 8.

## Les maîtres d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque apprenti au moins un maître d'apprentissage. En effet, dans la FPH, les CFA, surtout pour les soignants, préconisent deux maîtres d'apprentissage pour pallier les jours d'absence de l'un ou de l'autre (maladie, congé, formation...). L'Anfh propose des formations à destination des maîtres d'apprentissage.

# Nos moyens de communication

L'Anfh Centre-Val de Loire utilise divers supports pour communiquer avec ses établissements adhérents, les agents de la FPH et ses instances.

## La newsletter

La newsletter est l'outil indispensable pour suivre l'actualité de l'Anfh Centre-Val de Loire. Elle communique sur :

- les actualités et les grandes échéances pour la gestion des fonds (dossiers Études promotionnelles, clôtures, CPF, dossiers des dispositifs individuels);
- les journées thématiques régionales;
- les actualités juridiques;
- les places disponibles sur les sessions de formation du plan d'actions régional et coordonné et AFN.

## Le site Internet

Six rubriques, accessibles sur toutes les pages du portail, permettent d'accéder aux informations de la région Centre-Val de Loire.

- **Actualités et agenda régional :** page pour toutes les actualités de la région et les dates à venir.
- **Instances régionales :** page dédiée aux administrateurs Anfh (informations sur l'organisation et la composition des instances, calendrier des réunions).
- **Services aux établissements :** l'onglet « Établissements » propose des informations, outils et services ciblés pour les établissements.
- **Services aux agents :** la rubrique « Agents » met en avant des informations sur les dispositifs individuels dédiés aux agents de la Fonction publique hospitalière (dossiers à télécharger sur les CPF, BC, VAE et CEP).
- **Services aux praticiens :** les praticiens de la Fonction publique hospitalière trouveront dans cette rubrique les renseignements, outils et services les concernant : parcours de formation, financement, questions courantes.

## ➤ Mes outils en ligne :

des outils pour le travail quotidien : places disponibles aux formations de la région Centre-Val de Loire, accès aux plateformes d'achats Gesform Évolution.

## ➤ Offre de formation :

module de recherche intuitif des formations du Plan d'actions régional et coordonné de la région Centre-Val de Loire.

## La rubrique « Thématiques » du site Internet

Cette rubrique vous apporte des éclairages et des éléments très pratiques sur les dossiers spécifiques tels que l'égalité femmes-hommes, les GHT, la qualité de l'offre de formation, le CPF/CEP, le handicap, les usages numériques, les métiers et compétences, la QVT, etc.

## Les journées thématiques

Les journées organisées par l'Anfh Centre-Val de Loire abordent les actualités et les grands débats du secteur sanitaire, médico-social et social sous l'angle des ressources humaines et de la formation professionnelle. Les frais pédagogiques et de restauration sont pris en charge sur les crédits d'animation de l'Anfh Centre-Val de Loire. Les dates de ces journées en cours de programmation sont communiquées sur le site de la région et dans la newsletter.




**Anfh**


**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
01 44 75 68 00  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

 @ANFH\_

 ANFH

 @anhf\_opca

 @ANFHfilm