

The logo for Anfh (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) features the letters 'Anfh' in a bold, dark blue font. A horizontal line is positioned above the 'h', and a vertical line is positioned to the right of the 'h'.

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

NOUVELLE-AQUITAINE

Plan d'actions régionales 2021

Dans une année 2020 marquée par une crise sanitaire sans précédent, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (Anfh) a tenu à poursuivre le travail engagé de régionalisation de son offre à l'échelle de la Nouvelle Aquitaine.

Désireux de maintenir la proximité, valeur fondatrice de l'association, les instances paritaires (Conseil Régional Stratégique et de Gestion et Bureau Régional) se sont appuyées sur les différents dispositifs et offres existants au sein des trois territoires (Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes) afin de les enrichir pour proposer ce plan d'actions régionales 2021 unique.

On y retrouve :

- Une offre de formation régionale et nationale « clé » en main comportant 121 thèmes pluri-professionnels (formations diplômantes, préparations concours, thématiques soins et hors soins, compétences transversales)
- Une offre de financement, simplifiée et collant au plus près des priorités du compte personnel de formation et accompagnant la promotion professionnelle soutenue par les établissements.
- Des modalités harmonisées d'organisation et de financement des actions de formation proposées par l'Anfh

➤ Des dispositifs d'accompagnement des agents tels que « construire et réussir son évolution professionnelle » et des établissements tels que le dispositif « GPMC », notamment.

Évolutive et adaptable, cette offre pourra s'enrichir d'actions complémentaires tenant notamment compte des besoins des établissements et des résultats de la cartographie régionale des métiers Nouvelle Aquitaine.

Les équipes des trois délégations territoriales Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ont fait preuve d'innovation, de disponibilité et d'écoute pour enrichir ce nouveau plan d'actions régionales 2021, nous les en remercions.

Elles se tiennent, comme chaque année, à votre écoute pour toute demande de renseignements.

La Présidente Régionale
Céline Costères-Voyer

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'Anfh	p. 05
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 06
Une équipe à votre service	p. 08
Chiffres-clés	p. 09
289 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh	p. 10
Construire et réussir son évolution professionnelle	p. 12
Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences	p. 14
Qualité de vie au travail	p. 16
Le dispositif de maintien dans l'emploi	p. 17
Offre de formation 2021	p. 19
> Axe 1 – Évolution professionnelle	p. 20
> Axe 2 – Accompagnement et soins des usagers – secteur sanitaire et tout usager	p. 21
> Axe 3 – Accompagnement et soins des usagers – secteur personnes âgées	p. 22
> Axe 4 – Accompagnement et soins des usagers – secteur handicap / enfance / famille	p. 24
> Axe 5 – Services support – administratif / logistique / technique	p. 24
> Axe 6 – Compétences transversales	p. 26
> Axe 7 – Management	p. 26
> Axe 8 – Offre médicale	p. 27
Dispositifs institutionnels et individuels	p. 28
Financements Anfh	p. 30
Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux	p. 32

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 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 4 ans structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

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

Ambition 1

➤ Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

Ambition 2

➤ Soutenir les politiques RH des établissements

Ambition 3

➤ Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

Ambition 4

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

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 formation et centrale d'achat

La plateforme d'achat 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...
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 achat de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

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

L'Anfh étant une centrale d'achat 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 seront les suivantes :

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

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.

Datadock

Les instances de l'Anfh ont fait le choix de contribuer au mouvement général visant à favoriser l'amélioration de la qualité des organismes de formation. Datadock contribue à garantir la qualité des organismes de formation auxquels les établissements de l'Anfh font appel.

L'animation des réseaux professionnels

L'Anfh assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de 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 à partir d'Anfh.fr.

Des guides pour les acteurs de la formation

► Coordination de la formation dans les GHT

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de 14 fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau 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...), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

► Un guide technique du DPC

Outil pour faciliter la mise en œuvre du DPC dans les établissements publics de santé, il complète et renforce le dispositif d'accompagnement proposé aux établissements adhérents.

L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'Anfh et de ses délégations sont accessibles à partir d'Anfh.fr, rubriques « Kiosque » et « Sur le web ».

Dispositif spécifique Multi +

Le dispositif Multi + permet aux agents de mieux appréhender leur environnement professionnel, de repérer les étapes-clés d'une carrière au sein de la Fonction publique hospitalière et de développer une culture commune. Il a été enrichi d'une plateforme de formation en ligne pour améliorer l'interactivité avec le groupe et la mise à jour des contenus.

— **Plus d'infos**
> www.anfh.fr

Présentation

Une équipe à votre service

Délégation Aquitaine

Déléguée territoriale et régionale

Sylvie Tekpo

> 05 57 35 01 70
> s.tekpo@anfh.fr

Conseiller(ères) gestion de fonds

Laurent Azzopardi

> 05 57 35 01 73
> l.azzopardi@anfh.fr

Patricia De Bortoli

> 05 57 35 01 77
> p.debortoli@anfh.fr

Caroline Gabetty

> 05 57 35 15 45
> c.gabetty@anfh.fr

Brigitte Herblot

> 05 57 35 15 42
> b.herblot@anfh.fr

Pantxika Hirigoyen

> 05 57 35 01 71
> p.hirigoyen@anfh.fr

Corinne Lagrange

> 05 57 35 15 40
> c.lagrange@anfh.fr

Isabelle Lemaire

> 05 57 35 01 76
> i.lemaire@anfh.fr

Philippe Maury

> 05 57 35 15 41
> p.maury@anfh.fr

Malika Ould-Yaou

> 05 57 35 01 78
> m.ould-yaou@anfh.fr

Conseillère dispositifs individuels

Pascale Frezet

> 05 57 35 01 75
> p.frezet@anfh.fr

Conseillères formation

Sylvie Gracia

> 05 57 35 01 74
> s.gracia@anfh.fr

Nelly Grillon

> 05 57 35 15 43
> n.grillon@anfh.fr

Assistantes

Cynthia Milne

> 05 57 35 15 44
> c.milne@anfh.fr

Véronique Nadau

> 05 57 35 15 46
> v.nadau@anfh.fr

Délégation Limousin

Déléguée territoriale

Isabelle Descamps

> 05 55 31 12 09
i.descamps@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Camille Rebeyrol

> 05 55 31 79 11
> c.rebeyrol@anfh.fr

Conseillèr(ère) formation

Myriam Mounaix

> 05 55 31 79 12
> limousin.formation
@anfh.fr

Conseillères gestion de fonds

Annie Derrien

> 05 55 31 79 13
> a.derrien@anfh.fr

Angéline Dubois

> 05 55 31 79 15
> a.dubois@anfh.fr

Geneviève Gardelle

> 05 55 31 79 17
> g.gardelle@anfh.fr

Emmanuelle Letouzé

> 05 55 31 79 10
> e.letouze@anfh.fr

Délégation Poitou-Charentes

Délégué territorial

Anthony Brottier

> 05 49 61 44 46
> a.brottier@anfh.fr

Assistantes/standard

Christine Jorandon

> 05 49 61 44 46
> c.jorandon@anfh.fr

Marine Guillot

> 05 49 61 44 46
> m.guillot@anfh.fr

Conseillère dispositifs individuels

Sabrina Achard

> 05 49 61 60 16
> s.achard@anfh.fr

Conseillère formation

Catherine Ruiz

> 05 49 61 60 15
> c.ruiz@anfh.fr

Conseillères gestion de fonds

Françoise Blanchon

> 05 49 61 60 11
> f.blanchon@anfh.fr

Marie Doreau

> 05 49 61 60 10
> m.doreau@anfh.fr

Claudine Duverger

> 05 49 61 60 13
> c.duverger@anfh.fr

Catherine Pereira

> 05 49 61 60 14
> c.pereira@anfh.fr

Delphine Bayle

> 05 49 61 60 17
> d.bayle@anfh.fr

Les chiffres-clés



289

Établissements adhérents
à l'Anfh Nouvelle Aquitaine

Adhérents

100%

D'Établissements adhérents
au 2,1% – plan de formation

Soit 100% des agents de la FPH de la région



53.3%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

88325 K€

Collectés en 2019

98640 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

267 Dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)*

89 Dossiers VAE en cours de financement*

724 Bilans de compétences financés*

681 Études promotionnelles financées**

Répartition:

61772 K€ 2,1% plan de formation

17639 K€ 0,6% fonds de mutualisation pour
les études promotionnelles

5880 K€ 0,2% CFP/BC/VAE

90 K€ 4,8% ESAT

2943 K€ 0,5% ou 0,75% DPC médical

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

289 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh



L'Anfh en Nouvelle Aquitaine, c'est :

- > 86 établissements du champ sanitaire
- > 163 établissements du champ personnes âgées
- > 42 établissements du champ enfance/famille/handicap

Ils emploient un peu plus de 105 000 professionnels.

956 000 agents
formés dans toute
la France.



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Les délégations Anfh accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation : animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financière des fonds. Pour plus d'informations, contactez votre délégation régionale.

WWW.ANFH.FR

Dispositif régional spécifique

Construire et réussir son évolution professionnelle

La Fonction publique hospitalière consacre une part importante des fonds de la formation dans l'accompagnement des parcours professionnels des agents (bilans de compétences, congé de formation professionnelle, formations qualifiantes...).

Les situations des agents et la maturité de leur projet peuvent être extrêmement variées : projet bien enclenché mais fragilité identifiée sur la reprise des études ? Projet totalement à définir ? Difficulté à accepter le changement rendu incontournable du fait d'une inaptitude physique ? Il y a autant de situations que d'agents.

De leur côté, les établissements indiquent qu'ils manquent parfois d'outils pour accompagner au mieux et sécuriser les projets d'évolution professionnelle des agents.

Issu d'un travail collaboratif entre les délégations Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes, le dispositif proposé est modulaire et à la carte. Il permet une construction individualisée, progressive et sécurisée du parcours d'évolution professionnelle, toujours en lien avec l'établissement employeur.

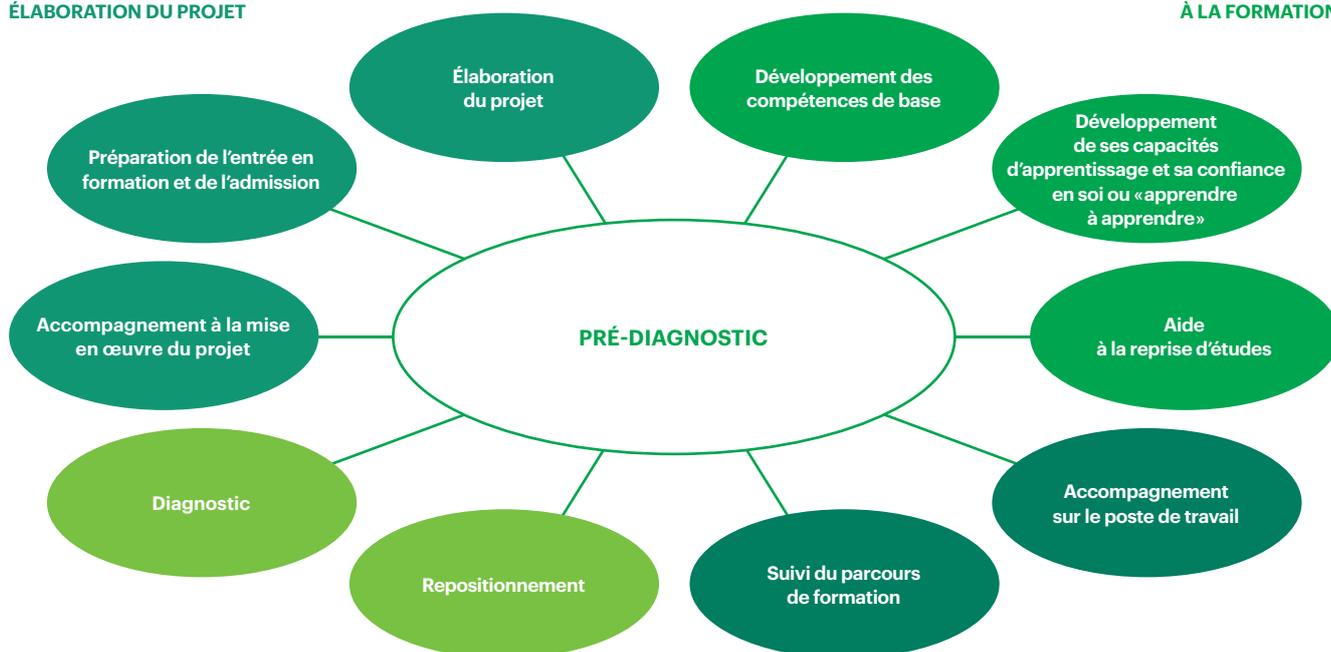
Partant d'un pré-diagnostic d'une demi-journée, l'agent et l'établissement employeur identifieront les fragilités du parcours et solliciteront le ou les modules nécessaires à la sécurisation du parcours.

Les agents potentiellement concernés sont ceux souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle et/ou en questionnement sur leur parcours.

Au-delà de ce dispositif, les trois délégations vous proposent une offre de formation commune pouvant, dans la continuité du dispositif exposé ci-après, contribuer aux objectifs d'un projet d'évolution professionnelle.

PRÉPARATION ET ÉLABORATION DU PROJET

FONDAMENTAUX POUR SE PRÉPARER À LA FORMATION



PHASE EXPLORATOIRE

ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI

Contacts

Pour tout renseignement complémentaire, notamment sur la disponibilité de ces

formations sur votre territoire, nous vous invitons à contacter vos conseillères Anfh aux coordonnées ci-contre.

Aquitaine Sylvie Gracia

> s.gracia@anfh.fr
Nelly Grillon
> n.grillon@anfh.fr

Limousin Myriam Mouneix

> limousin.formation@anfh.fr

Poitou-Charentes Sabrina Achard

> s.achard@anfh.fr

1. Pré-diagnostic

Accompagnement

Durée: 1 demi-journée

En lien avec l'agent, l'établissement employeur et l'Anfh, identifier les orientations possibles de parcours dans le dispositif proposé aux agents au regard de leurs aptitudes, appétences, compétences, motivations mais également de leur santé physique et psychologique.



Phase exploratoire

2. Diagnostic

Accompagnement

En lien avec l'agent, l'établissement employeur et l'Anfh, identifier les aptitudes, compétences et motivations de l'agent, sans oublier les aptitudes liées à son état de santé physique et psychologique le cas échéant; retrouver le sens et la cohérence de ses choix dans son parcours scolaire et professionnel; définir un plan d'actions pour préparer l'avenir.

Durée: 10 h

3. Repositionnement professionnel: accepter le changement

Formation

Permettre aux stagiaires d'exprimer les éléments de situation qui sont difficiles à vivre, notamment leur ressenti par rapport à leur situation professionnelle actuelle; identifier ses propres potentiels d'adaptation et ses ressources pour dépasser les blocages; entamer des réflexions sur des nouvelles perspectives possibles, notamment en termes de reconversion.

Durée: 2 j



Phase préparatoire

4. Élaboration du projet

Accompagnement

Permettre à l'agent d'acquérir les outils et méthodes nécessaires à la construction d'un projet viable.

Durée: 3 à 4 demi-journées

5. Accompagnement à la mise en œuvre du projet

Accompagnement

Permettre à l'agent de s'inscrire de façon optimale dans un parcours d'évolution professionnelle.

Durée: 2 demi-journées

6. Préparation de l'entrée en formation et de l'admission

Accompagnement

En cas de parcours de formation, bénéficier d'un diagnostic préalable à l'entrée en formation au regard du niveau et des aptitudes attendus.

Durée: 7 h



Fondamentaux pour se préparer à la formation

7. Développement des compétences de base

Formation

Réactiver ou consolider ses connaissances en savoirs de base (lire, écrire, comprendre, s'exprimer, calculer); savoir utiliser les fonctions d'un ordinateur et connaître l'environnement numérique.

Durée: 11 jours maximum

8. Développement de ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi, ou « apprendre à apprendre »

Formation

Apprendre à développer les performances de sa mémoire et de ses ressources mentales, sa capacité à se concentrer dans son travail, sa capacité à gérer des situations stressantes.

Durée: 3 j

9. Aide à la reprise des études

Formation

Savoir s'organiser et planifier son travail; savoir prendre des notes et rédiger des écrits; savoir faire des recherches; apprendre l'autonomie.

Durée: 3 j



Accompagnement et suivi

10. Suivi du parcours de formation

Accompagnement

En cas de parcours de formation et en lien avec l'école, bénéficier d'un suivi permettant de vérifier, à plusieurs étapes du parcours, que tous les indicateurs de réussite sont réunis.

Durée: jusqu'à 4 heures d'accompagnement par année scolaire

11. Accompagnement sur le poste de travail

Accompagnement

Permettre aux agents en situation de maintien dans l'emploi et/ou de reprise d'activité d'être acteurs de l'aménagement de leur poste de travail.

Durée adaptée en fonction de l'agent: de 2 à 10 demi-journées

Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Mobilité? Évaluation des compétences/Entretiens professionnels? Gestion prévisionnelle des études promotionnelles? Une démarche GPMC peut répondre à de multiples problématiques

Une démarche métiers-compétences inclut l'ensemble des acteurs d'un établissement sanitaire/médico-social/social/d'un GHT/GCSMS/d'un pôle ou d'un service et vise à:

- > analyser les ressources actuelles;
- > anticiper les besoins en compétences et effectifs;
- > ajuster: mettre en face les besoins futurs et l'état actuel des ressources humaines pour construire un plan d'actions permettant de réaliser les ajustements, étape par étape.

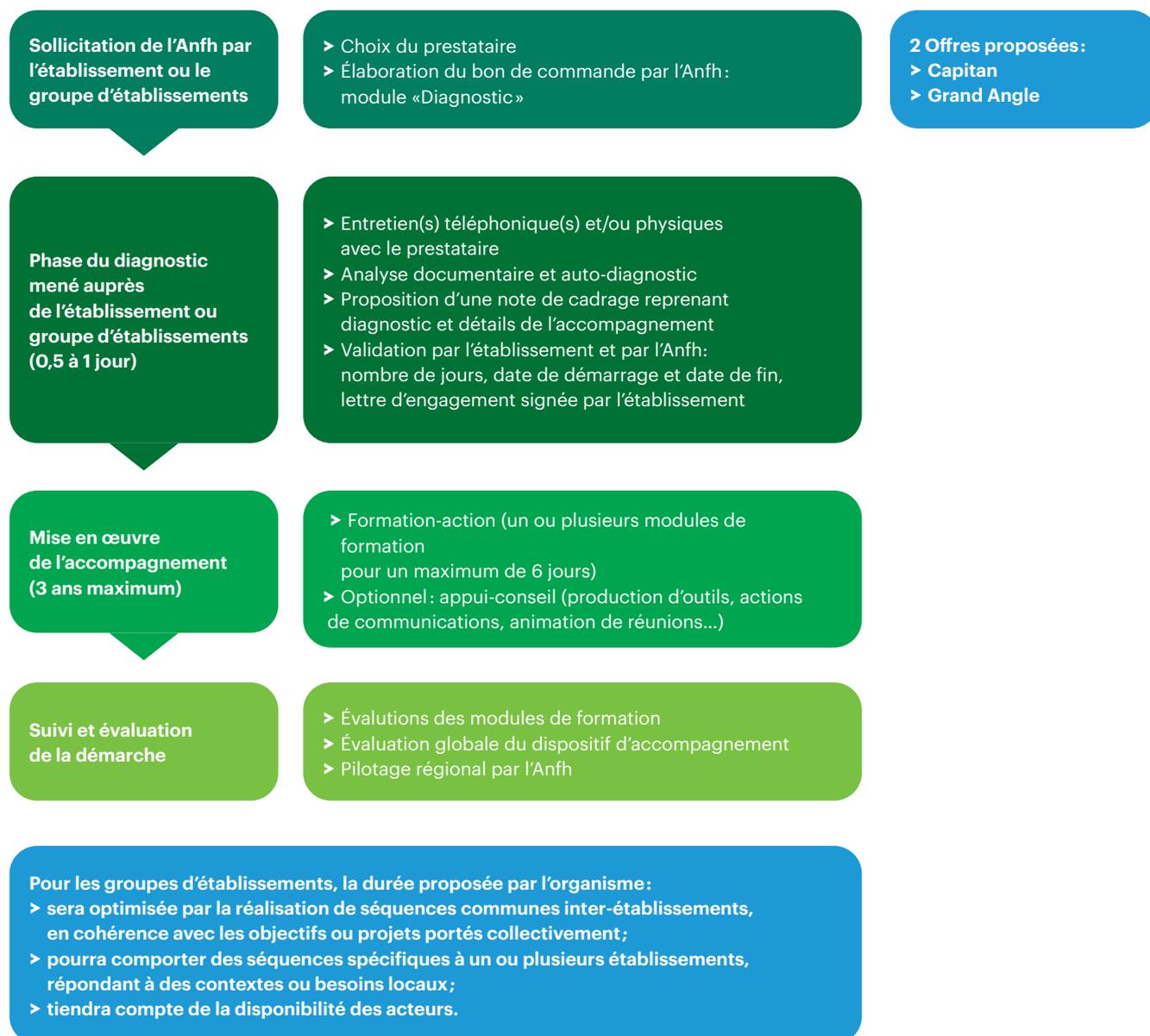
L'idée est de mettre en cohérence les process et politique RH avec les projets de votre établissement:

- > optimisation de la cartographie institutionnelle (postes et missions additionnelles);
- > élaboration/optimisation des fiches de poste;
- > mise en œuvre de l'entretien professionnel avec Gesform Évolution GPMC;
- > élaboration et mise en œuvre des outils d'analyse prévisionnelle, prospective et préventive;
- > mise en œuvre du Plan d'action R.H annuel;
- > optimisation des méthodes et supports de recrutement/intégration/évaluations intermédiaires...;
- > travail sur les parcours professionnels et les passerelles métiers/postes/compétences;
- > consolidation du lien QVT/GPMC;
- > consolidation des pratiques d'élaboration du Plan de formation au regard des données GPMC de l'établissement...

Les portes d'entrée dans une démarche GPMC sont variées:



L'Anfh accompagne les établissements qui souhaitent s'engager dans ce type de démarche. L'accompagnement se fait en plusieurs étapes :



Qualité de vie au travail

Contexte

La qualité de vie au travail (QVT) et les risques psychosociaux (RPS) font l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. En outre, différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail et invitent à entreprendre des démarches sur cette thématique.

Offre d'accompagnement de l'Anfh financée sur des fonds mutualisés

Volet « accompagnement » avec l'appui d'un prestataire : un parcours modulaire permettra de définir un accompagnement sur-mesure visant plusieurs objectifs

- Établir un état des lieux des réalisations existantes en matière de QVT au sein de l'établissement
- Identifier les axes à pérenniser et les axes à améliorer
- Définir un plan d'action
- Accompagner les réalisations, le suivi et l'évaluation

Volet « sensibilisation » par la formation :

2 formations disponibles

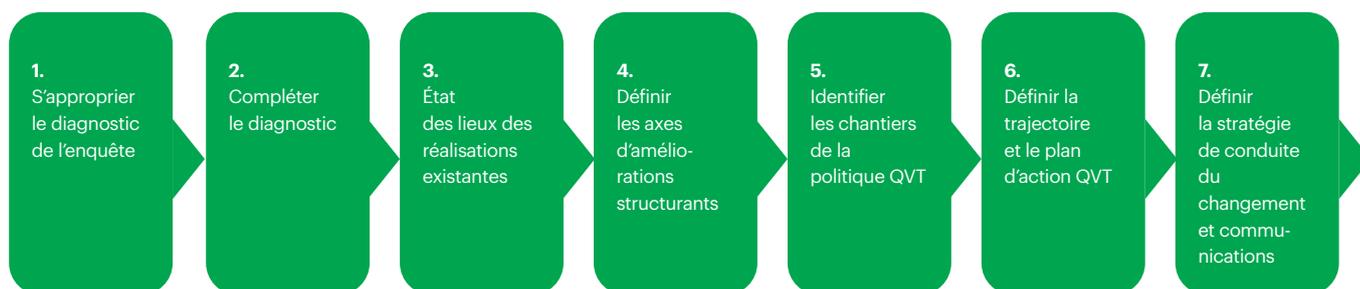
- De la prévention des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail – tout public
- Manager son équipe dans une démarche de qualité de vie au travail – destinée aux encadrants

Parcours modulaire adaptable au contexte de chaque établissement suite à la réalisation d'un pré-diagnostic

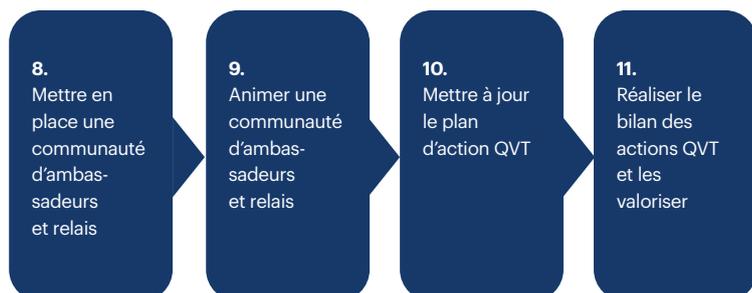
L'Anfh prend en charge jusqu'à 6 jours d'accompagnement méthodologique.

Pour plus de détail, contactez votre délégation territoriale.

Définir une politique QVT



Accompagner la mise en œuvre d'une politique QVT



Le dispositif de maintien dans l'emploi

« L'employabilité » : une notion au centre du dispositif de maintien dans l'emploi

> **Un programme de formation qui s'adresse à plusieurs acteurs :** personnels RH, acteurs de la politique de maintien dans l'emploi, équipes de direction, organisations syndicales, membres de commissions de maintien dans l'emploi...

> **Un contenu modulable pour répondre aux besoins de chaque établissement**

> **Des sessions inter-établissements possibles**

> **Une approche élargie de la thématique du maintien dans l'emploi**

- « L'employabilité », une notion au centre du dispositif de maintien dans l'emploi qui couvre des problématiques diverses
- Ne se limite pas à la prévention de l'inaptitude et à la gestion du handicap au travail
- Recouvre des situations plus larges : mobilité professionnelle, reconversion, réorganisation de service...

Anticipation et accompagnement des agents de retour après un arrêt de travail long

> **Mobilité professionnelle**

- Reconversion professionnelle souhaitée ou subie
- Reclassement (qu'il soit statutaire ou non)...
- Accompagnement individuel de l'agent

Employabilité

Gestion des mobilités contraintes

- Réorganisation d'un service, fermeture, reclassement...

Gestions des inaptitudes

- Outils, partenaires et aides mobilisables sur la prévention des inaptitudes

Gestion des secondes parties de carrières

- Entretien de seconde partie de carrière
- Articulation avec la GPMC

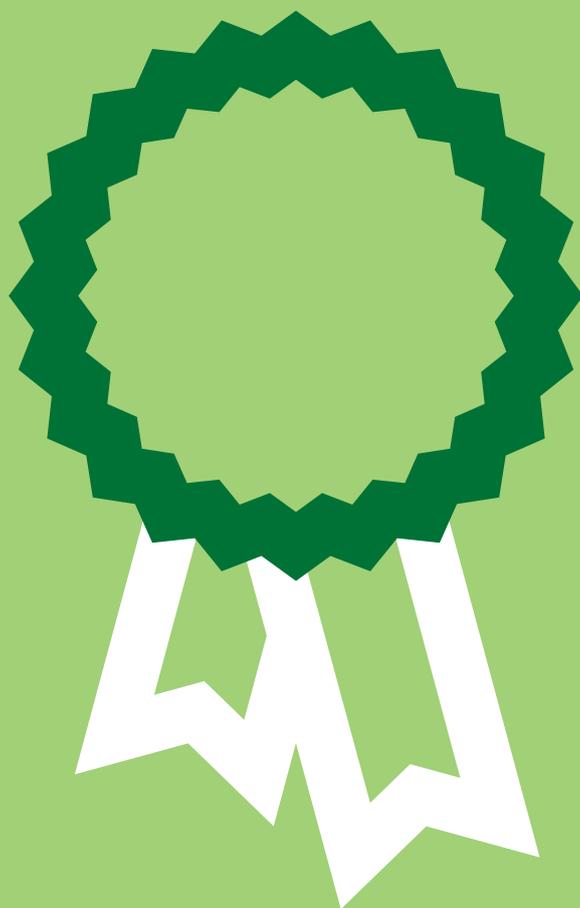
Axe 1 : Accompagnement des établissements

Objectif : Aider les établissements à accompagner les agents en reconversion.

Plusieurs modules sont mis à la disposition des établissements qui composent leur accompagnement en fonction de leurs besoins.

Modules	Module A	Module B	Module C	Module D	Module E	Module F
	Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien de l'emploi et plan d'action d'une politique de maintien dans l'emploi (livrables à l'issue: rapport de diagnostic et plan d'actions)	Formation des Commissions de maintien dans l'emploi: vers un pilotage interne dynamique pour accompagner les salariés au maintien dans l'emploi et à la prévention de l'inaptitude	Formation à l'aide au repérage des situations (agents et postes)	Optimiser l'accompagnement du maintien dans l'emploi des agents	Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude	Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude
Durée	Un maximum de 5 jours	2 jours	2 jours	2 jours	2 jours	2 jours
Publics concernés	Tout acteur de l'établissement intervenant dans la politique du maintien en emploi	Tous personnels membres d'une commission dans le maintien de l'emploi	Tous publics, en préconisant une équipe pluridisciplinaire d'un même établissement	Personnel des services RH encadrement des services, directions, CSE, organisations syndicales	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi
Modalités d'accès au dispositif	Formation optionnelle	Formation optionnelle	Formation optionnelle	Formation optionnelle	Formation optionnelle	Formation optionnelle

**Retrouvez
toutes les formations
sur le site
www.anfh.fr**



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Offre de formation

Plan d'actions régionales Nouvelle Aquitaine 2021

-  **Axe 1**
Évolution professionnelle p. 20
-  **Axe 2**
Accompagnement et soins des usagers
> secteur sanitaire et tout usager p. 21
-  **Axe 3**
Accompagnement et soins des usagers
> secteur personnes âgées p. 22
-  **Axe 4**
Accompagnement et soins des usagers
> secteur handicap/enfance/famille p. 24
-  **Axe 5**
Services support
> administratif/logistique/technique p. 24
-  **Axe 6**
Compétences transversales..... p. 26
-  **Axe 7**
Management..... p. 26
-  **Axe 8**
Offre médicale p. 27

Nouvelle Aquitaine

Actions de formation

01

Évolution professionnelle

> Accompagnement collectif et individuel à la VAE Aides-soignants | AFR | 24 à 94 h

Public: tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE DEAS.

> Accompagnement individuel et collectif à la VAE Personnel d'encadrement | AFR | 6 j

Public: personnels d'encadrement candidats à la VAE, tous diplômes confondus.

> CAP Agent polyvalent de restauration | AFR | 31 j

Public: Agents issus d'un service de production culinaire ou en charge de la distribution des repas au sein de services de soins ou dans un lieu de restauration collective.

> CAP Agent de propreté et d'hygiène | AFR | 266 h

Public: agents hôteliers ou de bio nettoyage des établissements Hospitaliers ou des EHPAD publics assurant l'entretien des locaux et des missions d'hôtellerie ou l'entretien de la chambre et des parties communes et la désinfection des locaux.

> CAP blanchisserie | AFR | 245 h

Public: agents en poste au sein d'un service blanchisserie.

> Développer ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi | AFR | 3 j

Public: tout personnel souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle.

> Formation d'adaptation à l'emploi – Adjoint des cadres hospitaliers | AFR | 22 j

Public: Agents nommés dans le corps des adjoints des cadres hospitaliers, à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, ainsi que les agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

> Formation d'adaptation à l'emploi – Assistant médico administratif | AFR | 15 j dont 2 optionnels

Public: assistants médico-administratifs détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe ou nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude au sein de la Fonction publique hospitalière.

> Formation d'adaptation à l'emploi – Technicien supérieur hospitalier | AFR | 27 j

Public: Techniciens hospitaliers ou techniciens supérieurs hospitaliers

> Formation diplômante dans le secteur de la logistique | AFR | 35 j

Public: Agents des différents services logistiques: blanchisserie, archive médicale, logistique.

> Préparation concours Adjoint des cadres hospitaliers | AFR | 20 j

Public: agents ou contractuels de la Fonction publique hospitalière le plus souvent en exercice sur des fonctions administratives.

> Préparation concours Assistant médico-administratif | AFR | 8 j

Public: agents ou contractuels de la FPH le plus souvent en exercice sur des fonctions administratives.

> Préparation concours d'entrée à l'Institut de formation aides-soignants | AFR | 21 j

Public: agents ou contractuels de la FPH en exercice sur des fonctions d'ASH.

> Préparation concours et examen professionnel d'entrée à l'institut de formation en soins infirmiers | AFR | 12 j

Public: toute personne réunissant les conditions réglementaires pour passer l'examen IDE voie réservée.

Modalités de financement

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
Actions régionales et nationales	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement
Actions coordonnées	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement

> **Préparer un entretien de recrutement** | AFR | **2 j**
Public: tous publics dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

> **Rédiger une lettre de motivation et un CV percutants** | AFR | **1 j**
Public: tous publics dans le cadre de la mobilité professionnelle.

> **Se préparer à la reprise d'études** | AFR | **3 j**
Public: tout personnel souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle

> **Titre professionnel Secrétaire-assistante médico-sociale** | AFR | **74 j**
Public: personnels soignants (en situation d'inaptitude ou non sur son poste de travail) en situation de reclassement professionnel sur un poste administratif.

02 Accompagnement et soins des usagers - secteur sanitaire et tout usager

> **Accompagnement des aidants** | AFN | **2 j**
Public: tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif.

> **Annonce d'un dommage associé aux soins** | AFR | **2 j**
Public: personnels médicaux et infirmiers et personnels d'encadrement.

> **Bienveillance de l'intention à la pratique** | AFR | **4 j**
Public: tout professionnel secteur médico-social, sanitaire et social.

> **Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée** | AFN | **3 j**
Public: tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction.

> **Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver** | AFN | **3 j**
Public: tout personnel médical, paramédical et administratif.

> **Droit des usagers dans les établissements sociaux et médico-sociaux** | AFR | **3 j**
Public: cadres et personnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

> **Fondamentaux du métier de Maître ou Maîtresse de maison** | AFR | **4 j**
Public: agents assurant la fonction de maître ou maîtresse de maison.

> **Image de soi: soins esthétique médiateurs de la relation d'aide** | AFR | **3 j**
Public: infirmiers ou aides-soignants pouvant animer des ateliers corporels ou esthétiques de groupe ou individuel.

> **L'accident vasculaire cérébral: mieux connaître pour prévenir, alerter et accompagner** | AFC | **2 j**
Public: professionnels de santé, professionnels des établissements Sociaux et médico-sociaux.

> **L'humour en situation professionnelle** | AFR | **3 j**
Public: tout professionnel de santé travaillant avec des adultes (personnel administratif, paramédical et médical).

> **Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine** | AFN | **ND**
Public: toute personne amenée à participer à une téléconsultation (personnels médicaux, paramédicaux et personnels non médicaux).

> **Participation de la personne accueillie à la co-construction de son projet individuel** | AFR | **ND**
Public: tout personnel exerçant dans des institutions accueillant des enfants et adultes handicapés (IME – ESAT – Foyers de vie – ITEP...) mais également des institutions accueillant des enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance (Foyers de l'enfance, MECS...).

> **Prise en charge de patients d'une autre culture** | AFR | **3 j**
Public: professionnels en contact avec des populations étrangères.

Nouvelle Aquitaine

> Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives | AFR | 3 j

Public : personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants, intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD, auprès de personnes souffrant de maladies neurodégénératives dans le cadre d'approches pluriprofessionnelles.

> Précarité et rupture des parcours de soins | AFN | 3 j

Public : médical, paramédical, social.

> Prévention et vaccination : le rôle des professionnels de santé | AFN

Module 1 : vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique | 1 j

Module 2 : les fondamentaux de la vaccination | 2 j

Public : professionnels de santé, médical et paramédical

> Relaxation et gymnastique à visée thérapeutique | AFR | 2 j

Public : professionnels des établissements de santé mentale : infirmiers, aides-soignants.

> Rencontre IDE/AS : enrichir son parcours professionnel – Nutrition – Promotion de la santé | AFR | 1 j

Public : aides-soignants et infirmiers.

> Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle | AFN | ND

Public : tous professionnels soignants médicaux et non médicaux.

Sensibilisation aux conduites addictives : un abord spécifique, alcoologie, tabacologie et toxicomanie | AFR | 3 j

Public : tout personnel soignant.

Spécificités du temps soignant en psychiatrie : parcours de professionnalisation | AFC

Module 1 : Les savoirs fondamentaux de la santé mentale | 4 j

Public : infirmiers travaillant dans une structure de santé mentale et les aides-soignants ayant suivi l'action régionale « Aide-soignant en psychiatrie » seront invités à intégrer la 4^e journée de formation.

> Spécificités du temps soignant en psychiatrie : parcours de professionnalisation | AFC

Module 2 : Le temps soignant en psychiatrie | 4 j

Public : personnels des filières soignantes, de rééducation et socio-éducative.

> Spécificités du temps soignant en psychiatrie : parcours de professionnalisation | AFC

Module 3 : La coordination pluriprofessionnelle en santé mentale au service du patient | 4 j

Public : personnels des filières soignantes, de rééducation et socio-éducative.

03

Accompagnement et soins des usagers - secteur personnes âgées

> Approche globale des techniques d'accompagnement des personnes en EHPAD | AFC | 5 j

Public : agents des services hospitaliers.

Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement | AFC | 1 j

Public : tout public administratif, technique, soignant en lien avec les PA aide-soignant, infirmier, ASH, AMP, IDEC, agents de soin, aides à domicile, médecins coordonnateurs, autres personnels travaillant auprès des personnes âgées.

Connaître et savoir soigner les problèmes dermatologiques et les plaies des personnes âgées | AFC | 3 j

Public : AS et IDE travaillant auprès de personnes âgées.

> De la connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR en USLD et en EHPAD | AFC | 2 j

Public: AMP – aides-soignants, ASH - infirmiers, IDEC, cadres de santé - médecins coordonnateurs.

> Fondamentaux de la gériatrie | AFC | 4 j

Public: équipes soignantes, mais aussi personnels administratifs, techniques et médico-techniques exerçant auprès des personnes âgées, en structure d'hébergement ou en service de court séjour. La formation s'adresse en priorité aux agents nouvellement recrutés en gériatrie, ou n'ayant pas suivi de formation récente sur ce thème.

> Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en EHPAD | AFC | 3 j

Public: personnels soignants exerçant en EHPAD.

> Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD | AFC | 2 j

Public: professionnels intervenant auprès des personnes âgées.

> L'alimentation des personnes âgées en EHPAD: diététique adaptée à la prise en charge de la dénutrition | AFC | 4 j

Public: agents accompagnant des personnes âgées, aides-soignants, infirmiers.

> L'animation: savoir-faire et savoir être - conception et organisation | AFR | ND

Public: tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers et activités d'animation.

> Module 2a ; 2b ; 2c ; 2d ; 2e ; 2f + l'animation : savoir-faire et savoir être - conception et organisation | 2 j

> Module 2a – Animation d'ateliers mémoire | AFR | 2 j

Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Module 2b – Animation d'ateliers de gymnastique douce | AFR | 2 j

Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités

d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Module 2c – Animation d'ateliers créatifs dans un souci de développement durable | AFR | 2 j

Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Module 2d – Animation d'ateliers sensoriels | AFR | 2 j

Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Module 2e – Animation d'activités en extérieur – Atelier jardinage | AFR | 2 j

Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Module 2f – Animation d'activités « flash » occupationnelles | AFR | 2 j

Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Prise en charge de la personne non communicante – Personnes âgées | AFC | 3 j

Public: un public pluridisciplinaire de soignants travaillant dans le secteur sanitaire ou médico-social (service SSR/USLD/EHPAD) auprès des personnes âgées démentes, en fin de vie, atteintes de pathologies neurologiques (AVC, LYS, TC...).

> Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes | AFC | 2 j

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, cancérologie, réanimation...

Nouvelle Aquitaine

> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD | AFC | 3 j

Public : tous les personnels de soins exerçant en EHPAD.

Prise en charge non médicamenteuse des troubles du comportement en EHPAD ou USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées | AFC | 3 j

Public : tous les professionnels des EHPAD et USLD.

> Transmissions ciblées en EHPAD | AFC | 2 j

Public : ensemble du personnel soignant impliqué dans la réalisation des transmissions ciblées.

04

Accompagnement et soins des usagers - secteur handicap/enfance/famille

> Accueil et accompagnement des mineurs non accompagnés | AFC | 2 j

Public : tout professionnel prenant en charge des mineurs non accompagnés.

> Coordinateur en service éducatif | AFR | 3 j

Public : éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, conseillers en économie sociale et familiale.

> Fondamentaux du métier de surveillant de nuit | AFR | 4 j

Public : agents assurant la fonction de surveillant de nuit généralement sans formation initiale sur les notions de handicap. Les responsables (directeurs ou encadrants) seront invités à participer à la dernière demi-journée de formation, dans un objectif de valorisation des professionnels et de partage autour de leurs missions.

05

Services support – administratif/logistique/technique

> Assistants médico-administratifs : évolution des missions et compétences | AFR | 2 j

Public : personnels des DRH et affaires médicales, représentants de la CME et de la commission DPC, référents DPC, directions des soins, responsables qualité, RFC.

> Conseil en évolution professionnelle – Module 1a – Notions de base | AFR | 4 j

Public : toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

> Conseil en évolution professionnelle – Module 1b – Conduite d'entretien | AFR | 2 j

Public : toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

> Conseil en évolution professionnelle – Module 2a – Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle | AFR | 3 j

Public : toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

> Conseil en évolution professionnelle – Module 2b – Mobilisation et participation au réseau des acteurs | AFR | 1 j

Public : toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

> Conseil en évolution professionnelle – Module 2c – Les métiers et les statuts FPH, les spécificités liées au bassin d'emploi | AFR | 2 j

Public : toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

> Conseil en évolution professionnelle – Module 2d – Accompagnement des publics spécifiques | AFR | 1 j

Public : toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

En savoir plus

Pour 2021, ces formations sont ouvertes à l'ensemble des établissements de la Nouvelle Aquitaine. Retrouvez l'offre accessible au niveau de votre territoire via le site internet :

-

www.anfh.fr/aquitaine/offres-de-formation-0

www.anfh.fr/limousin/offres-de-formation-0

www.anfh.fr/poitou-charentes/offres-de-formation-0

> Conseil en évolution professionnelle – Module 2e – Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi | AFR | 1 j

Public : toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

> Conseil en évolution professionnelle – Module 2f – Conseil à la reprise ou à la création d'entreprise | AFR | 1 j

Public : toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

> Formation de base à la gestion des ressources humaines : dispositif modulaire

Module 2 : Contrats de travail | 1 j

Module 3 : L'avancement | 1 j

Module 4 : Modalités de décompte
du temps de travail | 2 j

Module 5 : Gestion de la paie
du personnel non médical | 2 j

Module 6 : Gestion des accidents du travail
et des maladies professionnelles | AFR | 1 j

Public : métiers administratifs.

> Hôtelier : Communication et savoir-être avec les résidents et les familles (la qualité de la prestation hôtelière) | AFR | 2 j

tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Hôtelier : Cuisine - module HACCP | AFR | 2 j

Public : tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Hôtelier : Cuisine - modules techniques (la qualité de la prestation hôtelière) | AFR | 3 j

Public : tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Hôtelier : Fonction linge - module RABC (la qualité de la prestation hôtelière) | AFR | 2 j

Public : tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Hôtelier : fondamentaux de l'hygiène et de l'entretien des locaux en EHPAD (la qualité de la prestation hôtelière) | AFR | 2 j

tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Hôtelier : Service des repas : prévention de la dénutrition (la qualité de la prestation hôtelière) | AFR | 2 j

Public : tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Hôtelier : Coordination/organisation de la prestation hôtelière - encadrement/fonction de gouvernant (la qualité de la prestation hôtelière) | AFR | 3 j

Public : tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Hôtelier : Fonction linge - module général (la qualité de la prestation hôtelière) | AFR | 2 j

Public : tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Hôtelier : Tronc commun - Tous acteurs de la qualité de la prestation hôtelière | AFR | 3 j

Public : tous publics des établissements et services
hébergeant des personnes âgées.

> Intégration des nouveaux modes d'apprentis- sage dans la politique formation | AFR | 2 j

Public : directeurs, DRH, présidents de CME,
DAM, membres des CME, directeurs de soins,
responsables de formation, responsables DPC,
responsables en charge de la qualité, membres des
commissions de formation, CTE et DPC.

> Les incontournables dans la chaîne accueil - facturation - recouvrement des soins | AFR | 3 j

Public : tout personnel travaillant sur la chaîne AFR
(Accueil, Facturation, Recouvrement).

> Politique de communication interne/externe et plan de communication | AFR | ND

tous publics.

Nouvelle Aquitaine

> Rôles et missions des ASH et AEQ en structures sanitaires, sociales et médico-sociales | AFR | 5 j

Public : agents de bio nettoyage : agents assurant l'entretien de la chambre et des parties communes. Cette formation peut être un préalable à l'acquisition d'un diplôme certifiant adapté au métier visé ?
Public : – Agent hôtelier assurant des missions d'hôtellerie (préparation des plateaux, aide au service du repas, plonge, etc...)
– Agent de bio-nettoyage : agent assurant l'entretien de la chambre et des parties communes.

> Veille juridique et approfondissement de la gestion RH pour les EHPAD | AFR | 1 j

Public : tout agent ou contractuel de la Fonction publique hospitalière exerçant en qualité de personnel administratif des établissements sociaux et médico-sociaux de moins de 300 agents.

06

Compétences transversales

> Communication interne/externe : de quoi parle-t-on ? Une sensibilisation aux enjeux de la communication | AFR | ND

Public : tous publics.

> Communiquer au sein de son environnement professionnel | AFR | 3 j

Public : tous publics non cadres.

> E-réputation | AFR | 1 j

Public : professionnels en charge de la communication externe via les réseaux sociaux.

> Écrits professionnels M1 : tronc commun enjeux et finalités | AFR | 1 j

Public : tronc commun tout public.

> Écrits professionnels M2 : filières soignante, de rééducation et médicotexte | AFR | 1 j

Public : professionnels des filières soignantes, de rééducation et médicotexte.

> Écrits professionnels M3 : filière administrative | AFR | 2 j

Public : professionnels de la filière administrative.

> Écrits professionnels M4 : filière logistique et technique | AFR | 1 j

Public : professionnels de la filière logistique/technique.

> Écrits professionnels M5 : filière socio-éducative | AFR | 2 j

Public : professionnels de la filière socio-éducative.

> Élaborer, conduire et évaluer un projet culturel | AFR | ND

Public : tous publics.

> Participer à un projet culturel, pourquoi pas ? | AFR | ND

Public : tous publics.

> Prévention et gestion des situations de violence et d'agressivité | AFR

Module 1 : prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité
Module 2 : apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable | AFR | 5 j

Public : tous publics.

> Statut du fonctionnaire hospitalier | AFR | 3 j

Public : agents titulaires de la FPH.

> Vers un usage numérique responsable | AFR | ND

Public : tous publics.

07

Management

> Accompagnement individuel par une démarche Appreciative Inquiry | AFC | 3 j

Public : médecins, cadres et agents hospitaliers.

> Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé | AFR | 3 j

Public : directeurs, médecins, cadres et notamment les cadres de santé en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT.

> Animer le travail en équipe | AFC | 3 j

Public: personnel d'encadrement: équipe de direction, encadrement supérieur et intermédiaire, encadrement de proximité. En amont de la formation, les agents doivent avoir suivi une formation sur les outils et méthodes du management.

> Communiquer efficacement dans le cadre professionnel/Gérer un conflit par la médiation | AFC | ND

Public: tous publics.

> Conduire les changements | AFC | 1 j

Public: personnel d'encadrement.

> Encadrement de proximité: piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques | AFC | 4 j

Public: tout agent exerçant des fonctions ou des missions d'encadrement de proximité au sein des services administratifs, logistiques ou techniques dans un établissement de la Fonction publique hospitalière.

> Entretien annuel d'évaluation et de formation | AFC | 1 j

Public: personnel d'encadrement.

> Formation action démarche Appreciative Inquiry au sein d'un service ou d'une unité | AFC | ND

Public: tous publics.

> Formation de praticien en Appreciative Inquiry | AFC | 4 j

Public: professionnels de santé en situation d'interaction individuelle et collective, personnels encadrants.

> Gestion du temps de travail et élaboration des plannings | AFC | 3 j

Public: personnels d'encadrement et gestionnaires RH.

> Manager en mode projet | AFC | 3 j

Public: toute personne en charge de la conduite d'un projet (mise en place, suivi...). Les groupes sont constitués d'agents pouvant avoir les métiers suivants: infirmière coordinatrice, infirmière consultante, cadre de santé (amené à travailler en réseau: HAD, SIAD, Oncologie, psycho-gériatrie...), adjoint des cadres, « corps intermédiaires », cadre

d'EHPAD ou de structure médico-sociale, directeur de structure sociale et médico-sociale, médecin Coordinateur, préventeur des risques, animateur santé publique.

> Manager la cohabitation au sein de son unité | AFC | 1 j

Public: personnel d'encadrement.

> Mettre en place une démarche qualité | AFC | 2 j

Public: personnel d'encadrement

> Savoirs de base, compétences-clés: rôle de l'encadrement | AFC | 1 j

Public: personnel d'encadrement.

> Savoir gérer des situations difficiles | AFC | 2 j

Public: personnel d'encadrement.

> Savoir s'affirmer dans son rôle de cadre | AFC | 1 j

Public: personnel d'encadrement.

> Sensibilisation au management appréciatif | AFC | 1 j

Public: toute personne en situation d'encadrement, personnel médical et paramédical.

08

Offre médicale*

> Accompagnement du développement des carrières | AFN | 2 j

Public: professionnels médicaux.

> Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions | AFN | 2 j

Public: professionnels médicaux.

> Construire un projet en équipe | AFN | 2 j

Public: professionnels médicaux.

> Vie professionnelle en équipe hospitalière | AFN | 2 j

Public: professionnels médicaux.

* Les professionnels médicaux peuvent aussi accéder à plusieurs actions du PAR dans des groupes pluriprofessionnels.

Nouvelle Aquitaine

Dispositifs institutionnels et individuels

L'Anfh constitue un interlocuteur privilégié pour financer les projets de formation et aider les établissements à construire leurs plans de formation. Vos conseillères formation peuvent vous apporter une aide en matière d'ingénierie de formation et des compétences. Vos conseiller(ères) en gestion de fonds vous aident dans l'optimisation de vos fonds de formation par leur connaissance approfondie des différents financements mobilisables.

Dispositifs institutionnels

Le plan de formation de l'établissement employeur

Articulé au projet d'établissement, défini à partir des besoins et attentes identifiés en termes de savoir-faire, de montée en qualification... Le plan de formation de l'établissement accompagne le développement des compétences. Il est soumis à l'avis du CTE et doit être adressé à l'Anfh avant le 31 décembre de l'année N-1. Il recouvre cinq types d'actions de formation :

- actions de formation professionnelle initiale;
- actions de développement des connaissances et de la compétence;
- actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques;
- Études promotionnelles;
- actions de conversion.

Les Études promotionnelles

Ce dispositif permet aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Exemples : diplôme d'État d'aide-soignant, diplôme d'État d'infirmier, diplôme de cadre de santé, diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (ex. : aide médico-psychologique), diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

Des financements sont ouverts pour les diplômes des filières administrative et technique.

Le DPC médical

Les professionnels médicaux et paramédicaux doivent répondre d'une obligation triennale de Développement professionnel médical (DPC).

Toutes les informations sont disponibles sur anhf.fr.

Compte personnel de formation

Des crédits mutualisés sont dédiés au financement de formations éligibles au Compte personnel de formation, notamment des formations qualifiantes et des formations en lien avec les compétences-clés.

L'Anfh est un interlocuteur privilégié pour construire et financer les projets personnels de formation, notamment via un Congé de formation professionnelle (CFP), un Bilan de compétences (BC) ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Dorénavant, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) vient enrichir ces outils.

Dans chaque délégation régionale Anfh, les conseillères en dispositifs individuels mettent également à disposition des agents une connaissance approfondie des financements et apportent une aide dans la recherche des offres de formation. Pour concrétiser un projet personnel de formation, la Fonction publique hospitalière prévoit plusieurs possibilités.

Dispositifs individuels

Le BC

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou de formation.

Le CFP

Démarche individuelle de l'agent, le Congé de formation professionnelle (CFP) est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre une action de formation professionnelle de son choix.

Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. À la différence du plan de formation, le CFP permet à l'initiative de l'agent de partir en formation en toute autonomie.

La VAE

La Validation des acquis de l'expérience (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.

À l'instar de la formation initiale et de la formation continue, la VAE est une voie d'accès aux certifications reconnues. Les instances régionales ont adopté un certain nombre de mesures afin d'assurer un suivi individuel de chaque agent engagé dans une démarche VAE.

Les demandes de financement de Bilans de compétences et d'accompagnement VAE sont examinées au fil de leur réception. Les demandes de CFP sont examinées selon un calendrier disponible auprès de votre délégation territoriale.

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.

0,2%

CFP – BC – VAE

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

0,6%

FMEP

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômés 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.

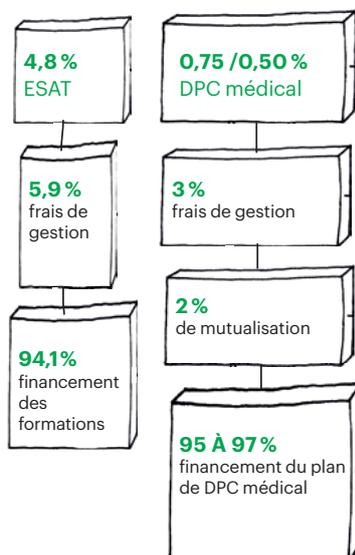
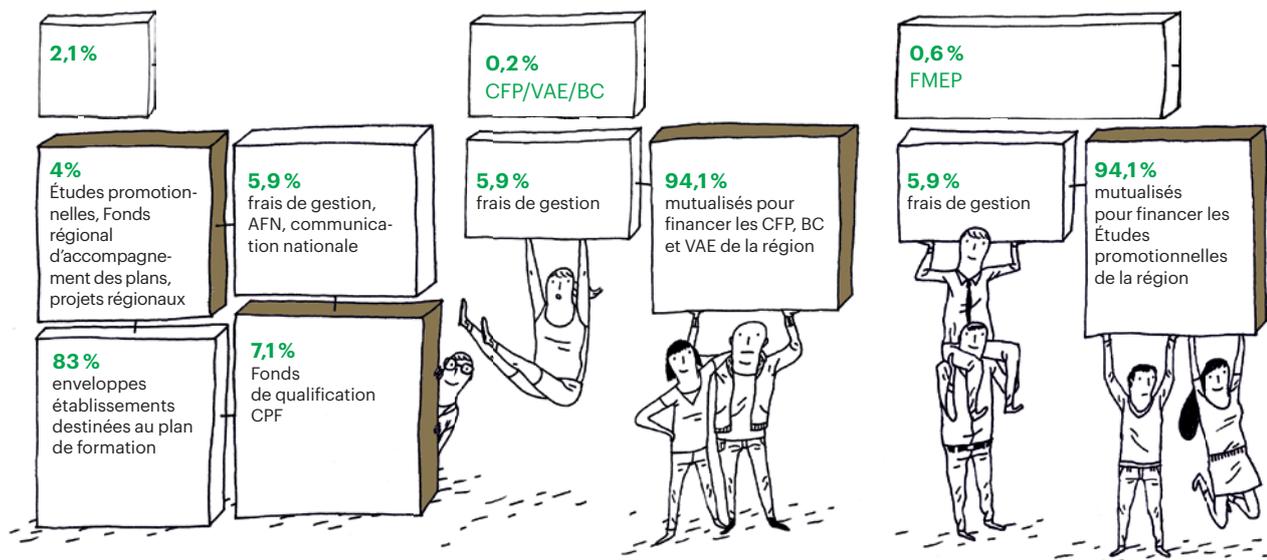
Partenariats financiers

Au niveau national, 2 partenariats structurants se poursuivent actuellement :

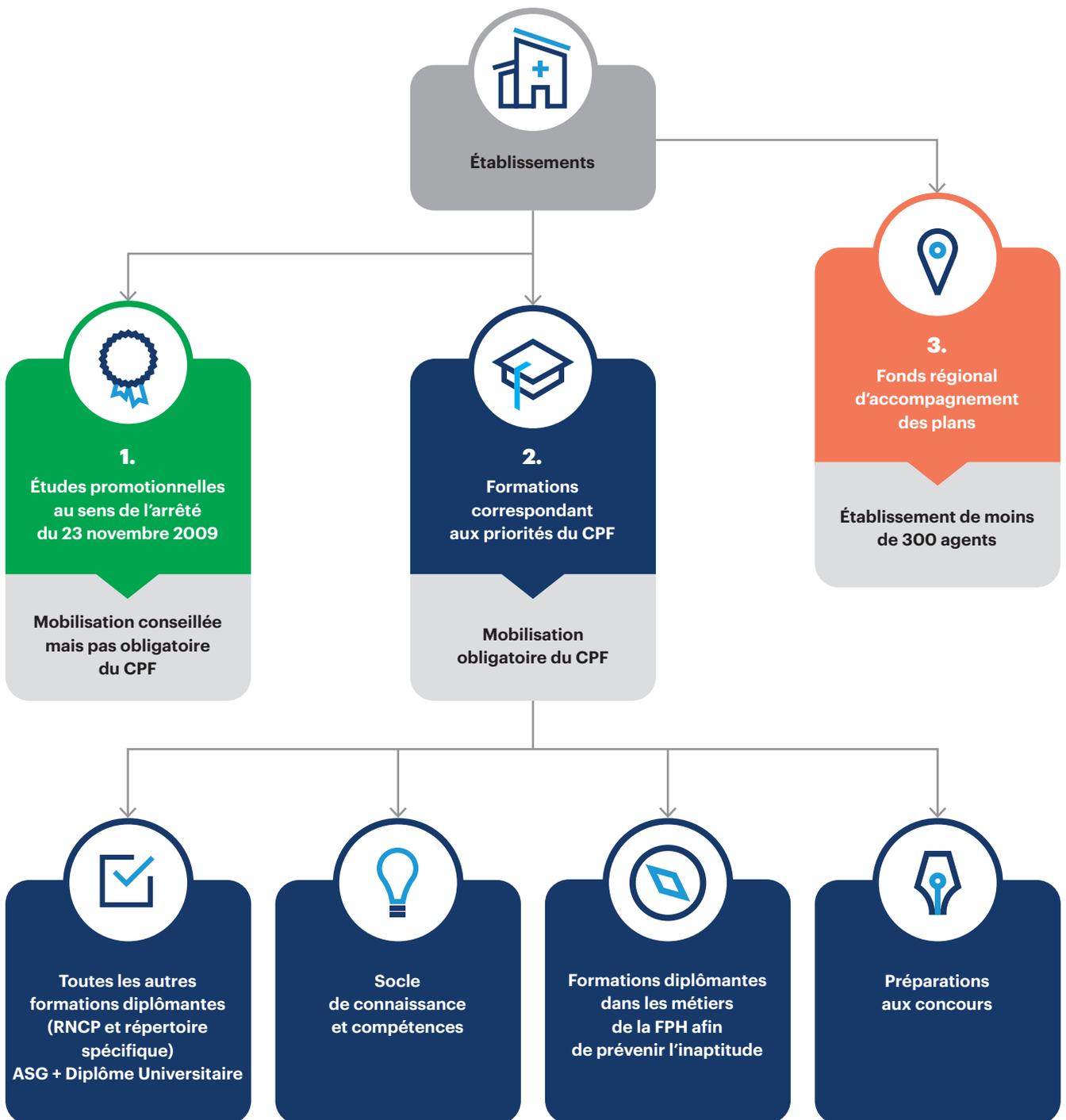
- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat avec le FIPHP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, une convention pluriannuelle a été signée avec l'ARS Nouvelle-Aquitaine permettant le co-financement de départs en études promotionnelles.

Utilisation des fonds



Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux



1. Études promotionnelles

Établissements cibles

Tous les établissements adhérents.

Modalités de prise en charge

Plafonds de prise en charge en euros :

	Panel 1	Panel 2	Panel 3
AS	25000	28000	
BPJEPS	25000	28000	
CADRE	44000	50000	
CAFERUIS	23000	27000	
DE AMP/AES	24000	25000	
DE Puéricultrice	44000	47000	Au réel
DIPL Prépa Pharma hosp	35000	37000	
IADE	80000	85000	
IBODE	71000	75000	
IDE	95000	109000	

Panel 1 : établissements de plus de 1000 agents

Panel 2 : établissements de 300 à 1000 agents

Panel 3 : établissements de moins de 300 agents

Pour tous les autres diplômes, la règle régionale est la suivante :

- > 85% des coûts réels des dossiers pour les établissements du panel 1;
- > 90% pour les établissements du panel 2;
- > 100% pour les établissements du panel 3.

Critères de priorité Études promotionnelles

- > Première répartition selon les priorités définies par chaque établissement.
- > Seconde répartition selon les diplômes prioritaires sont :
 - Tous secteurs : Diplômes de la rééducation
 - Secteur personnes âgées : DE Aide-soignant et DE Accompagnant éducatif et social
 - Secteur handicap/enfance/famille : DE Éducateur spécialisé et DE Éducateur technique spécialisé

- Secteur sanitaire : DE IBODE et DE IDE
> Les dossiers des agents mobilisant leur CPF pourront élarger à plusieurs fonds

Modalités d'examen

Ces demandes seront examinées deux fois par an, en décembre et en juillet de chaque année. Les appels à dossiers vous seront adressés par vos délégations territoriales.

2. Autres typologies de formations

Établissements cibles

Tous les établissements adhérents.

Dossiers éligibles

Typologies de formation indiquées dans le schéma pour les dossiers dont les agents auront mobilisé leur CPF.

Modalités de prise en charge

La règle régionale est la suivante :

- > 85% des coûts réels des dossiers (enseignement/déplacement/traitement) pour les établissements du panel 1;
- > 90% pour les établissements du panel 2;
- > 100% pour les établissements du panel 3.

Pour les diplômes universitaires, la prise en charge est limitée à 50% des frais pédagogiques.

Critères de priorité

1. Les bas niveaux de qualifications (niveau V et infra V).
2. Les agents de catégorie C.
3. Les filières techniques, logistiques et administratives.

Une fois ces priorités régionales financées, les priorités de l'établissement s'appliquent.

Modalités d'examen

Les appels à dossiers vous seront adressés par vos délégations territoriales.

3. Fonds régional d'accompagnement des plans

Établissements cibles

Établissements du panel 3.

Modalités de prise en charge

Frais pédagogiques et/ou de déplacement et/ou de traitement (pour les traitements : forfait de 17,50€ de l'heure par agent). À l'examen des dossiers, l'Anfh se laisse la possibilité de valider tout ou partie de la demande.

Ne seront financés que les frais relatifs à l'année en cours.

Sont prioritaires :

- > Les établissements ayant engagé la totalité de leurs plans de formation au moment de la demande (demandes de prises en charge transmises à l'Anfh).
- > Les établissements n'ayant pas bénéficié de ce fonds au cours des deux années précédentes.

Illustrations de situations pouvant justifier un recours au FRAP...

Aide au financement lors de situations exceptionnelles, pour des projets spécifiques et/ou innovants, lors de la participation aux actions coordonnées proposées par l'Anfh ; aide à la prise en charge d'actions complémentaires pour finaliser le plan.

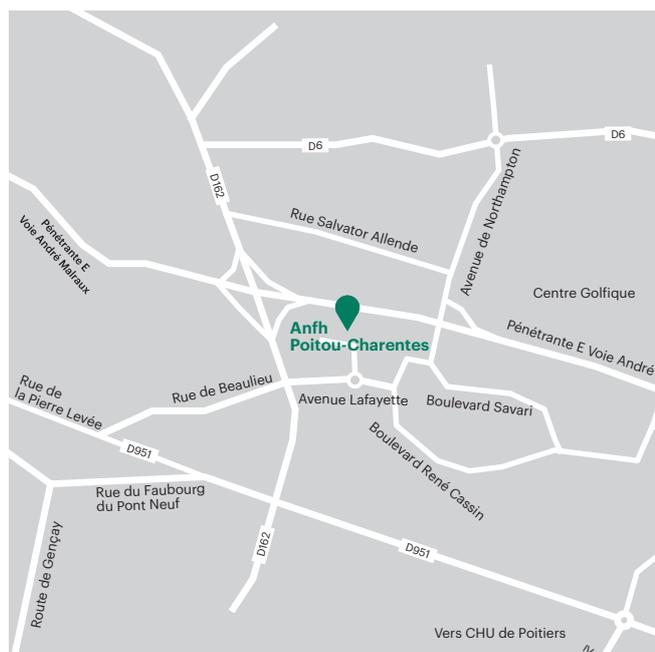
Modalités d'examen

Formulaire à télécharger sur le site internet de votre délégation territoriale, rubrique services aux adhérents

D'un coup d'œil

Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine

Délégation territoriale Poitou-Charentes



22, rue Gay-Lussac
BP 40951
86038 POITIERS CEDEX
Tél. : 05 49 61 44 46
Fax : 05 49 45 22 49
par.poitou@anhf.fr
anhf.fr/poitou-charentes

En voiture

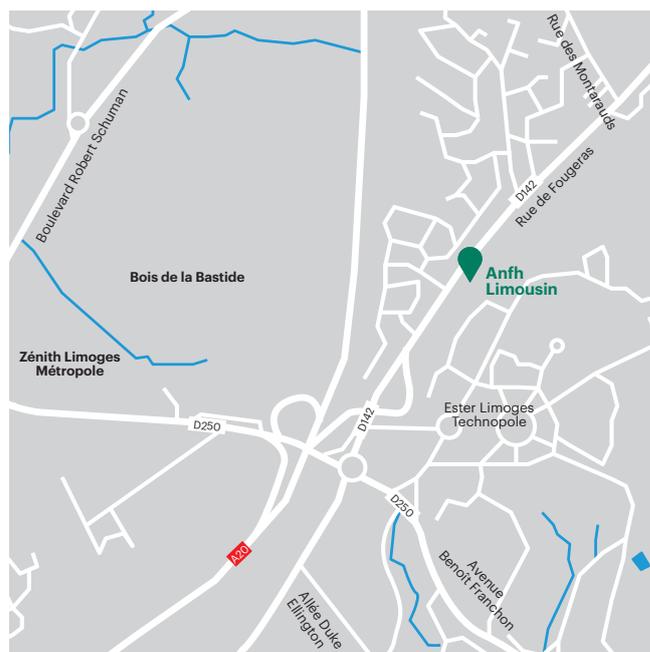
Via l'A10 (sortie n°30, Poitiers Sud) ou la RN 10, à l'entrée de Poitiers, au carrefour, prendre à droite la D162 direction Limoges – Chateauroux – Le CHU, puis suivre la direction « Centre commercial – Beaulieu ».

Au rond-point, prendre la rue Lavoisier. À 300 mètres se trouve l'Anfh. En arrivant par la N147 – N149 – E62, suivre la rocade Nord Est sur environ 15 km, puis prendre la sortie Beaulieu et suivre la pancarte ZAE Beaulieu « Brit Hôtel ». Prendre à droite au feu (votre repère sera l'hôtel IBIS sur votre gauche), puis de nouveau à droite devant La Poste. Au « Cédez le passage » à droite, les bâtiments sont à environ 20 mètres sur votre droite.

En bus

Prendre la ligne 2A « Pictavienne » de la gare SNCF jusqu'à l'arrêt « Lavoisier » à Beaulieu.

Délégation territoriale Limousin



17, rue Columbia
Parc Ester Technopole
87068 LIMOGES CEDEX
Tel: 05 55 31 12 09
Fax: 05 55 06 29 43
limousin@anhf.fr
anhf.fr/limousin

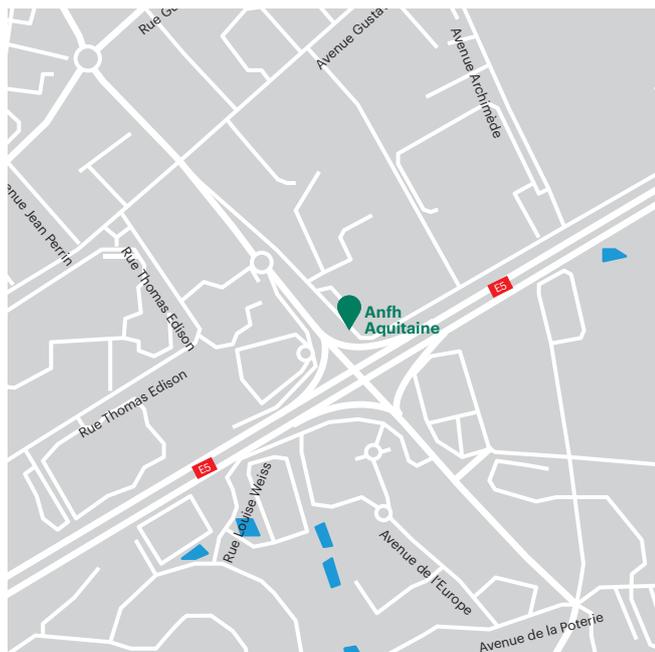
En voiture

A20 direction Paris: sortie 30.
A20 direction Toulouse: sortie 31.

En bus

Ligne 10 Beaubreuil Charles Legendre, arrêt Ester Legrand.

Délégation territoriale Aquitaine



232, avenue du Haut-Lévêque

CS 40031

33615 PESSAC CEDEX

Tél. : 05 57 35 01 70

aquitaine@anfh.fr

anfh.fr/aquitaine

En transports en commun

Prendre le TER depuis la Gare de Bordeaux – Saint-Jean (Bordeaux), descendre à la Gare d’Alouette-France (Pessac) puis prendre le bus 36 à l’arrêt Gare de Pessac Allouette (Pessac). Descendre à l’arrêt Parc Industriel, continuer sur 85 mètres. Les locaux de l’Anfh se situent après le Chrono Drive.

En voiture

Depuis la rocade de Bordeaux, prendre la sortie 15 en direction de Bayonne pour rejoindre la A63. Sur l’autoroute, prendre la sortie 26a. Au rond-point, prendre la 1^{re} sortie sur la voie romaine, continuer sur 85 mètres. Les locaux de l’Anfh se situent après le Chrono Drive.

Depuis Bayonne, sur la A63, prendre la sortie 26a.

Au rond-point, prendre la 3^e sortie sur avenue de l’Hippodrome.

Au rond point, prendre la 1^{re} sortie avenue du Haut Lévêque.

Continuer sur 85 mètres. Les locaux de l’Anfh se situent après le Chrono Drive.

Anfh

–

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

–

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

