

# Anfh

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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

## Plan d'actions régionales 2022 Nouvelle Aquitaine





Dans une année 2021 marquée par la poursuite de la crise sanitaire, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (Anfh) a tenu à poursuivre le travail engagé de mise en cohérence de son offre régionale avec le découpage administratif des nouvelles régions et plus particulièrement celui de la Nouvelle Aquitaine.

Désireux de maintenir la proximité, valeur fondatrice de l'association, les instances paritaires de l'Anfh se sont appuyées sur l'expérience de 2021 ainsi que 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 2022.

On y retrouve :

> Une offre de formation régionale et nationale « clé » en main plus resserrée comportant environ 80 thèmes pluri professionnels (formations diplômantes, préparations concours, thématiques soins et hors soins, compétences transversales). Pour les thématiques qui ne figureraient pas dans cette offre régionale, les établissements qui le souhaitent pourront accéder à l'offre nationale des marchés de formation de l'ANFH via notre plateforme d'achat la formule

> La poursuite de l'offre de financement (guichets « vert », « bleu » et « orange »), simplifiée et collant au plus près des priorités du compte personnel de formation et accompagnant la promotion professionnelle soutenue par les établissements.

> Des dispositifs d'accompagnement des agents et des établissements tels que les dispositifs « Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences et entretien professionnel » et « Qualité de Vie au Travail ».

Les équipes des trois délégations territoriales Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes sont à votre disposition pour toute demande.

La Présidente Régionale  
**Sophie Ardon**

D'un coup d'œil

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 05</b>
<b>Les services destinés aux établissements adhérents</b>	<b>p. 06</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 08</b>
<b>Chiffres-clés</b>	<b>p. 09</b>
<b>De nouvelles dispositions pour l'apprentissage au sein de la FPH</b>	<b>p. 10</b>
<b>289 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh</b>	<b>p. 11</b>
<b>Entretien professionnel et gestion prévisionnelle des métiers et des compétences</b>	<b>p. 12</b>
<b>Qualité de vie au travail</b>	<b>p. 14</b>
<b>Le dispositif de maintien dans l'emploi</b>	<b>p. 15</b>
<b>Construire et réussir son évolution professionnelle</b>	<b>p. 16</b>
<b>Offre de formation 2022</b>	<b>p. 19</b>
<b>&gt; Axe 1 – Évolution professionnelle</b>	<b>p. 20</b>
<b>&gt; Axe 2 – Accompagnement et soins des usagers – secteur sanitaire et tout usager</b>	<b>p. 20</b>
<b>&gt; Axe 3 – Accompagnement et soins des usagers – secteur personnes âgées</b>	<b>p. 22</b>
<b>&gt; Axe 4 – Accompagnement et soins des usagers – secteur handicap / enfance / famille</b>	<b>p. 23</b>
<b>&gt; Axe 5 – Services support – administratif / logistique / technique</b>	<b>p. 23</b>
<b>&gt; Axe 6 – Compétences transversales</b>	<b>p. 24</b>
<b>&gt; Axe 7 – Management</b>	<b>p. 24</b>
<b>&gt; Axe 8 – Offre médicale</b>	<b>p. 25</b>
<b>Dispositifs institutionnels et individuels</b>	<b>p. 26</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 28</b>
<b>Utilisation des fonds</b>	<b>p. 29</b>
<b>Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux</b>	<b>p. 30</b>
<b>Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Nouvelle Aquitaine</b>	<b>p. 32</b>

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

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel 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 [anhf.fr](http://anhf.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 des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

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

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

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de 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 de 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 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 à 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 [anhf.fr](http://anhf.fr).**

### Informers les agents et les établissements

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

### Newsletter

Nous communiquons régulièrement auprès des adhérents via une newsletter : actualité, process, événements à venir...

### 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 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, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

> Etc.

### La plateforme Learning Management System (LMS)

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

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

—  
**Plus d'infos**  
> [www.anhf.fr](http://www.anhf.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(ère)s 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 44
- > n.grillon@anfh.fr

#### Assistante

---

**Cynthia Milne**

- > 05 57 35 15 44
- > c.milne@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

#### Conseiller(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

#### Assistentes/standard

---

**Christine Jorandon**

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

**Anna Deroi**

- > 05 49 61 44 46
- > a.deroi@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**

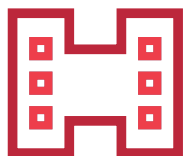
- > 05 49 61 60 17
- > d.bayle@anfh.fr

**Fabienne Pasquier**

- > 05 49 61 60 18
- > f.pasquier@anfh.fr



# Les chiffres-clés



**289**

Établissements adhérents  
à l'Anfh Nouvelle Aquitaine

**62050** Départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**299** Dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques)\*

**66** Dossiers VAE en cours de financement\*

**586** Bilans de compétences financés\*

**43** Études promotionnelles financées\*\*

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**38,8%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**92633 K€**  
Collectés en 2020

Répartition:

**64769 K€** 2,1% – plan de formation

**18499 K€** 0,6% – fonds de mutualisation pour  
les Études promotionnelles

**6166 K€** 0,2% – CFP/BC/VAE

**69 K€** 4,8% – ESAT

**3129 K€** 0,5% ou 0,75% – DPC médical

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

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

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

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

## Pour qui ?

Âge minimum : 16 ans

Âge maximum : 29 ans.

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

## Quel contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé (Compte 6417). Il peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum ou à durée indéterminée (CDI) ; La rémunération dépend de l'âge de l'apprenti et de son année d'étude.

## Quels diplômes peut-on préparer ?

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

## Dans quels établissements ?

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

## L'apprentissage et l'Anfh ?

Le plan de formation de l'établissement peut financer l'intégralité des coûts de l'apprentissage (Enseignement, déplacement, Rémunération)

## Fonds mutualisés Anfh

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

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

- > un taux maximal de prise en charge des coûts qui ne peut excéder 50 % des coûts pédagogiques ;
- > des montants plafonnés et déterminés en fonction des niveaux de qualification des métiers visés par ces parcours d'apprentissage (3 montants selon le niveau de qualification). les plafonds sont de :
- > 6000 € pour les formations jusqu'au niveau 4
- > 7000 € pour les formations de niveau 5 et 6
- > 7500 € pour les formations de niveau 7 et 8

## Les maîtres d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque apprenti un maître d'apprentissage. L'Anfh proposera des formations à destination des maîtres d'apprentissage. Suivre cette formation n'est pas obligatoire pour pouvoir être désigné comme maître d'apprentissage

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

## Liste des établissements

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



# Entretien professionnel et 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'action 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, etc.

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

Évolutions réglementaires: suppression de la notation, valeur professionnelle, promotion et valorisation des parcours, mise en œuvre de l'entretien professionnel

Définir métiers: compétences au regard...

De nouvelles activités

De nouvelles organisations de travail

De regroupement entre établissements

Optimiser, actualiser les processus et outils RH

Recrutement/ attractivité

Mobilité/ reclassement

Transmission des savoirs

Définir une politique métiers-compétences dans le cadre...

Des lignes directrices de gestion

D'un projet institutionnel

## L'Anfh accompagne les établissements qui souhaitent s'engager dans ce type de démarche.

### L'accompagnement se fait en plusieurs étapes:



### Au delà de cet accompagnement, l'Anfh propose des formations et outils liés à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

#### ÉTABLISSEMENTS

**Webinaires de 2h en distanciel**

**Journées de lancement en présentiel ou distanciel**

**Gesform Évolution**  
compte rendu adapté, workflow de validation, système de cotation

**Tutoriels**  
étapes de l'entretien sous GE

**Infographie**

**Affiches**

**Vidéos – témoignages**

#### ÉVALUATEURS

**2 modules e-learning**  
«Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel»  
**en distanciel**

**4 formations modulaires thématiques**  
«Se former aux techniques de l'entretien professionnel»  
**en présentiel ou distanciel**

**Formation**  
«Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel»  
**en présentiel ou distanciel**

**Tutoriels**  
Ouverture sous GE, préparation des campagnes sous GE

**Guide de l'évaluateur**

#### ÉVALUÉS

**Formation**  
«Se préparer à son entretien professionnel»  
**en présentiel ou distanciel**

**Application mobile-learning**  
«Se préparer à son entretien professionnel»  
**en distanciel**

**Guide de l'évalué**

**Vidéo pédagogique**

**Flyer**

# 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.

Un dispositif national, en cours de construction, prendra le relais de cette offre régionale courant 2022.

### 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.

### Parcours modulaire adaptable au contexte de chaque établissement suite à la réalisation d'un prédiagnostic

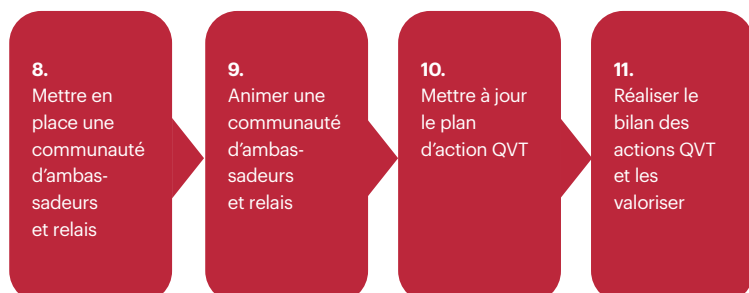
L'Anfh prend en charge jusqu'à 6 jours d'accompagnement méthodologique.

Pour plus de détails, 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, etc.

## Employabilité

### Gestion des mobilités contraintes :

- réorganisation d'un service, fermeture, reclassement, etc.

### Gestions des inaptitudes :

- outils, partenaires et aides mobilisables sur la prévention des inaptitudes.

### Gestion des secondes parties de carrière :

- entretien de seconde partie de carrière ;
- articulation avec la GPMC.

## 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 temps de diagnostic, l'agent et l'établissement identifieront les fragilités du parcours et solliciteront 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.

### 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@anhf.fr](mailto:s.gracia@anhf.fr)

**Nelly Grillon**

► [n.grillon@anhf.fr](mailto:n.grillon@anhf.fr)

### Limousin

**Myriam Mounaix**

► [limousin.formation@anhf.fr](mailto:limousin.formation@anhf.fr)

### Poitou-Charentes

**Sabrina Achard**

► [s.achard@anhf.fr](mailto:s.achard@anhf.fr)



## Pré-diagnostic

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

#### Diagnostic

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.

#### Repositionnement professionnel : accepter le changement

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.



### Phase préparatoire

#### Élaboration du projet

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

#### Accompagnement à la mise en œuvre du projet

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

#### Préparation de l'entrée en formation et de l'admission

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



### Fondamentaux pour se préparer à la formation

#### Développement

##### des compétences de base

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.

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

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.

##### Aide à la reprise des études

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



### Accompagnement et suivi

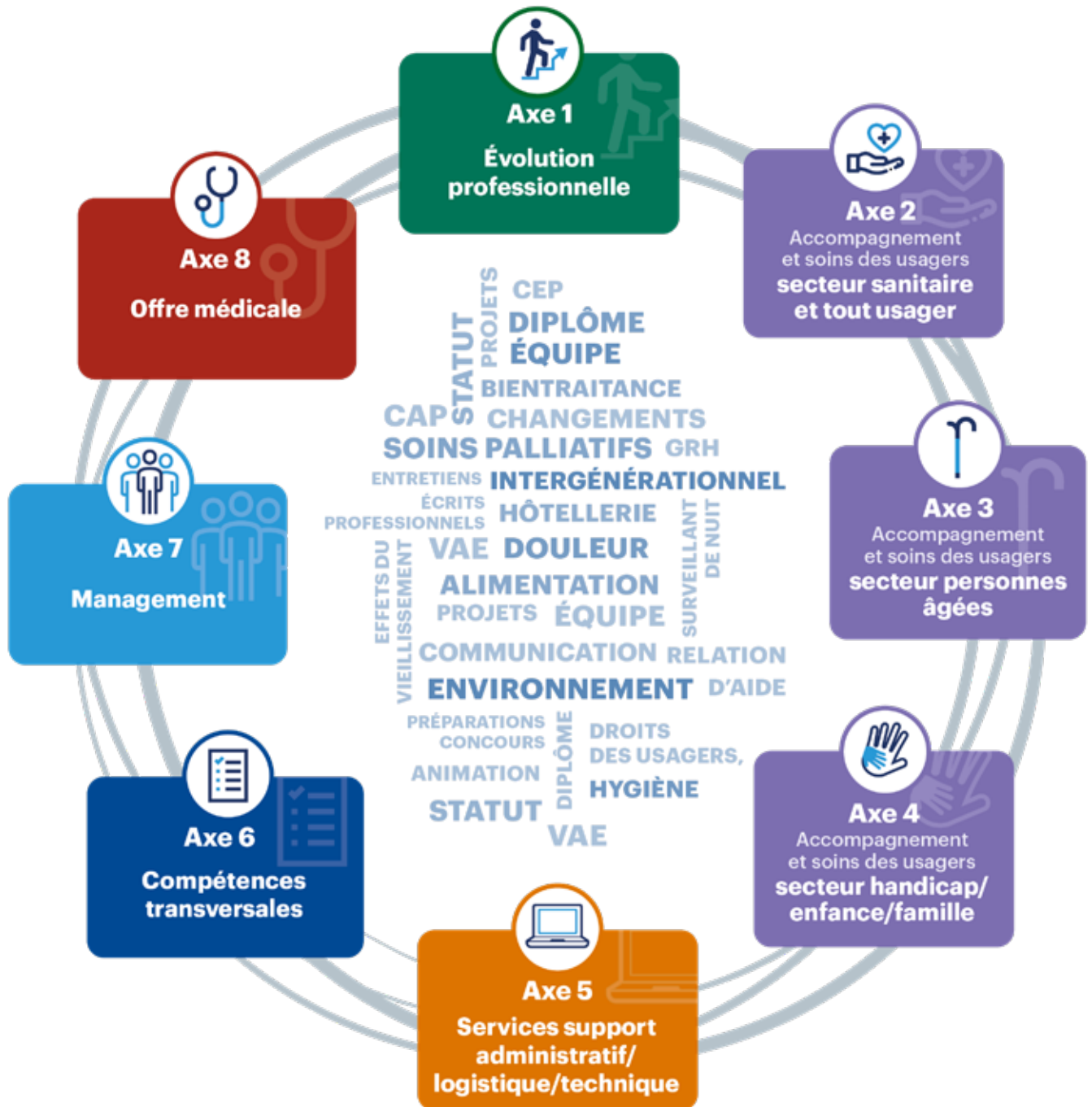
#### Suivi du parcours de formation

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.

#### Accompagnement sur le poste de travail

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.

# L'offre de formation de Nouvelle Aquitaine



# Plan d'actions régionales Nouvelle Aquitaine 2022



## Axe 1

Évolution professionnelle ..... p. 20



## Axe 2

Accompagnement et soins des usagers  
> secteur sanitaire et tout usager ..... p. 20



## Axe 3

Accompagnement et soins des usagers  
> secteur personnes âgées ..... p. 22



## Axe 4

Accompagnement et soins des usagers  
> secteur handicap/enfance/famille ..... p. 23



## Axe 5

Services support  
> administratif/logistique/technique ..... p. 23



## Axe 6

Compétences transversales..... p. 24



## Axe 7

Management..... p. 24



## Axe 8

Offre médicale ..... p. 25

# Nouvelle Aquitaine

## Actions de formation

### AXE 1

#### Évolution professionnelle

> **Accompagnement individuel et collectif VAE aides-soignants** | AFR | **70 heures**

Public: Tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE DEAS voir: VAE AS: 13 jours max + formation complémentaire 10 jours.

> **CAP Blanchisserie** | AFR | **168 heures**

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

> **CAP Production et service en restauration** | AFR | **252 heures**

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.

> **Formation adaptation à l'emploi – Adjoint des cadres hospitaliers** | AFR | **154 heures**

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 adaptation à l'emploi – Assistant médico-administratif** | AFR | **105 heures**

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

> **Formation adaptation à l'emploi – Technicien hospitalier et technicien supérieur hospitalier** | AFR | **189 heures**

Public: Techniciens hospitaliers ou techniciens supérieurs hospitaliers.

> **Formation diplômante dans le secteur de la logistique** | AFR | **245 heures**

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

> **Préparation concours – Adjoint des cadres hospitaliers** | AFR | **140 heures**

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

> **Préparation concours – Assistant médico-administratif** | AFR | **70 heures**

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

> **Préparation concours et examen professionnel d'entrée à l'Institut de formation en soins infirmiers** | AFR

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

> **Titre professionnel d'agent de service médico-social** | AFR

> **Titre professionnel de secrétaire assistant(e) médico-social(e)** | AFR | **518 heures**

Public: Personnel soignant (en situation d'inaptitude ou non sur son poste de travail) en situation de reclassement professionnel sur un poste administratif.

### AXE 2

#### Accompagnement et soins des usagers – sanitaire et tout usager

> **Accompagnement des aidants** | AFR | **14 heures**

Public: Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif.

## 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

### > Annonce d'un dommage associé aux soins

| AFR | **14 heures**

Public: Personnels médicaux et infirmiers et personnels d'encadrement.

### > Bienveillance, de l'intention à la pratique

| AFR | **28 heures**

Public: Tout professionnel secteur médico-social, sanitaire et social.

### > Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée

| AFN | **21 heures**

Public: Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction.

### > Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver

| AFR | **21 heures**

Public: Tout personnel médical, paramédical et administratif.

### > Image de soi: soins esthétiques – Médiateurs de la relation d'aide

| AFR | **21 heures**

Public: Infirmiers ou aides-soignants pouvant animer des ateliers corporels ou esthétiques de groupe ou individuel.

### > La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants

| AFN | **21 heures**

Public: L'ensemble des personnels soignants des EHPAD et services pouvant accueillir des patients déments/désorientés ou non communicants.

### > Les premiers secours en santé mentale

| AFN | **14 heures**

Public: Tout public pouvant être amené à être en contact avec une personne ayant des troubles en santé mentale.

### > Mobiliser l'humour en situation professionnelle

| AFR | **21 heures**

Public: Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs de soins, les services pour adultes (personnels administratif, paramédical et médical).

### > Participation de la personne accueillie dans la coconstruction de son projet individuel

| AFR | **21 heures**

Public: Tout personnel exerçant dans des

institutions accueillant des enfants et adultes handicapés (IME, ESAT, foyers de vie, ITEP, etc.), mais également des institutions accueillant des enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance (foyers de l'enfance, MECS, etc.).

### > Précarité et rupture des parcours de soins

| AFR

Public: Médical, paramédical, social.

### > Prise en charge de patients d'une autre culture

| AFR | **21 heures**

Public: Professionnels en contact avec des populations étrangères.

### > Rencontres IDE/AS, renforcer la réflexion éthique en santé et la place des usagers dans leur prise en charge

| AFR | **7 heures**

Public: Aides-soignants et infirmiers.

### > Sensibilisation aux conduites addictives: un abord spécifique – alcoologie, tabacologie et toxicologie

| AFR | **21 heures**

Public: Tout personnel soignant.

### > Spécificités du temps soignant en psychiatrie

| AFC

Public: Infirmiers travaillant dans une structure de santé mentale.

# Nouvelle Aquitaine

## AXE 3

### Accompagnement et soins des usagers – personnes âgées

> **Animation d'activités en extérieur – Atelier jardinage – Module 2e | AFR | 14 heures**  
Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> **Animation d'activités «flash» occupationnelles – Module 2f | AFR | 14 heures**  
Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> **Animation d'ateliers créatifs dans un souci de développement durable – Module 2c | AFR | 14 heures**  
Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> **Animation d'ateliers de gymnastique douce – Module 2b | AFR | 14 heures**  
Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> **Animation d'ateliers mémoire – Module 2a | AFR | 14 heures**  
Public: Tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

**Animation d'ateliers sensoriels – Module 2d | AFR | 14 heures**  
Public: Tout professionnel ayant développé

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

> **Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement | AFC | 7 heures**  
Public: Tout public administratif, technique, soignant en lien avec les personnes âgées aides-soignants, infirmiers, 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 | 21 heures**  
Public: Aides-soignants, infirmiers travaillant auprès de personnes âgées.

> **De la connaissance et bonne utilisation de la grille agir en USLD et en EHPAD | AFC | 14 heures**  
Public: AMP, aides-soignants, ASH, infirmiers, IDEC, cadres de santé, médecins coordonnateurs.

> **Fondamentaux de la gériatrie | AFC | 28 heures**  
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 en EHPAD | AFC | 21 heures**  
Public: Personnels soignant exerçant en EHPAD.

> **Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD | AFC | 14 heures**  
Public: Professionnels intervenant auprès des personnes âgées.

> **L'animation: savoir faire et savoir être – conception et organisation | AFR | 14 heures**  
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 des troubles psychiatriques en EHPAD** | AFC | **21 heures**

Public: Tout personnel exerçant en EHPAD.

> **Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées** | AFC | **21 heures**

Public: L'ensemble des personnels des EHPAD et USLD: administratifs, encadrants, soignants.

## AXE 4

### Accompagnement et soins des usagers: handicap/ enfance/famille

> **Accueil et accompagnement des mineurs non accompagnés** | AFC | **14 heures**

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

> **Personnes handicapées vieillissantes: préparer une transition de qualité d'une structure handicap vers une structure EHPAD** | AFC

Public: groupes mixtes de professionnels éducatifs et soignants, y compris les encadrants, des établissements du champ handicap et du champ personnes âgées.  
En cours d'achat.

> **Facile à lire et à comprendre – FALC** | AFC  
En cours d'achat.

> **Fondamentaux du métier de surveillant de nuit** | AFR

Public: Agents assurant la fonction de surveillant de nuit.  
En cours d'achat.

## AXE 5

### Services support: administratif/logistique/ technique

> **Assistants médico-administratifs: évolution des missions et compétences** | AFR | **28 heures**

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** | AFR

Public: Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

> **Formation de base à la gestion des ressources humaines – Dispositif modulaire** | AFR | **49 heures**

Public: Métiers administratifs.

> **Les incontournables dans la chaîne accueil – facturation – recouvrement des soins**

| AFR | **21 heures**

Public: Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (accueil – facturation – recouvrement).

> **Les techniques de recrutement au regard des nouveaux usagers (RH et cadres)** | AFR

> **Parcours hôtelier: formation modulaire** | AFR |  
En cours de rachat

> **Politique de communication interne/externe et plan de communication** | AFR | **21 heures**

Public: Personnels de direction, référents communication, professionnels qui n'ont pas été formés spécifiquement au domaine de la communication.

> **Veille juridique et approfondissement de la gestion du personnel en établissement social et médico-social** | AFR | **7 heures**

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.

# Nouvelle Aquitaine

## AXE 6

### Compétences transversales

- > **Communication interne/externe: de quoi parle-t-on? Une sensibilisation aux enjeux de la communication** | AFR | **7 heures**
- > **Communiquer au sein de son environnement professionnel** | AFR | **21 heures**  
Public: Tout public non cadre.
- > **Enjeux et finalités des écrits professionnels** | AFR  
Public: Tout professionnel de la FPH.
- > **Élaborer, conduire et évaluer un projet culturel** | AFR | **14 heures**
- > **Entretien professionnel – Évalué: se préparer et préparer son entretien professionnel** | AFC | **2 heures (présentiel ou distanciel)**  
Public: Tous les agents de la Fonction publique hospitalière (hors personnel de direction et directions des soins).
- > **E-réputation** | AFR | **7 heures**  
Public: Professionnels en charge de la communication externe via les réseaux sociaux.
- > **Participer à un projet culturel dans son établissement** | AFR | **7 heures**
- > **Prévention et gestion des situations de violence et d'agressivité** | AFR  
Public: Tout public.
- > **Statut du fonctionnaire hospitalier** | AFR | **21 heures**  
Public: Tout agent titulaire de la FPH.

## AXE 7

### Management

- > **Animer le travail en équipe** | AFC | **21 heures**  
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.
- > **Conduire les changements** | AFC | **7 heures**  
Public: Personnel d'encadrement.
- > **Encadrement de proximité: piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques** | AFC | **28 heures**  
Public: Tout agent exerçant des fonctions ou des missions d'encadrement de proximité au sein des services administratifs, techniques et logistiques dans un établissement de la FPH.
- > **Entretien professionnel – Évaluateur: être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel** | AFC | **14 heures (présentiel ou distanciel)**  
Public: Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus.
- > **Entretien professionnel – Évaluateur: réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel** | AFC | **2 modules e-learning**  
Public: Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus.
- > **Entretien professionnel – Évaluateur: se former aux techniques de l'entretien professionnel** | AFC | **16 heures (présentiel ou distanciel)**  
4 formations modulaires thématiques  
Public: Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien



### En savoir plus

Pour 2022, 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](http://www.anfh.fr/aquitaine/offres-de-formation-0)

[www.anfh.fr/limousin/offres-de-formation-0](http://www.anfh.fr/limousin/offres-de-formation-0)

[www.anfh.fr/poitou-charentes/offres-de-formation-0](http://www.anfh.fr/poitou-charentes/offres-de-formation-0)

professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus.

#### > Gestion du temps de travail et élaboration des plannings | AFC | 21 heures

Public: Personnel d'encadrement et gestionnaires RH.

#### > Manager en mode projet | AFC | 21 heures

Public: Toute personne en charge de la conduite d'un projet (mise en place, suivi, etc.). Les groupes sont constitués d'agents pouvant avoir les métiers suivants: infirmier coordinateur, infirmier consultant, cadre de santé (amené à travailler en réseau: HAD, SIAD, oncologie, psycho-gériatrie, etc.), adjoint des cadres, corps intermédiaires, cadre d'EHPAD ou de structure médico-sociale, directeur de structure sociale et médico-sociale, médecin coordonnateur, préventeur des risques, animateur santé publique.

#### > Manager la cohabitation au sein de son équipe | AFC | 7 heures

Public: Personnel d'encadrement.

#### > Mettre en place une démarche qualité | AFC | 7 heures

Public: Personnel d'encadrement.

#### > Savoir gérer les situations difficiles | AFC | 14 heures

Public: Personnel d'encadrement.

#### > Savoir s'affirmer dans son rôle de cadre | AFC | 7 heures

Public: Personnel d'encadrement.

## AXE 8

### Offre médicale

#### > Accompagnement du développement des compétences et des carrières | AFN | 14 heures

Public: Médecins.

#### > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions | AFN | 14 heures

Public: Professionnels médicaux.

#### > Construire un projet en équipe | AFN | 14 heures

Public: Professionnels médicaux.

#### > Vie professionnelle en équipe hospitalière | AFN | 14 heures

Public: Professionnels médicaux.

# Nouvelle Aquitaine

## Dispositifs institutionnels et individuels

L'Anfh constitue un interlocuteur privilégié pour financer les projets de formation et aider les établissements à construire leur plan de formation. Vos conseillères formation peuvent vous apporter une aide en matière d'ingénierie de formation et des compétences. Vos conseiller(ère)s 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](http://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.

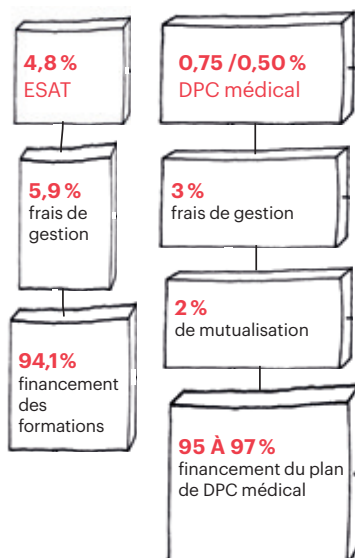
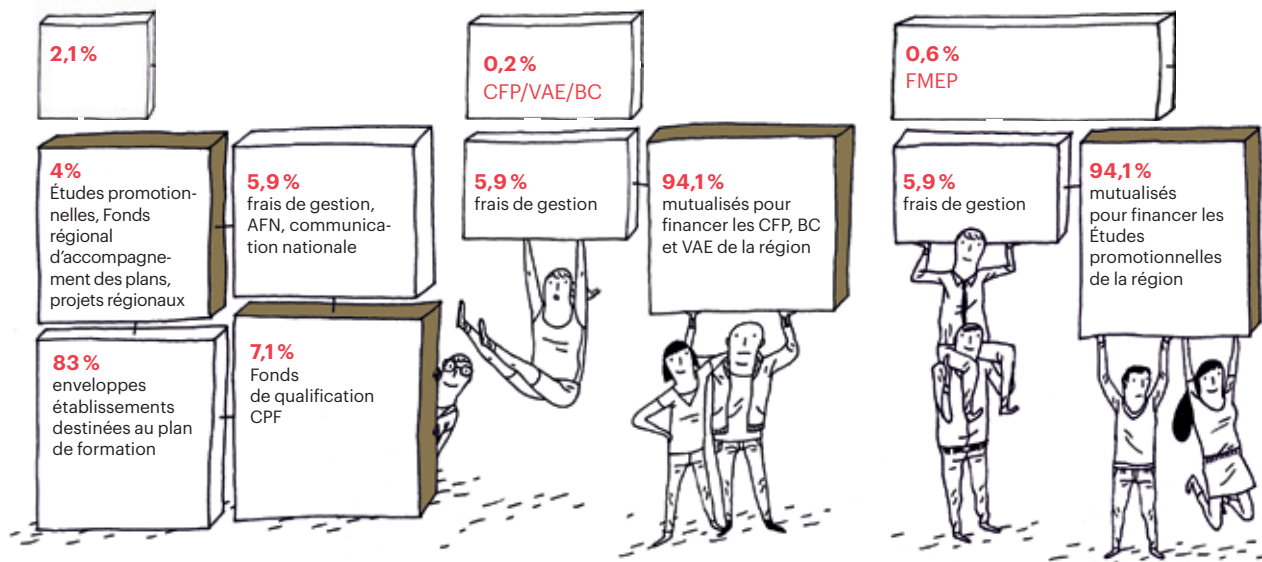
### **Partenariats financiers**

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

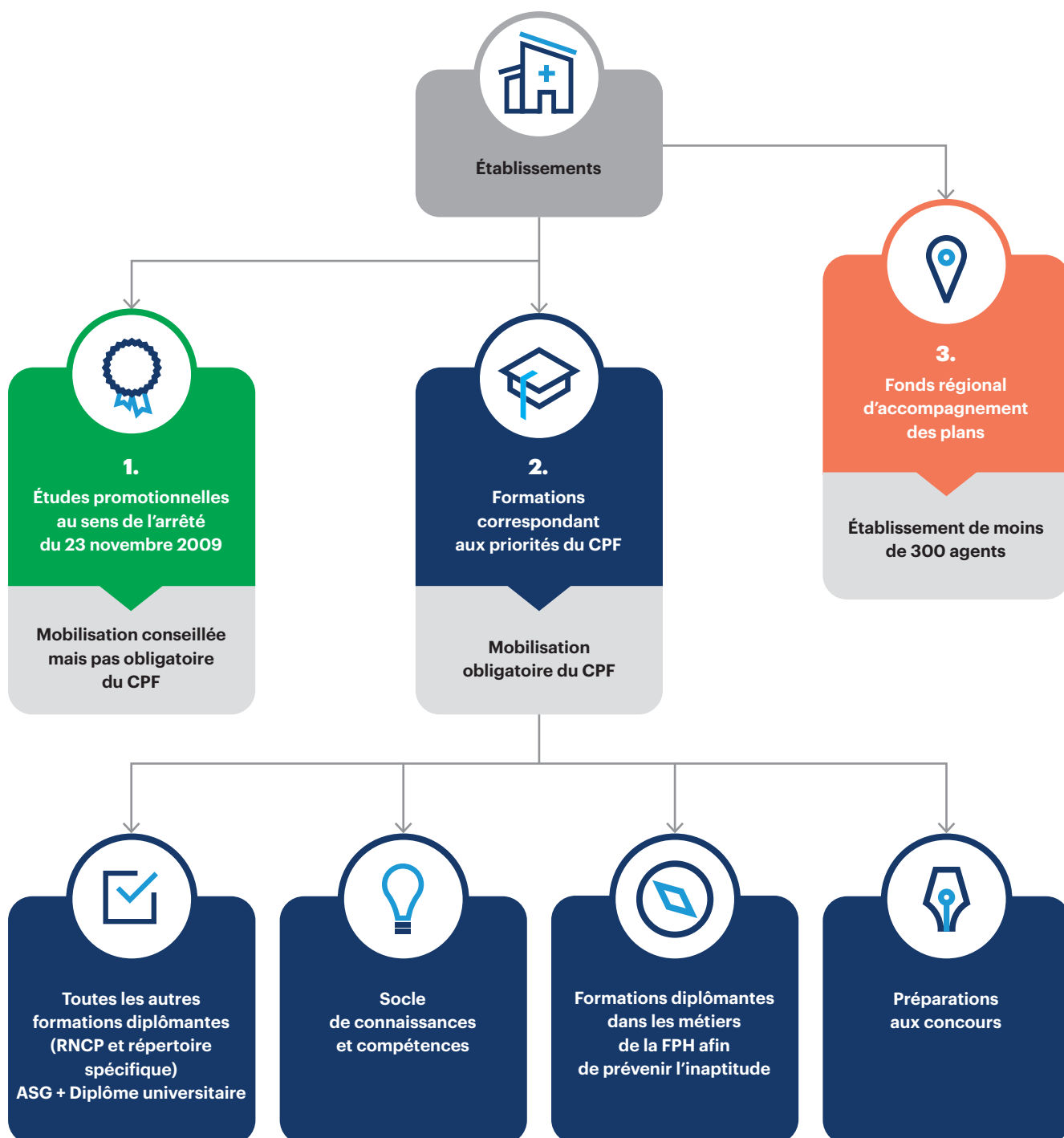
- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat avec le FIPHP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

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 cofinancement 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	25 000	28 000	
BPJEPS	25 000	28 000	
CADRE	44 000	50 000	
CAFERUIS	23 000	27 000	
DE AMP/AES	24 000	25 000	
DE Puéricultrice	44 000	47 000	Au réel
DIPL Prépa Pharma hosp	35 000	37 000	
IADE	80 000	85 000	
IBODE	71 000	75 000	
IDE	95 000	109 000	

**Panel 1 :** établissements de plus de 1000 agents

**Panel 2 :** établissements de 300 à 1000 agents

**Panel 3 :** établissements de moins de 300 agents

Ces plafonds pourront être revus au cours de l'exercice 2022

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 :
  - tout secteur : 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 émerger à plusieurs fonds.

Métiers hors structure : la politique régionale prévoit également la prise en charge de parcours d'agents préparant un diplôme dont le métier correspondant n'existe pas dans l'établissement. Dans ce cas, la prise en charge est au réel, quelle que soit la taille de l'établissement.

### 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 formations 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 21,61€ 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

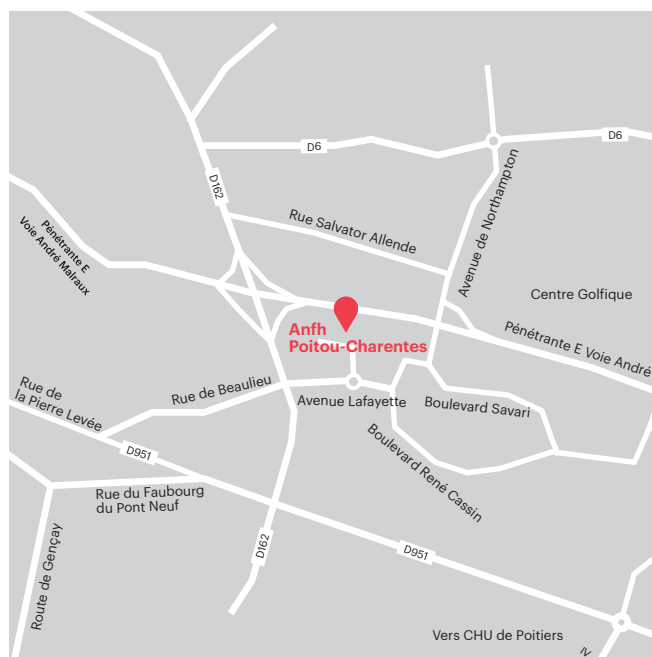
Formulaire à télécharger sur le site Internet de votre délégation territoriale, rubrique « services aux adhérents ».

— Des financements sont prévus pour accompagner l'apprentissage au sein de la FPH, reportez vous p. 10

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  
86 038 POITIERS CEDEX  
Tél. : 05 49 61 44 46  
Fax : 05 49 45 22 49  
[par.poitou@anfh.fr](mailto:par.poitou@anfh.fr)  
[anfh.fr/poitou-charentes](http://anfh.fr/poitou-charentes)

### En voiture

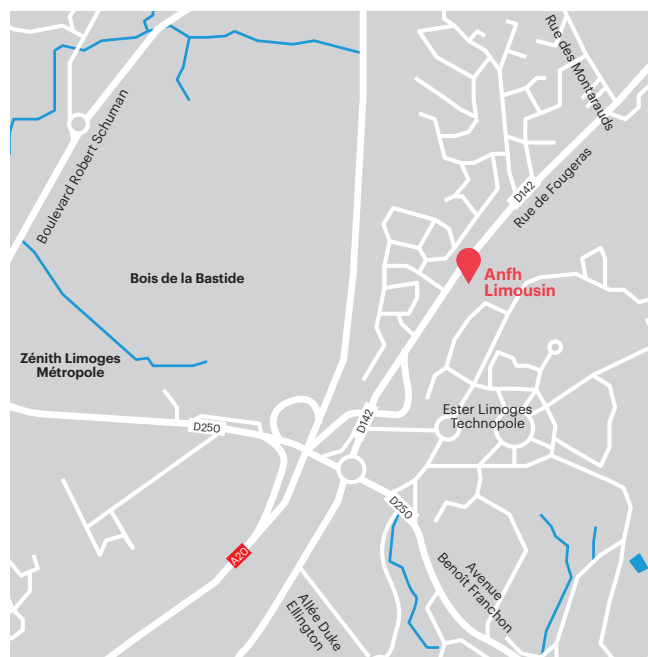
Via l'A10 (sortie n°30, Poitiers Sud) ou la RN 10, à l'entrée de Poitiers, au carrefour, prendre à droite la D162 direction Limoges – Chateauroux – Le CHU, puis suivre la direction Centre commercial – Beaulieu.

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  
87 068 LIMOGES CEDEX  
Tel: 05 55 31 12 09  
Fax: 05 55 06 29 43  
[limousin@anfh.fr](mailto:limousin@anfh.fr)  
[anfh.fr/limousin](http://anfh.fr/limousin)

### En voiture

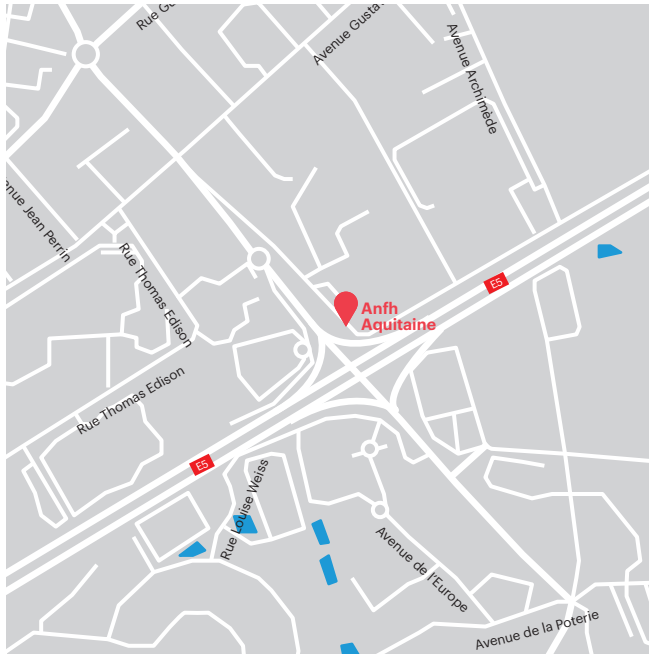
A20 direction Paris: sortie 30.  
A20 direction Toulouse: sortie 31.

### 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@anhf.fr](mailto:aquitaine@anhf.fr)

[anhf.fr/aquitaine](http://anhf.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-Alouette (Pessac). Descendre à l'arrêt Parc industriel, continuer sur 85 mètres. Les locaux de l'Anfh se situent après le Chronodrive.

### 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<sup>re</sup> sortie sur la voie romaine, continuer sur 85 mètres. Les locaux de l'Anfh se situent après le Chronodrive.

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

Au rond-point, prendre la 3<sup>e</sup> sortie sur l'avenue de l'Hippodrome.

Au rond point, prendre la 1<sup>re</sup> sortie, avenue du Haut-Lévêque.

Continuer sur 85 mètres. Les locaux de l'Anfh se situent après le Chronodrive.





**Anfh**

–

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

–

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

