

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

HAUTS-DE-FRANCE

Plan d'actions Régionales 2023

Éditorial

Le PAR 2023 se présente sous un nouveau jour ! Nous l'avons souhaité plus synthétique, pour gagner en lisibilité.

Ce PAR 2023 est constitué des éléments suivants :

- > un focus sur les dispositifs d'appui de l'Anfh : GPMC, Recopro, 4C, Égalité professionnelle;
- > une présentation de notre plateforme e-formations;
- > la synthèse des thèmes de formation proposés en AFR et en AFC.

En complément, **une plaquette de communication pour vous accompagner dans la diffusion de notre offre auprès des cadres et des agents de votre établissement sera jointe.**

Bien évidemment, si vous souhaitez plus d'informations sur notre PAR 2023, vous pourrez consulter **les programmes détaillés de nos AFR et AFC sur notre site Internet www.anfh.fr** région HDF rubrique « Les offres de formation ».

Pour amplifier notre offre de service, nous mettons à la disposition de l'ensemble de nos adhérents, l'outil LA ForMuLE, qui permettra de visualiser l'ensemble des actions de formation achetées par l'Anfh (au-delà de l'offre visible sur notre Plan d'actions régionales).

Les établissements qui disposent d'un compte gestionnaire, pourront même aller jusqu'à la commande d'une session de formation auprès des organismes sous marché Anfh.

LA ForMuLE vous permet ainsi d'accéder à une offre très large pour élaborer vos plans de formation.

Pour répondre à vos attentes, **le PAR 2023 sera enrichi en cours d'année.** D'ores et déjà, nous pouvons vous annoncer qu'il se dotera de nouvelles offres sur le développement durable et la Responsabilité sociétale et environnementale (RSE) ainsi que sur la Qualité de vie au travail (QVT) et la laïcité.

L'Anfh Hauts-de-France espère que cette offre de prestations et de services vous apportera entière satisfaction.

Les équipes des délégations territoriales restent à votre écoute pour répondre à vos questions.

Le président et le vice-président de l'Anfh Hauts-de-France
Jérôme FAGNIEZ et Laurent MESNIL

Les déléguées et les équipes de l'Anfh Hauts-de-France

Sommaire

Éditorial	03
Présentation générale de l'Anfh	05
Des équipes à votre service	06
Comment se rendre en délégations territoriales de l'Anfh Hauts-de-France	08
Les services destinés aux établissements	10
Conditions de prise en charge et modalités d'inscription	12
Les dispositifs d'appui régionaux aux politiques RH	14
Offre digitale Anfh e-formations	32

AFR	Actions de formation régionales	36
	> Axe 1 Ressources humaines et qualité de vie au travail.....	36
	> Axe 2 Évolution professionnelle.....	37
	> Axe 3 Encadrement et management des équipes.....	38
	> Axe 4 Prise en charge de la qualité des soins – relation soignant/soigné.....	39

AFC	Actions de formation coordonnées	41
	> Axe 4 Prise en charge de la qualité des soins – relation soignant/soigné.....	42

DPCM	Formations dédiées ou ouvertes au personnel médical	43
-------------	--	-----------

Demandes d'inscription 2023	46
------------------------------------	-----------

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 acquies une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

La structure repose sur 3 valeurs fondatrices PARITARISME

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

PROXIMITÉ

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

SOLIDARITÉ

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

Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

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

Articulé autour de quatre ambitions, le 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.

Présentation

Des équipes à votre service

ANFH HAUTS-DE-FRANCE

Déléguée régionale

Natalie DELGRANGE

- > n.delgrange@anfh.fr
- > Tél: 03 20 08 06 70

DÉLÉGATION PICARDIE

Déléguée territoriale

Nathalie RICHET

- > Tél: 03 22 71 31 34
- > n.richet@anfh.fr

Assistants de la délégation

Noémie DUCROCQ

Lundi, mardi, mercredi matin

- > Tél: 03 22 71 31 31
- > n.ducrocq@anfh.fr

Pauline VASSEUR

Mercredi après-midi, jeudi, vendredi

- > Tél: 03 22 71 31 31
- Conseillère en gestion de fonds
- Lundi, mardi, mercredi matin*
- > Tél: 03 22 71 31 33
 - > p.vasseur@anfh.fr

Conseillers en gestion de fonds

Sabine CARON

- > Tél: 03 22 71 55 63
- > s.caron@anfh.fr

Julie JEUNECOURT

- > Tél: 03 22 71 31 36
- > j.jeunecourt@anfh.fr

Murielle MALLART

- > Tél: 03 22 71 31 37
- > m.mallart@anfh.fr

David CORSYN

- > Tél: 03 22 71 31 30
- > d.corsyn@anfh.fr

Noémie BOURA

- Apprentie
- > Tél: 03 22 71 31 35
 - > n.boura@anfh.fr

Jérôme BOUSSARD

- > Tél: 03 22 71 31 32
- > j.boussard@anfh.fr

Manuella CALADO

- > Tél: 03 22 71 55 61
- > m.calado@anfh.fr

Conseillères en formation

Emmanuelle DUPE

- > Tél: 03 22 71 55 62
- > e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

- > Tél: 03 22 71 31 38
- > v.skibinski@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Cathy HAPPE

- > Tél: 03 22 71 55 60
- > c.happe@anfh.fr

DÉLÉGATION NORD PAS-DE-CALAIS

Déléguée Territoriale

Natalie DELGRANGE
> n.delgrange@anfh.fr

Assistante de la délégation

Françoise LEBLOND-SKRZYDLEWSKI
> Tel : 03 20 08 06 70
> f.skrzydlewski@anfh.fr

Pôle formation

Ingénierie de formation, achat, conception, déploiement du PAR, projets et relations partenaires

Annick LAVISSE
Conseillère formation
> Tél : 03 20 08 11 30
> a.lavisse@anfh.fr

Cathy LECLERCQ
Conseillère en gestion de fonds
> Tél : 03 20 08 06 72
> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI
Conseillère en gestion de fonds
> Tél : 03 20 08 11 15
> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ
Conseillère formation
> Tél : 03 20 08 11 31
> c.salle@anfh.fr

Pôle finances

Accompagnement et conseil des établissements dans l'optimisation financière des plans de formation et du DPC médical et gestion des fonds de la formation

Xavier BEDRINE
Conseiller en gestion de fonds, référent GHT Artois et GHT Artois Ternois
> Tél : 03 20 08 11 19
> x.bedrine@anfh.fr

Cindy COISNE
Conseillère en gestion de fonds, référente GHT Hainaut Cambrasis
> Tél : 03 20 08 06 73
> c.coisne@anfh.fr

Gabriel GRIVELET
Conseiller en gestion de fonds, référent GHT littoral Nord et GHT littoral SUD
> Tél : 03 20 08 06 74
> g.grivelet@anfh.fr

Dorothee POUCHAIN
Conseillère en gestion de fonds, référente EHPAD, GHT Douaisis
> Tél : 03 20 08 06 76
> d.pouchain@anfh.fr

Danièle ROLLOS
Conseillère en gestion de fonds, référente GHT psychiatrie, EPDAHAA Arras, EPC Saint-Venant et référente Études promotionnelles
> Tél : 03 20 08 11 17
> d.rollos@anfh.fr

(recrutement en cours)
Conseillère en gestion de fonds, référente CHU Lille
> Tél : 03 20 08 06 75

(recrutement en cours)

Conseillère en gestion de fonds, référente GHT Lille Métropole (hors CHU Lille)
> Tél : 03 20 08 11 32

Pôle dispositifs individuels

Accompagnement et ingénierie de parcours, conseil en évolution professionnelle, gestion des fonds dédiés aux démarches individuelles (CFP, VAE, Bilan de compétences, etc.)

François ALLOGIO
Conseiller en gestion de fonds, et GHT Artois, Artois Ternois, Douaisis, Hainaut Cambrésis, littoral Nord et Sud, GHT psychiatrie, EHPAD
> Tél : 03 20 08 06 79
> f.allogio@anfh.fr

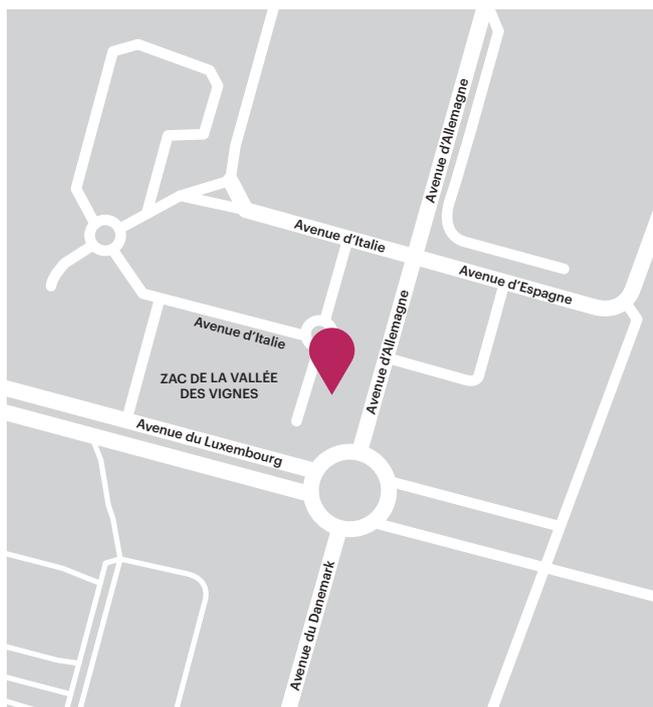
Léa CADART
Conseillère en gestion de fonds, référente GHT Lille métropole
> Tél : 03 20 08 06 78
> l.cadart@anfh.fr

Emilie THERRY
Conseillère en dispositifs individuels et CEP
> Tél : 03 20 08 11 18
> e.therry@anfh.fr

D'un coup d'œil

Comment se rendre en délégations territoriales de l'Anfh Hauts-de-France

Délégation territoriale Picardie



> ZAC VALLÉE DES VIGNES

Immeuble Le Pomerol
15 Avenue d'Italie
80 090 AMIENS
Tél. : 03 22 71 31 31
picardie@anhf.fr

Comment venir à l'Anfh Picardie ?

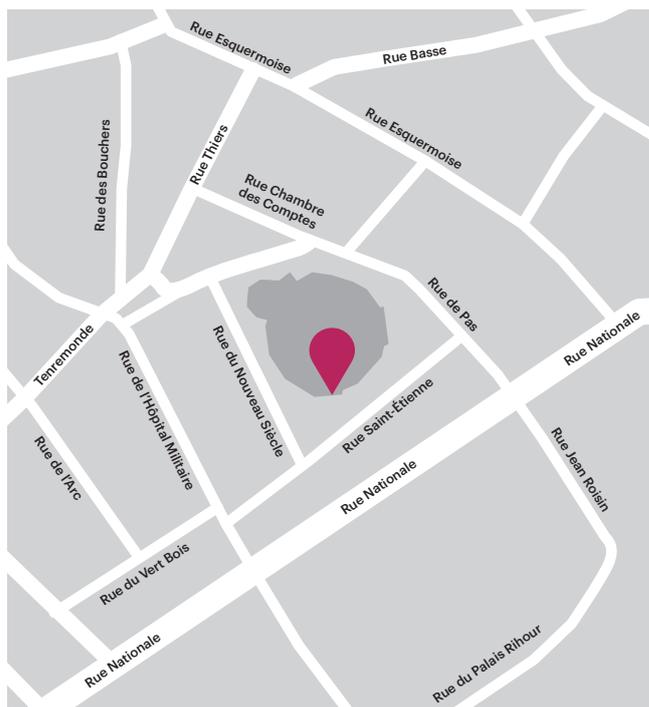
> En voiture

Par l'A16 ou la rocade
Sortie 31 « Amiens Sud, Centre commercial Dury »

> En train ou en bus

À la Gare du Nord à Amiens, prendre la ligne
N3 en direction du Centre commercial sud
jusqu'à l'arrêt Espagne (20 minutes)

Délégation Territoriale Nord-Pas-de-Calais



> Immeuble Le Nouveau Siècle

2 place Mendès France
59000 LILLE
Tél: 03 20 08 06 70
nordpasdecalais@anhf.fr

Comment venir à l'Anfh Nord-Pas-de-Calais ?

> En métro

Sortie Rihour

> En voiture

Suivre Lille centre, parking « Nouveau siècle »

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



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

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 leur politique de développement des compétences et des métiers et dans la gestion de la formation.

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 formation 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, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

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

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

—
Plateforme achats de l'Anfh
<https://plateforme-achats.anfh.fr>

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil 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 ses commandes.

—
<https://laformule.anfh.fr>

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 version. 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 formations. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

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

L'animation des réseaux professionnels

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

Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

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

—
Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur anfh.fr.

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 sur le site de anfh.fr

Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

La plateforme E-formations

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

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

—
Plus d'infos
> <https://e-formations.anfh.fr>

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription

Établissements

Besoins de formation :

- > institutionnels
- > collectifs
- > individuels

Marché mis à votre disposition au travers de

- > l'offre régionale :
 - Groupes AFR –
 - Groupes AFC
- > La ForMuLe Anfh (possibilité de commander des groupes)

Anfh
Centrale d'achat

L'offre régionale

Groupes AFR – Actions de formations régionales

> Prise en charge sur les **fonds mutualisés Anfh** des frais d'enseignement, frais de déplacement, de restauration et d'hébergement suivant les conditions de la réglementation en vigueur (consulter le guide des bonnes pratiques de remboursement disponible sur notre site Internet).

Groupes AFC – Actions de formations coordonnées inter-établissements

> Prise en charge de **la totalité des frais sur le plan de formation de l'établissement au prorata des présents.**

> Les coûts pédagogiques des AFC sont imputés par l'Anfh au prorata du nombre d'agents participants, il est donc **essentiel que les engagements d'inscription soient respectés** pour éviter les surcoûts aux autres établissements participants.

Modalités d'inscription

> Ces groupes sont **entièrement organisés par l'Anfh** sous réserve d'un nombre suffisant de participants.

> Le **détail des programmes** est disponible sur notre site Internet dans la rubrique « **Les offres de formation** ».

> Le **planning des groupes** est disponible auprès de l'Anfh ou sur le site Internet de votre délégation territoriale.

> Envoyez vos **recensements de besoins** de formation à votre délégation territoriale via la fiche de demande d'inscription ou le tableau fourni par l'Anfh avant la date limite du **07 novembre 2022**.

> **Particularité pour le personnel médical** : le personnel médical peut participer aux AFR/AFC qui leur sont ouvertes mais les modalités de financement sont à étudier avec la délégation dans la mesure où nous ne

disposons pas de fonds mutualisés régionaux pour eux spécifiquement. Contactez votre délégation à ce sujet.

LA ForMuLE Anfh : nouveau !

Dorénavant vous pouvez tous découvrir **l'ensemble des marchés de formation** que l'Anfh passe pour votre compte en consultant LA ForMuLE Anfh.

> Vous pouvez alors **commander en toute autonomie vos groupes** de formation au prestataire si vous bénéficiez d'un compte gestionnaire/valideur. Dans ce cas la formation est prise en charge sur votre plan de formation.

Si vous n'avez qu'un compte lecteur, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégation territoriale qui vous accompagnera pour finaliser votre commande.

> **Si le marché qui vous intéresse est une thématique priorisée par nos instances en AFR**, vous pouvez demander à votre délégation le financement de la session de formation. Il pourra vous être attribué dans la limite des crédits disponibles.

Dans ce cas, une fois que vous avez la liste des agents, les dates et le lieu de formation, l'Anfh se chargera de la commande, de la saisie dans Gesform et du règlement.

Et si vous ne trouvez pas la thématique recherchée, n'hésitez pas à solliciter l'équipe de la délégation territoriale qui peut explorer davantage les projets d'achats de l'Anfh.

Nous mettons également à votre disposition **une plateforme d'achats et des outils d'aide en ligne** pour réaliser vous-même des marchés.

N'hésitez pas à consulter notre site Internet :
<https://www.anfh.fr/etablissements/acheter-une-prestation-de-formation>

Présentation

En synthèse

	Type d'actions	Financement	Planification de la session	Commande	Saisie du groupe	Convocations
Offre régionale PAR 23	AFR Inter-établissements	Anfh	Anfh Consulter les dates sur le PAR	Anfh sur la base du recensement du PAR	Anfh	Anfh
	AFR Intra	Anfh dans la limite des crédits disponibles	Établissement après accord de financement de l'Anfh	Anfh sur la base d'une liste de candidats établie par l'établissement	Anfh	Établissement
	AFC Inter-établissements	Plan établissement	Anfh Consulter les dates sur le PAR	Anfh sur la base du recensement du PAR	Anfh	Anfh
	AFC Intra	Plan établissement	Établissement	Anfh Si vous avez un compte lecteur sur LA ForMuLE Établissement Si vous avez un compte gestionnaire/valideur sur LA ForMuLE	Établissement	Établissement
	Dispositif d'appui	Anfh après engagement de l'établissement	Établissement	Anfh	Anfh	NC
LA ForMuLE Anfh	Autre formation Anfh disponible sur LA ForMuLE non identifiée dans l'offre régionale	Plan établissement	Établissement	Anfh Si vous avez un compte lecteur Établissement Si vous avez un compte gestionnaire/valideur	Établissement	Établissement

Déploiement du Plan d'actions régionales: vos contacts

Anfh Nord – Pas-de-Calais:

Céline SALLÉ

- > Tél: 03 20 08 11 31
- > c.salle@anfh.fr

Cathy LECLERCQ

- > Tél: 03 20 08 06 72
- > c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

- > Tél: 03 20 08 11 15
- > m.sahiri@anfh.fr

Anfh Picardie:

Emmanuelle DUPE

Conseillère en formation

- > Tél: 03 22 71 55 62
- > e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

Conseillère en formation

- > Tél: 03 22 71 31 38
- > v.skibinski@anfh.fr

Présentation

Les dispositifs d'appui régionaux aux politiques RH

Un dispositif d'appui est un accompagnement répondant à une problématique spécifique RH. Il est composé d'actions de formation, de prestations de services, d'actions de sensibilisation et d'outils pratiques.

—
Pour connaître les modalités d'inscription aux dispositifs, merci de vous rapprocher de votre délégation territoriale.

DA 1 – Accompagnement au management des métiers, emplois et compétences p.16

DA 2 – Recopro – Facilitation du projet de reconversion professionnelle pour les agents ayant des difficultés de santé p.18

DA 3 – Compétences-clés – Des clés pour des compétences p.20

DA 4 – Égalité professionnelle – Accompagnement Anfh sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations p.26

Offres à venir prochainement :

- Développement durable et la responsabilité sociétale et environnementale (RSE)
- Qualité de Vie au Travail (QVT)

Les essentiels, 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 podcast « Les essentiels », qui donnera au fil de l'année la parole aux agents qui font vivre la FPH au quotidien sur l'ensemble du territoire.



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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



WWW.ANFH.FR

DA 1

Public

Ensemble des acteurs concernés par la démarche métiers/compétences

Organisé par

Marché en cours de renouvellement

Durée

Ajustable en fonction des besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Contacts

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais

Annick LAVISSE (référente)
> a.lavisse@anfh.fr

GPMC – Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences

Contexte

L'évolution permanente des organisations hospitalières aux exigences de la qualité de l'offre de soins représente pour les établissements un enjeu crucial d'anticipation et d'ajustement des besoins en compétences et en effectifs.

Si vous avez déjà réalisé une cartographie des métiers, travaillé sur tout ou partie des fiches de poste, initié une campagne d'entretiens professionnels, etc., vous souhaitez peut-être prendre du recul, aller plus loin dans l'analyse et la prospective de cette démarche métiers/compétences.

L'Anfh peut vous accompagner dans la mise en œuvre de votre plan d'action pour vous permettre :

- > d'anticiper vos recrutements et vos besoins de formation ;
- > de renforcer l'attractivité de vos métiers ;
- > de travailler sur la mobilité ;
- > de vous préparer aux évolutions réglementaires concernant les entretiens professionnels ;
- > d'intégrer/insuffler une logique métiers/compétences dans vos actuels projets de Qualité de vie au travail et de gestion/prévention des inaptitudes et autres conduites de changement...

Dans cette démarche, l'Anfh vous propose un accompagnement individualisé, des formations et des outils.

Objectifs

- > **Initier** ou **relancer** une démarche de GPMC.
- > **Associer** gestion des compétences et qualité de vie au travail et la gestion des inaptitudes...
- > **Renforcer** certains processus RH (recrutement, formation, mobilité, maintien dans l'emploi).
- > **Mieux anticiper** les évolutions des métiers et des organisations.

Programme

Phase 1. Sollicitation de l'Anfh par l'établissement ou le groupe d'établissements.

Phase 2. Phase de diagnostic mené par l'organisme auprès de l'établissement ou du groupement d'établissements (0,5 à 1 jour)

- > Entretien(s) téléphonique(s) et/ou physiques avec le prestataire.
- > Analyse documentaire et autodiagnostic.
- > Proposition d'une note de cadrage reprenant diagnostic et détails de l'accompagnement.

Phase 3. Mise en œuvre de l'accompagnement

- > Formation/action.
- > Optionnel : appui-conseil (production d'outils, actions de communication, animation de réunions, etc.).

Phase 4. Suivi et évaluation de la démarche

- > Évaluation des modules de formation.
- > Évaluation globale du dispositif d'accompagnement.
- > Pilotage régional par l'Anfh.

Pour les groupes d'établissements, la durée proposée par l'organisme sera optimisée et pourra comporter des séquences spécifiques à un ou plusieurs établissements.

GPMC – Formations à l'entretien professionnel et outils complémentaires

Formation pour les évaluateurs

Se former aux techniques de l'entretien

M1: la fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent (1/2 j).

M2: la formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel (1/2 j).

M3: la conduite d'un entretien professionnel (1/2 j).

M4: la préparation d'un entretien professionnel délicat (1/2 j).

Un mobile learning

M1: rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière.

M2: la mise en œuvre de l'entretien professionnel: les étapes-clés.

Sensibilisation pour les évalués

Des formats différents: un serious game de 10 minutes disponible sur l'application mobile « Anfh » à télécharger sur l'App store ou Google Play, ou en formation de 2 heures en présentiel.

Formation pour les formateurs internes

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel (2 jours).

Des outils de communication

- > Des affiches et flyers.
- > Une vidéo pédagogique.
- > Des vidéos de témoignages.

Des outils pour la réalisation des entretiens professionnels

- > Un modèle type de compte rendu.
- > Un guide de l'évaluateur modifiable.
- > Un guide de l'évalué modifiable.

Le module GPMC de Gesform Évolution

Nouveauté! Le module ENTRETIEN PROFESSIONNEL dans Gesform Évolution « Allégé »

- > Permet l'accès au répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière.
- > Offre la possibilité de créer des emplois.
- > Offre la possibilité de réaliser l'entretien professionnel et d'exporter sur Excel les demandes de formation des agents recensés dans l'entretien professionnel.
- > Permet également d'accéder à tous les menus de la GPMC et de cotation si les établissements souhaitent les utiliser.

Ce dispositif sera prochainement complété par d'autres contenus.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 2

Public

Bénéficiaires de la RQTH ou non, titulaires ou contractuels, en poste ou en arrêt maladie ordinaire ou en CLM/CLD ou en arrêt dû à une maladie professionnelle ou suite à un accident de travail

Organisé par

Ugecam

Durée

Sur une période de 6 mois :
Alternance de 10 jours d'intervention en collectif, et temps d'entretien individuel complété par 3 semaines minimum de stages en milieu de travail

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Contacts

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais

Céline SALLE

> c.salle@anfh.fr

Emilie THERRY

> e.therry@anfh.fr

Recopro : facilitation du projet de reconversion professionnelle pour les agents ayant des difficultés de santé

Contexte

Un certain nombre d'agents des établissements de la FPH sont amenés à envisager **un repositionnement professionnel compatible avec leur problématique de santé et/ou la situation de handicap** à laquelle ils sont confrontés.

Le dispositif Recopro permet d'accompagner les personnes concernées afin de leur permettre de s'engager **dans une démarche de reconversion**, en mettant en perspective un nouvel avenir professionnel par le biais d'un **accompagnement collectif associé à des temps individuels**. Il favorise **la coconstruction d'un nouveau projet avec les agents et leurs établissements employeurs**.

Cet accompagnement s'inscrit dans une **approche globale des personnes**. Il prend en compte les compétences, les aptitudes y compris physiques et psychologiques, la situation médicale, l'ensemble des données psychologiques susceptibles d'avoir des incidences dans la gestion de la situation et du projet à venir tant au niveau cognitif qu'émotionnel ainsi que l'environnement dans lequel s'inscrivent ces changements.

Objectifs

> **Élaborer un projet** de reconversion professionnelle en coconstruction avec les établissements employeurs tenant compte de l'ensemble des facteurs constitutifs du projet.

> **Identifier et évaluer** les intérêts, compétences, aptitudes, compétences transférables.

> **Évaluer** les aptitudes physiques et psychologiques susceptibles d'avoir une incidence sur le projet.

> **Favoriser** le deuil de l'ancien métier par le positionnement de chacun au regard des étapes émotionnelles inhérentes à la perte et aux changements subis et favoriser la mise en œuvre d'une dynamique de (re)construction.

> **Reprendre** confiance en ses capacités pour pouvoir faire face au changement.

> **Définir** des pistes professionnelles en adéquation avec l'ensemble des données et compatibles avec la situation de santé.

> **Vérifier** la faisabilité du ou des projets ciblés (stages d'immersion).

> **Identifier** les outils et les ressources utiles.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

Programme

> **Positionnement sur l'action** pour évaluer la pertinence de l'action au regard de la situation de l'agent et lui permettre de s'engager dans l'action en connaissance de cause :

- réunion d'information collective à destination des agents positionnés et de leurs employeurs, suivie de rendez-vous individuels avec chaque agent intéressé (principe du volontariat);
- échanges avec les référents des établissements ayant positionné un ou des agents sur Recopro.

> **Intégration du dispositif** pour favoriser la dynamique de groupe et initier la démarche de changement.

> **Acceptation du changement :** faire le deuil ou comment faciliter la gestion émotionnelle de la perte et initier une démarche de changement (processus continu tout au long de l'action et selon le rythme de chacun).

> **Évaluation/exploration de soi :** faire le point sur les différentes dimensions et en analyser les répercussions dans l'élaboration d'un nouveau projet.

> **Élaboration de projet/définir un nouveau projet :** restitution des évaluations, identification des pistes potentielles de métiers, recueil d'informations complémentaires, confrontation des données sur soi et sur l'environnement, hiérarchisation des pistes, valorisation du projet et de l'ensemble de compétences et aptitudes en rapport.

> **Concertation intermédiaire avec l'employeur :** préparation de la mise en œuvre des stages d'immersion.

> **Vers la réalisation du projet :** immersions en milieu de travail.

> **Validation du projet :** finalisation du projet et élaboration du plan d'action.

> **Concertation finale avec l'employeur :** validation du plan d'action et détermination des étapes de mises en œuvre.

Tout au long de la formation, les intervenants peuvent être amenés à réaliser des entretiens individuels complémentaires si nécessaire.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 3

Public

Ensemble des acteurs concernés par la démarche Compétences-clés

Organisé par

ALPES ou Esperem (marché multi-attributaire)

Financement

Financement sur les frais d'animation du siège dans la limite des crédits disponibles

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation

Contacts

Picardie

Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais

Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Dispositif 4C – Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière : Sensibilisation des établissements

Contexte

Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers, et nécessaires au développement des compétences techniques.

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

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



Objectifs

- > **S'approprier** les notions principales (comprendre ce que sont les compétences-clés en situation professionnelle et identifier les problématiques d'apprentissage des agents);
- > **Identifier** les enjeux de la maîtrise des compétences-clés en situation professionnelle (pour les agents, pour l'encadrement et pour l'établissement);
- > **Identifier** les différents leviers d'action et élaborer un plan d'action au sein de son établissement;
- > **Se mobiliser et agir** : comment en parler, accompagner et orienter les agents concernés.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

Programme

Un module générique de sensibilisation

– Deux formats possibles :

- > un format en présentiel d'1/2 journée (3 h);
- > un format en webinaire d'1 h 30.

Des ateliers pédagogiques – Quatre modules au choix à coconstruire avec le prestataire en présentiel ou en distanciel :

- > **module 1** : organiser la communication interne sur la question des compétences-clés;
- > **module 2** : s'appropriier le dispositif 4C proposé par l'Anfh;
- > **module 3** : s'appropriier les outils de diagnostic et de repérage, organiser le repérage;
- > **module 4** : évaluer les effets et impacts.

Des outils de communication à destination des agents et des établissements* :

- > une synthèse du dispositif 4C
- > des affiches et des flyers;
- > un film d'animation qui présente les compétences-clés et les 3 axes du dispositif;
- > des vidéos pédagogiques pour comprendre, repérer, savoir en parler, mobiliser et accompagner;
- > des fiches pratiques (« Compétences-clés, de quoi parle-t-on ? » ; « Faire face aux idées reçues » ; « En parler avec l'agent », etc.).

**Tous les supports sont disponibles sur le site Internet : www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c*

Un outil de diagnostic numérique EV@GILL :

- > outil en ligne permettant d'évaluer le risque d'être confronté à l'illettrisme dans son entreprise grâce à un questionnaire anonyme de courte durée;
- > <https://evagill.fr/>

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 3

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation ; d'évolution professionnelle ; de mobilité

Organisé par

AFP2i

Durée

6 heures

Financement

Fonds mutualisés Anfh dans la limite des crédits disponibles

Validité du marché

11/01/2025

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Contacts

Picardie

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

Nord – Pas-de-Calais

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Dispositif 4C – Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière : Positionnement de l'agent

Contexte

Les nombreuses mutations que connaissent les établissements de la Fonction publique hospitalière depuis plusieurs années impactent fortement les politiques de ressources humaines et de formation dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social.

Dans ce contexte particulièrement mouvant, les compétences et les pratiques attendues des agents de la FPH évoluent fortement.

Les agents doivent être en capacité d'adapter facilement et « agilement » leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel.

Ainsi, la maîtrise des compétences de base en communication écrite et orale, sur le plan numérique, le travail en équipe, les compétences liées à la maîtrise de l'espace et du temps, l'organisation, etc., restent des préalables indispensables pour envisager une évolution professionnelle dans le secteur, que celle-ci se concrétise par l'accès à la formation continue, l'accès à un concours, l'accès à une qualification ou une certification professionnelle ou encore une reconversion. La maîtrise de ces compétences-clés favorise également au-delà de l'évolution professionnelle, l'épanouissement personnel, l'intégration sociale et à une citoyenneté active.

Objectifs

Le bilan de positionnement a pour but de prescrire à chaque agent un parcours de formation personnalisé, en fonction de sa maîtrise des compétences-clés, du poste occupé et de son projet. Il permet de :

- > **accompagner** les agents dans la sécurisation et la construction de leur parcours professionnel ;
- > **évaluer** la pertinence de l'action au regard des connaissances et compétences de l'agent et, si besoin, orienter l'agent vers un accompagnement plus adapté aux besoins identifiés ;
- > **identifier** pour chaque agent :
 - le profil d'apprentissage, en fonction du parcours scolaire et du rapport aux apprentissages,
 - le niveau de maîtrise du socle de compétences, au regard des deux outils de référence suivant le cadre national de référence de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) et le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (décret n° 2015-172 du 13 février 2015) incluant le numérique ;
- > **repérer** les freins et leviers à la formation et à l'apprentissage ;
- > **évaluer** les compétences acquises, non acquises, et en cours d'acquisition par rapport aux compétences visées dans chaque module de formation.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

Programme

La démarche de positionnement est contextualisée. Elle place l'agent au cœur du dispositif et prend en compte les réalités de l'activité professionnelle et les documents utilisés par l'agent.

Il se déroule sous la forme d'un entretien individuel d'une durée maximum de deux heures. Il intervient à trois moments-clés du dispositif : avant (positionnement initial), à mi-parcours (positionnement intermédiaire) et la fin du parcours de formation (positionnement final).

Positionnement initial :

- > présentation du dispositif et de ses objectifs à l'agent ;
- > analyse des besoins : validation des attentes de formation et du projet de l'agent ; établissement de l'inventaire des compétences acquises ;
- > passation en ligne du positionnement avec l'outil DALIA (Dispositif d'apprentissage en ligne et en autonomie) ;
- > entretien de restitution des résultats : validation de l'inventaire des acquis avec l'agent ; définition des attentes et besoins de l'agent au vu de son projet personnel ;
- > orientation de l'agent vers le module correspondant à ses besoins.

Positionnement intermédiaire :

- > réévaluation au milieu du parcours de formation, des besoins de l'agent ;
- > ajustement des préconisations à l'attention de l'organisme de formation en charge du parcours.

Positionnement final :

- > passation du bilan final contextualisé au métier ;
- > évaluation des compétences acquises, non acquises, et en cours d'acquisition ainsi que leurs applications en milieu professionnel.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 3

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation; d'évolution professionnelle; de mobilité

Organisé par

AFP2i

Durée

70 heures de formation réparties sur 15 semaines (à raison de deux demi-journées par semaine) selon l'organisation validée avec chaque établissement (sur mesure, à la carte).

Financement

Fonds mutualisés Anfh dans la limite des crédits disponibles

Validité du marché

11/01/2025

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Contacts

Picardie

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anhf.fr

Nord – Pas-de-Calais

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anhf.fr

Dispositif 4C – Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière : Parcours de formation de l'agent

Objectifs

- > **Développer** des compétences-clés dans les situations professionnelles et de vie quotidienne.
- > **Renforcer et développer** des savoirs de base et compétences-clés contextualisés à l'environnement professionnel en termes de savoirs généraux et savoirs appliqués.
- > **Développer** les compétences fonctionnelles pour la vie courante.
- > **Développer** l'autonomie nécessaire pour une plus grande aisance dans sa vie personnelle et professionnelle.
- > **Valoriser** le potentiel individuel afin de renforcer la confiance en soi et devenir pleinement acteur dans son projet.
- > **Développer** les compétences facilitant l'action dans des situations variées.
- > **S'adapter** aux évolutions de son environnement professionnel.
- > **Faciliter** la concrétisation du projet poursuivi.

Programme

Ce parcours de formation comprend deux modules (groupes de travail) indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation.

- > Un positionnement préalable de l'agent permet la préconisation du module adapté au besoin de chaque apprenant.
- > Les séquences pédagogiques sont construites autour des situations professionnelles des participants et selon les besoins identifiés lors du positionnement préalable.

Objectif n°1 – Élaboration du plan de formation personnalisée

Élaboration avec chaque agent du contrat d'objectifs contextualisés au métier et des présentations des modalités pédagogiques proposées soit en individuel soit en collectif (projet LAB'Médias)

Objectif n°2 – Développement des connaissances-clés

- > Connaissance de son environnement professionnel : organiser et planifier les tâches demandées; lire et comprendre les documents de l'entreprise (fiche de poste, contrat de travail, note de service, livret d'accueil, bulletin de salaire, etc.); identifier les différents acteurs à l'œuvre dans le cadre d'une mission donnée, etc.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

➤ Communication avec l'équipe de travail : rédiger un compte rendu d'activité ; signaler des anomalies ou des difficultés ; connaître, utiliser et remplir des documents pour communiquer efficacement avec sa hiérarchie (demandes de congés, relevé d'heures, etc.), etc.

➤ Prévention des risques liés à l'environnement et à l'activité : acquérir et maîtriser le lexique de base des principaux termes de prévention ; repérer et rendre compte des situations à risques, etc.

➤ Organisation : comprendre et interpréter des plannings, tableaux de service, fiches de travail ; rendre compte à l'écrit : établir un compte-rendu simple ; découvrir et adopter les nouvelles techniques de travail (montée en charge du numérique, télétravail à distance, etc.), etc.

Objectif n°3 – Développement des connaissances-clés en situation de production

Développement des connaissances-clés en situation de production individuelle ou collective dans le cadre du LAB'Médias : choix du support de production avec le/les agent(s) (écrit, vidéo) et mise en place de scénarii souhaités avec réalisation des interviews.

Objectif n°4 – Accompagnement à la capitalisation e-portfolio

Accompagnement à la tenue du cahier de bord de la formation.

Accompagnement et préparation pour les agents qui le souhaitent à la certification CLEA et CLEA numérique.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – Accompagnement Anfh sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale. Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Égal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de quatre formations Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes.

Égal PRO : un diagnostic d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle

Ce dispositif permet aux établissements de définir et de mettre en place une politique professionnelle notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle et d'accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette politique en adaptant les préconisations en fonction de la situation de chacun.

Il est composé de deux modules.

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

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

En complément de ce diagnostic complet, l'Anfh propose à ses adhérents des formations d'une demi-journée, d'un jour ou de deux jours à destination des agents de la Fonction publique hospitalière. Ces formations aident le personnel de la FPH à appréhender les questions d'égalité professionnelle à chaque niveau.

- > **Formation des référents égalité et/ou diversité.**
- > **Formation des agent(e)s des services de ressources humaines.**
- > **Formation des agent(e)s en situation d'encadrement intermédiaire.**
- > **Formation en e-learning tout public.**

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 4

Public

Tout établissement ou groupes d'établissements (GHT, GCSMS, directions communes, etc.)

Organisé par

Marché en cours d'attribution

Durée

De 2 à 7 jours

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Égal PRO – Dispositif d'accompagnement à l'analyse des données sociales et la mise en place d'un plan d'action

Objectifs

- > **Permettre** aux établissements de la FPH de définir et de mettre en place une politique professionnelle sur l'égalité professionnelle.
- > **Élaborer** et **mettre** en œuvre un plan d'action « Égalité professionnelle ».
- > **Réaliser** ou **finaliser** le Rapport de situations comparées (RSC).
- > **Accompagner** les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette politique en adaptant les préconisations en fonction de la situation de chacun.

Programme

- > **Module 1 – Diagnostique de l'accompagnement adapté**: le diagnostic complet donnera lieu à la production d'une note de cadrage présentant l'analyse détaillée ainsi que le programme de l'accompagnement personnalisé.
- > **Module 2 – Accompagnement des acteurs de l'établissement**: l'accompagnement sera adapté aux publics visés. Fondé sur la pratique, il sera innovant et varié.

Contacts

Picardie

Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anhf.fr

Nord – Pas-de-Calais

Céline SALLE
> c.salle@anhf.fr
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anhf.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anhf.fr

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 4

Public

Toute personne en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction

Organisé par

ITAC ou JLO (marché multi-attributaire)

Durée

0,5 jour en distanciel ou présentiel

Financement

Fonds mutualisés Anfh.

Validité du marché

02/2024

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Égalité professionnelle – Formation à destination des agents en situation d'encadrement intermédiaire

Objectifs

- > **Apporter** aux encadrants des clés, des outils et des repères concrets pour déployer la démarche Égalité sur le terrain et la faire vivre.
- > **Rendre** leurs équipes actrices de cette démarche.
- > **Apprendre à repérer** les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > **Appliquer** et **mettre en œuvre** la politique d'Égalité Pro de son établissement.
- > **Porter** et **incarner** cette politique Égalité.

Programme

Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires

- > Connaître les principales sphères d'inégalité.
- > Identifier les stéréotypes banalisés et leurs impacts comportementaux au quotidien.
- > Repérer les stéréotypes.

Appliquer et mettre en œuvre la politique « Égalité professionnelle »

- > Connaître la politique Égalité : la démarche déployée au sein de son établissement ; ses acteurs, ses outils.
- > Identifier les outils ou actions privilégiés dont doit ou peut se saisir l'encadrement.
- > Se saisir des actions mises en œuvre par l'établissement et contribuer directement à la politique Égalité.

Porter et incarner la politique Égalité

- > Définir et identifier les enjeux de la notion d'exemplarité en management.
- > Incarner l'égalité professionnelle dans ses postures, arbitrages, communication et organisation.
- > Élaborer son Plan d'action individuel (PAI).

Contacts

Picardie

Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais

Céline SALLE
> c.salle@anfh.fr
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 4

Public

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

Organisé par

ITAC ou JLO (marché multi-attributaire)

Durée

2 jours

Financement

Fonds mutualisés Anfh.

Validité du marché

02/2024

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Contacts

Picardie

Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anhf.fr

Nord – Pas-de-Calais

Céline SALLE
> c.salle@anhf.fr
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anhf.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anhf.fr

Égalité professionnelle – Formation à destination des référents Égalité et/ou Diversité

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Cadre de la mission

- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
- > Méthodologie de la démarche Égalité dans sa globalité.

Rôles et missions

- > Perception et projection.
- > Ma réalité.

Contributions

- > Aborder l'état des lieux dans une approche systémique : méthodologie, outils et partage de pratique et d'expérience.
- > Coconstruire la démarche Égalité.

Mise en œuvre d'une démarche égalité concrète et opérationnelle

- > Déployer et suivre.
- > Faciliter et innover.

JOUR 2

Communication et proximité

Les clés de la réussite du référent

- > Communication : règles de bases, techniques et outils-clés.
- > Développer et ancrer sa proximité avec le terrain.

Le référent : une personne ressource

- > Partager son expertise et son implication.
- > Affirmer sa posture.
- > Développer son expertise et améliorer ses pratiques.

Mutualiser, capitaliser et pérenniser

- > Les enjeux du réseau de référent-e-s.
- > Le réseau : définition et objectifs.
- > Comment s'en saisir.

Se préparer à l'action

- > Plan d'action individuel :
 - étapes, objectifs et échéances ;
 - moyens nécessaires et priorités ;
 - points de vigilance et conditions de réussite dans mes nouvelles missions.
- > Bilan de la session.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 4

Public

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

Organisé par

ITAC ou JLO (marché multi-attributaire)

Durée

1 jour

Financement

Fonds mutualisés Anfh.

Validité du marché

02/2024

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Contacts

Picardie

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais

Céline SALLE

> c.salle@anfh.fr

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Égalité professionnelle – Formation à destination 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.
- > **Incarnier** l'égalité dans les pratiques RH.
- > **Se préparer** à l'action.

Programme

Maîtriser et comprendre le cadre légal

- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
- > Les impacts des évolutions législatives sur la GRH.
- > Sécuriser les risques de contentieux.

Aborder la politique Égalité dans une vision systémique et une recherche d'efficacité

- > Identifier ou intégrer l'égalité professionnelle dans les process, pratiques et outils internes impactant ou cadrant la gestion des RH.
- > Identifier les liens entre nos nombreuses obligations, nos différents processus et outils RH.

Déployer une démarche Égalité structurée, participative et pérenne

- > Organiser et contribuer à la mise en place de la démarche en interne.
- > Coconstruire la politique Égalité de son établissement.
- > Déployer et accompagner la démarche.

Incarnier l'égalité dans les pratiques RH

- > La notion d'exemplarité.
- > Posture et communication.

Planifier pour se projeter sereinement

- > Plan d'action/de déploiement de la démarche:
 - étapes, objectifs et échéances;
 - acteurs/services/instances impliqués;
 - priorités;
 - points de vigilance et conditions de réussite.
- > Bilan de la session.

Les dispositifs d'appui aux politiques RH

DA 4

Public

Tout public

Organisé par

Marché en cours
d'attribution

Durée

Formation en ligne
de 30 min

Renseignements complémentaires

Pour bénéficier de cet
accompagnement,
rapprochez-vous
de votre contact
en délégation.

Financement

fonds
mutualisés
Anfh

Digital learning – L'égalité professionnelle pour tous

Objectifs

- > **Connaître** la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique 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 fonction publique et déclinée dans leur structure.

Contacts

Picardie

Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anhf.fr

Nord – Pas-de-Calais

Céline SALLE
> c.salle@anhf.fr
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anhf.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anhf.fr

Présentation

Offre digitale Anfh e-formations

L'Anfh développe son offre digitale pour ses établissements adhérents en mettant à disposition des contenus e-learning dans sa plateforme e-formations.

Ces contenus e-learning sont interactifs et disponibles sur tablettes, smartphones et ordinateurs.

Il existe différents formats comme : le serious game* ; le blended learning* ; des vidéos pédagogiques interactives, etc.

*Serious game (jeu sérieux):

Le serious game développé à l'Anfh est un apprentissage en e-learning interactif basé sur le jeu, avec un scénario intégré dans un environnement virtuel animé par des personnages 3D. Le scénario s'inspire de situations réelles dans lesquelles l'apprenant va être mis en situation et devra faire des choix pour avancer et atteindre les objectifs pédagogiques.

*Blended learning (multimodal):

Le blended learning est un mode d'apprentissage mixant du contenu e-learning avec du contenu en présentiel.

e-formations vous permet :

- > d'accéder à trois types de catalogues (libre-accès/auto-inscriptions/inscriptions institutionnelles) ;
- > d'être administrateur dans votre espace établissement pour pouvoir créer des sessions ; inscrire les agents au catalogue institutionnel sans minimum ni maximum de participants ; télécharger des attestations de formation ; accéder aux statistiques, etc. ;
- > de bénéficier de contenus ludiques, interactifs et actualisés, créés par des hospitaliers pour des hospitaliers, qui peuvent compléter vos formations.

Teaser :

www.youtube.com/watch?v=f8auKWutxTO

Les trois types de catalogues

Le catalogue aux contenus en libre accès

- > Les agents accèdent sans avoir besoin d'une création de compte.
- > Le catalogue s'adresse à tous les publics.
- > Les contenus sont disponibles sur la page d'accueil de la plateforme :

<https://e-formations.anfh.fr/login/index.php#region-catalogue>

réparties actuellement en trois thématiques :

- soutien RH ;
- soins ;
- Covid-19.

Le catalogue aux contenus en auto-inscription

Les agents accèdent à ces contenus lorsque leur établissement leur a créé un compte. Les contenus actuellement disponibles sont décrits ci-après.

> Sensibilisation des agents e-Multi + « Mieux comprendre son environnement et sa carrière professionnelle »

(en présentiel + distanciel : selon le choix de l'établissement).

> Se préparer à son entretien professionnel :

- public : les évalués ;
- durée : 10 min ;

- <https://e-formations.anfh.fr/course/view.php?id=517>

> Prélèvement rhino-pharyngé/ test antigénique

- public : les personnes souhaitant réaliser ce prélèvement ;
- Durée : 10 min ;

- www.youtube.com/watch?v=pX80uuQnDog

Le catalogue aux contenus institutionnels

Les agents possédant un compte peuvent accéder aux contenus institutionnels une fois que leur établissement les a inscrits à une session.

L'offre e-formations disponible à ce jour : le dispositif d'intégration des nouveaux arrivants e-Multi + et huit parcours de formation.

NB : d'autres contenus vont arriver prochainement, notamment : un parcours de sensibilisation au télétravail, des parcours sur l'éthique professionnelle et sur la laïcité.

Zoom sur quelques contenus

Le dispositif d'intégration des nouveaux arrivants e-Multi+ Sensibilisation des agents e-Multi+ «Mieux comprendre son environnement et sa carrière professionnelle»

(en présentiel + distanciel : selon le choix de l'établissement)

➤ Public : agents de la Fonction publique hospitalière souhaitant découvrir les métiers et les carrières de la FPH et se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

➤ Durée : 100 % e-learning ou présentiel : environ 2 h 30 (15 minutes/unité) / multimodal : environ 45 minutes + 1 demi-journée en présentiel avec un animateur interne.

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=ZgKoT2FQfbo

Formation des formateurs e-Multi+

Animer le dispositif e-Multi+ en multimodal

(présentiel + e-learning)

➤ Public : formateur interne à l'établissement souhaitant se former auprès de l'Anfh pour animer le dispositif d'intégration e-Multi+ en multimodal.

➤ Durée : 1 h 30 en e-learning.

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=8dZqOp65TYk

Animer le dispositif e-Multi+ en présentiel enrichi de média

➤ Public : formateur interne à l'établissement souhaitant se former auprès de l'Anfh pour animer le dispositif d'intégration e-Multi+ présentiel enrichi de média.

➤ Durée : 2 h 30 en e-learning.

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=l9sddhoCKgs

Les huit parcours de formation en e-learning

Soins sans consentement

➤ Public : médecins, personnels soignants, secrétaires médicales (AMA), cadres (santé et direction), personnels administratifs chargés de ces questions, assistants sociaux.

➤ Durée : 8 h max sous la forme de modules de 15 min.

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=9_h1MdXEWgg

Troubles du comportement de la personne âgée

➤ Public : ASH, aides-soignant-e-s, infirmier-ière-s

➤ Durée : 10 h de jeu global sous la forme de séquence de 15 min.

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=hT2-Vpmh9bl

Mission zéro risque

➤ Public : IDE.

➤ Durée : 30 min.

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=dvEjvDELSMA

Qualité de vie au travail

➤ Public : toute personne impliquée dans la mise en place d'une politique QVT.

➤ Durée : trois niveaux de jeu au choix de 30 min (Niveau établissement/niveau service/niveau individuel).

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=fLutOWL-Fd4

Vis ma vie de cadre

➤ Public : toute personne assurant des fonctions d'encadrement.

➤ Durée : 30 min.

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=6dl-o-cZscl

Série H

➤ Public : toute personne assurant des fonctions d'encadrement.

➤ Durée : 30 min.

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=zfpL7_sBOc

Fiabilisation et certification des comptes

➤ Public : direction fonctionnelles et affaires financières (contrôleurs gestion, cadres), achats, RH.

➤ Durée : 10 h à distance + 7 h en présentiel + trois classes virtuelles (1 h 30).

-
Teaser : www.youtube.com/watch?v=HtbttLFroIU

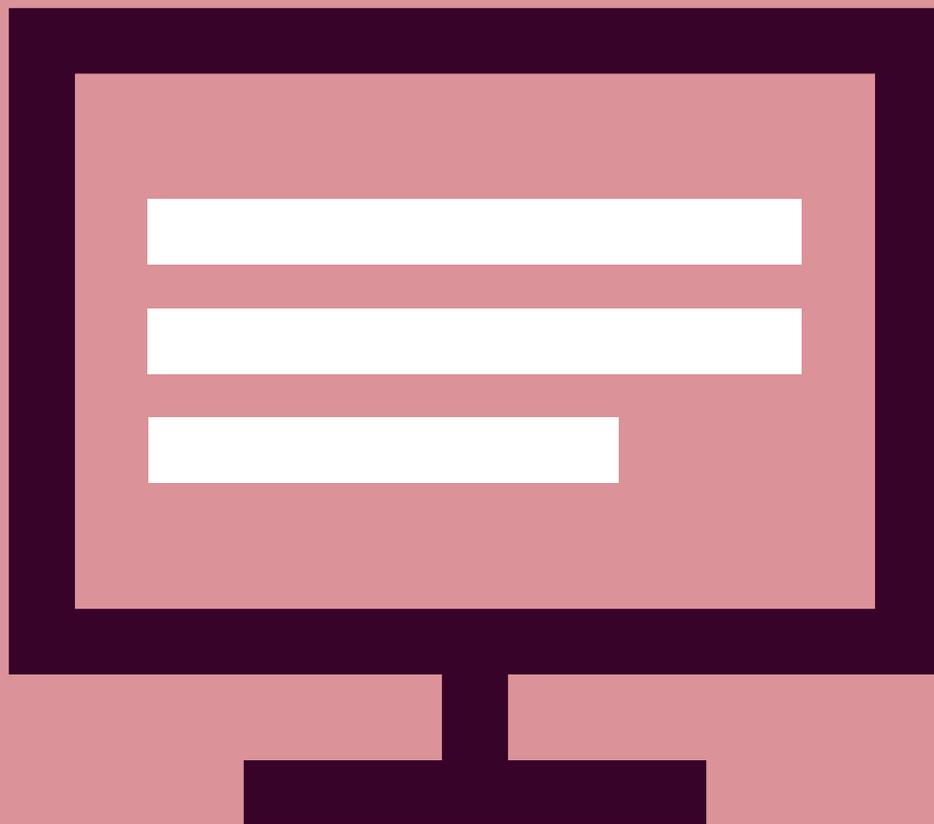
Réglementation, enjeu et mise en œuvre de l'entretien professionnel pour les encadrants

➤ Public : évaluateurs.

➤ Durée : 35 min.

-
Teaser : <https://e-formations.anfh.fr/course/view.php?id=445>

La plateforme e-formation (LMS)



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

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Offre de formation

Actions de Formation Régionales (AFR)

Axe 1

Ressources humaines et qualité de vie au travail

AFR : ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES (PRISE EN CHARGE ANFH)



Vous pourrez consulter les programmes détaillés de nos AFR et AFC sur notre site Internet en scannant ce QR Code

- > **Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe ou comment être un membre actif au sein de son équipe**
Escape game ou formation ludo-pédagogique
AFR 1.01 à 1.04 | Durée: 1 à 2 jour(s) | Public: Un collectif au sein d'un établissement (formation INTRA) ou toute personne amenée à travailler en équipe (formation INTER)

- > **Communiquer efficacement dans le cadre professionnel**
AFR 1.05 | Durée: 2 jours | Public: Tout professionnel de la FPH

- > **Gérer un conflit par la médiation**
AFR 1.06 | Durée: 2 jours | Public: Tout professionnel de la FPH

- > **Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle**
AFR 1.07 | Durée: 2 jours | Public: Tout professionnel de la FPH

- > **Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience**
AFR 1.08 | Durée: 2 ou 3 jours | Public: Tout professionnel de la FPH

- > **Maîtriser son temps pour en gagner**
AFR 1.09 | Durée: 2 jours | Public: Tout professionnel de la FPH

- > **Bien vivre son rôle de référent**
AFR 1.10 | Durée: 2 jours | Public: Tout Public chargé d'assurer un rôle de référent souhaitant travailler sur l'animation d'un collectif de professionnels

- > **Travailler dans un environnement intergénérationnel**
AFR 1.11 | Durée: 1 ou 2 jour(s) | Public: Tout professionnel de la FPH

- > **Les premiers secours en santé mentale**
AFR 1.12 | Durée: 2 Jours | Public: Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

- > **Les écrits professionnels**
AFR 1.13 | Durée: 3 Jours | Public: Tout professionnel de la FPH

- > **Être formateur interne occasionnel**
AFR 1.14 | Durée: 4 Jours | Public: Tout professionnel en position de formateur interne occasionnel souhaitant développer ses compétences dans l'organisation et l'animation des sessions de formation

- > **Formation des maîtres d'apprentissage**
AFR 1.15 | Durée: 3 Jours | Public: Toute personne en charge de l'accompagnement d'un apprenti

- > **Se préparer à la retraite**
AFR 1.16 | Durée: 4 Jours | Public: Tout Public proche de la retraite (maximum 3 ans)

- > **Télétravail: conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement**
AFR 1.17 | Durée: 1 jour en présentiel et 3h en distanciel | Public: Responsable et/ou chargé RH

Axe 1 (suite)

Ressources
humaines
et qualité
de vie au travail

- **Télétravail : gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service**

AFR 1.18 | Durée: 1 jour | Public: Encadrant (chef de service, chef de pôle, cadre de santé, directeur)

- **Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH**

AFR 1.19 | Durée: 2 Jours | Public: Administratifs et agents des RH en charge des dossiers retraites

- **Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue**

Public: Nouveaux responsables ou chargé(e)s de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement

Module 1 – Prendre ses fonctions de responsable/ chargé(e) de formation continue

AFR 1.20 | Durée: 2 Jours

Module 2 – Construire la politique de formation et les parcours professionnels

AFR 1.21 | Durée: 2 Jours

Module 3 – Élaborer le plan de formation

AFR 1.22 | Durée: 2 Jours

Axe 2

Évolution
professionnelle

- **Remise à niveau, sécurisation des projets de formation Aide-soignant**

AFR 2.01 | Durée: 10 Jours | Public: Toute personne qui se prépare à un parcours de formation AS

- **Remise à niveau, sécurisation des projets de formation Infirmier**

AFR 2.02 | Durée: 10 Jours | Public: Toute personne qui se prépare à un parcours de formation IDE

- **Parcours TIM assistant Codeur**

AFR 2.03 | Durée: 27 jours (21 en présentiel + 6 jours à distance) à raison de 2 jours en présentiel par semaine. Possibilité de mise en pratique au sein d'un DIM. | Public: TIM débutant ou souhaitant consolider ses compétences, personnel soignant et médico-administratif en reconversion

- **Assistant Soins gérontologie**

AFR 2.04 | Durée: Entre 20 et 21 Jours | Public: Aide-soignant ou Aide médico-psychologique en situation d'exercice effectif auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées

- **Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie.**

AFR 2.05 | Durée: 4 jours + 14 h en distanciel | Public: Les infirmiers ayant intégré depuis peu la psychiatrie avec une ancienneté de moins de deux ans, et diplômés après 2012

Axe 3

Encadrement et management des équipes

> Parcours modulaire encadrant

AFR 3.01 | Public: Cadre soignant, médico-technique, administratif et technique;
Personne en charge d'une équipe; Personne en situation de management transversal

Module 1 – Positionnement

Durée: 45 min

Module 2 – L'actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social

Durée: 2 jours

Module 3 – L'actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH

Durée: 2 jours

Module 4 – La qualité dans la FPH

Durée: 1 jour

Module 5 – Communication et accompagnement du changement

Durée: 2 jours

Module 6 – Gestion de conduite de projet

Durée: 2 + 1 jours

Module 7 – Gestion des situations difficiles

Durée: 2 + 1 jours

Module 8 – Gestion du temps de travail

Durée: 2 + 1 jours

Module 9 – Conduire un entretien professionnel

Durée: 1 jour

Module 10 – Manager les compétences

Durée: 1 jour

Module 11 – Du manager au leader

Durée: 2 jourS

Module 12 – Optimiser son temps de travail

Durée: 2 jourS

Module 13 – Manager en multi-site

Durée: 2 jours

Module 14 – Certification (optionnel)

> Management intergénérationnel

AFR 3.02 | Durée: 2 Jours | **Public:** Tout personnel en situation d'encadrement

Axe 4

Prise en charge
de la qualité
des soins – relation
soignant/soigné

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

Public: Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Module 1 – Savoir-faire; savoir-être

AFR 4.02 | Durée: 2 Jours

Module 2 – Animation d'atelier Mémoire

AFR 4.03 | Durée: 2 Jours

Module 3 – Animation d'atelier Gym douce

AFR 4.04 | Durée: 2 jours

Module 4 – Atelier créatif

AFR 4.05 | Durée: 2 jours

Module 5 – Atelier sensoriel

AFR 4.06 | Durée: 2 jours

Module 6 – Activité en extérieur – atelier jardinage

AFR 4.07 | Durée: 2 jours

Module 7 – Animation Activité flash

AFR 4.08 | Durée: 2 jours

Module 8 – Atelier Manipulation d'objets connectés

AFR 4.09 | Durée: 2 jours

> Accompagner les aidants

AFR 4.10 | Durée: 2 Jours | **Public:** Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologues et personnel administratif

> Distance relationnelle usagers et professionnels: un équilibre à trouver

AFR 4.11 | Durée: 3 Jours | **Public:** Personnel médical, paramédical et administratif

> Être tuteur de stagiaires paramédicaux

AFR 4.12 | Durée: 4 Jours | **Public:** Tout professionnel de santé de filière soin, rééducation et médico-technique chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

> Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences

AFR 4.13 | Durée: 3 Jours | **Public:** Tout professionnel de santé exerçant au sein d'un service d'accueil des urgences (SAU)

> Gérer la violence et l'agressivité des patients et de leur entourage en psychiatrie

AFR 4.14 | Durée: 2 Jours | **Public:** Infirmier diplômé d'État ou tout professionnel de santé exerçant en psychiatrie

> Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées et de leur entourage

AFR 4.15 | Durée: 2 Jours | **Public:** Tout professionnel exerçant dans une structure accueillant des personnes âgées

Axe 4 (suite)

Prise en charge
de la qualité
des soins – relation
soignant/soigné

> Mobiliser l'humour en situation professionnelle

AFR 4.16 | **Durée:** 3 jours ou 2 jours en présentiel+ ½ journée en distanciel selon l'organisme |
Public: Tout professionnel de la FPH

> Le professionnel de santé et la téléconsultation
dans la télémédecine

AFR 4.17 | **Durée:** 2 Jours | **Public:** Tout professionnel médical ou paramédical inscrit
dans ce type de prise en charge

> Précarité et rupture des parcours de soins

AFR 4.18 | **Durée:** 3 Jours | **Public:** Tout personnel médical, paramédical, social

> Prévention et vaccination:
le rôle des professionnels de santé

Public: Professionnel de santé médical et paramédical

Module 1 – Vaccination: un enjeu majeur
de prévention en santé publique

AFR 4.19 | **Durée:** 1 jour

Module 2 – Les fondamentaux de la vaccination

AFR 4.20 | **Durée:** 2 Jours

Offre de formation

Actions de Formation Coordonnées (AFC)

Axe 4

Prise en charge de la qualité des soins – relation soignant/soigné

AFC: ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES (PRISE EN CHARGE SUR LE PLAN DE VOTRE ÉTABLISSEMENT)

- > **Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées**
AFC 4.01 | **Durée**: 2 jours | **Public**: Tout professionnel de santé

- > **Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes**
AFC 4.02 | **Durée**: 2 jours | **Public**: Tout professionnel de santé

- > **Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée**
AFC 4.03 | **Durée**: 2 jours | **Public**: Soignant exerçant auprès de personnes âgées en EHPAD

- > **La mort : quelle approche, quel accompagnement?**
AFC 4.04 | **Durée**: 3 jours | **Public**: Tout professionnel des établissements de la FPH

- > **Bienveillance des personnes accueillies**
AFC 4.05 | **Durée**: 2 jours | **Public**: Personnel soignant et éducatif

- > **Accompagnement de la fin de vie**
AFC 4.06 | **Durée**: 3 jours | **Public**: Professionnel soignant et éducatif

- > **Gestion des conflits avec les familles des résidents/des patients**
AFC 4.07 | **Durée**: 2 jours | **Public**: Professionnel des établissements médico-sociaux et sanitaires

Offre de formation

**Formations
dédiées ou ouvertes
au personnel médical
(DPMC)**

Formation dédiées au personnel médical

> Parcours Manager médical

AFR 3.04 | Durée: Entre 6 et 8 Jours | **Public:** Manager médical

Formations ouvertes au personnel médical

> Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe ou comment être un membre actif au sein de son équipe Escape game ou formation ludo-pédagogique

AFR 1.01 à 1.04 | Durée: 1 à 2 jour(s)

> Communiquer efficacement dans le cadre professionnel

AFR 1.05 | Durée: 2 jours

> Gérer un conflit par la médiation

AFR 1.06 | Durée: 2 jours

> Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle

AFR 1.07 | Durée: 2 jours

> Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

AFR 1.08 | Durée: 2 ou 3 jours

> Maîtriser son temps pour en gagner

AFR 1.09 | Durée: 2 jours

> Travailler dans un environnement intergénérationnel

AFR 1.11 | Durée: 1 ou 2 jours

> Les premiers secours en santé mentale

AFR 1.12 | Durée: 2 Jours

> Être formateur interne occasionnel

AFR 1.14 | Durée: 4 Jours

> Se préparer à la retraite

AFR 1.16 | Durée: 4 Jours

> Télétravail: conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement

AFR 1.17 | Durée: 1 jour en présentiel et 3h en distanciel

> Télétravail: gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service

AFR 1.18 | Durée: 1 jour

Formations ouvertes au personnel médical (suite)

> Management intergénérationnel

AFR 3.02 | Durée: 2 Jours

> Formation au management dédiée
aux praticiens urgentistes

AFR 3.03 | Durée: 8 Jours

> Parcours Manager médical

AFR 3.04 | Durée: Entre 6 et 8 Jours

> Accompagner les aidants

AFR 4.10 | Durée: 2 Jours

> Distance relationnelle usagers et professionnels:
un équilibre à trouver

AFR 4.11 | Durée: 3 Jours

> Mobiliser l'humour en situation professionnelle

AFR 4.16 | Durée: 3 jours ou 2 jours en présentiel+ ½ journée en distanciel selon l'organisme

> Le professionnel de santé et la téléconsultation
dans la télémédecine

AFR 4.17 | Durée: 2 Jours

> Précarité et rupture des parcours de soins

AFR 4.18 | Durée: 3 Jours

> Prévention et vaccination:
le rôle des professionnels de santé

Module 1 – Vaccination: un enjeu majeur de prévention
en santé publique

AFR 4.19 | Durée: 1 jour

Module 2 – Les fondamentaux de la vaccination

AFR 4.20 | Durée: 2 Jours

Demande d'inscription 2023

Complétez une fiche par action de formation
et envoyez-la à la délégation territoriale

Anfh Picardie

ZAC Vallée des vignes – Immeuble le Pomerol
15 avenue d'Italie – 80 090 Amiens

> Emmanuelle Dupé – e.dupe@anfh.fr

ÉTABLISSEMENT

.....

CODE DE LA FICHE

.....

INTITULÉ DE LA FORMATION

.....

N° DE GROUPE - DATES DE FORMATION

.....

LIEU DE FORMATION

.....

COMMENTAIRES - PRÉCISIONS

.....

.....

.....

.....

.....

.....

DATE, SIGNATURE DU DIRECTEUR ET CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT:

CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

1

Nom

Prénom

Mail*

Métier

Service

2

Nom

Prénom

Mail*

Métier

Service

3

Nom

Prénom

Mail*

Métier

Service

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

* L'adresse mail des participants nous permettra
d'échanger avec eux, le cas échéant, avant le début
de la formation

Demande d'inscription 2023

Complétez une fiche par action de formation
et envoyez-la à la délégation territoriale

Anfh Nord – Pas-de-Calais

Immeuble Le Nouveau Siècle
2 place Pierre Mendès France – 59 000 Lille
> c.salle@anfh.fr
> c.leclercq@anfh.fr
> m.sahiri@anfh.fr

ÉTABLISSEMENT

CONTACT DU GESTIONNAIRE FORMATION EN CHARGE DU DOSSIER

Tél. :

Mail :

CODE FORMATION / PAGE

INTITULÉ DE LA FORMATION

DATES DE FORMATION

DEMANDE D'INTRA

OUI

Nombre de groupes :

COMMENTAIRE / PRÉCISION

DATE, SIGNATURE DU DIRECTEUR ET CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT :

CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

1

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail*

Métier

Service

Personnel médical Oui Non

2

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail*

Métier

Service

Personnel médical Oui Non

3

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail*

Métier

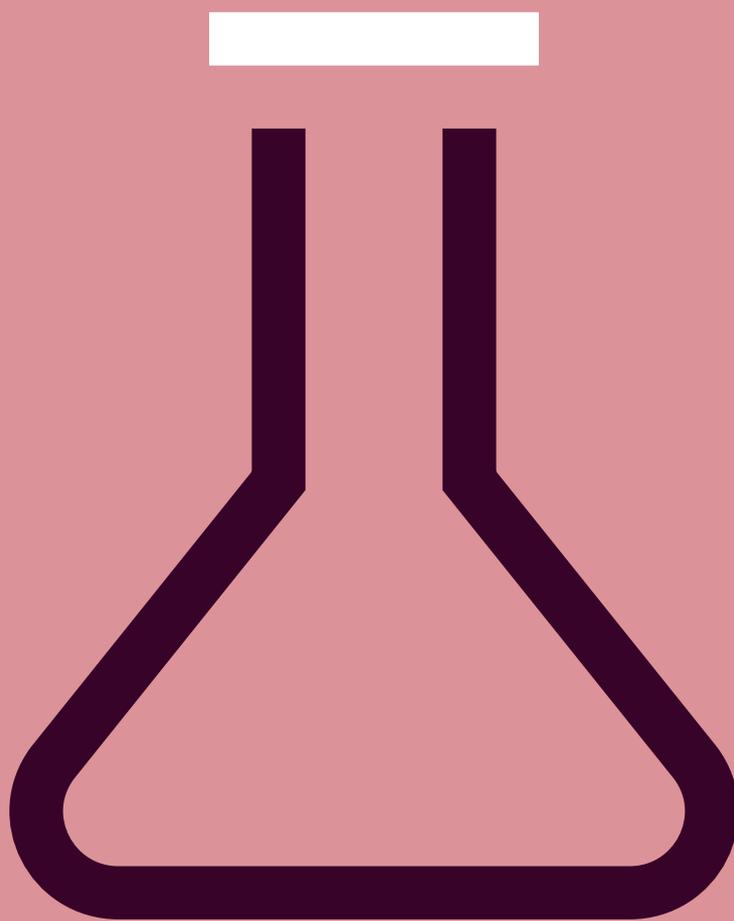
Service

Personnel médical Oui Non

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

* L'adresse mail des participants nous permettra d'échanger avec eux,
le cas échéant, avant le début de la formation

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



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

Anfh

–

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

–

01 44 75 68 00
communication@anh.fr
www.anfh.fr

