

Plan d'actions régionales 2027 Nouvelle Aquitaine





Les Instances régionales ont le plaisir de vous présenter l'offre de formation, d'accompagnement et de financement de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine pour l'exercice 2027 qu'elles ont mis un soin particulier à construire à votre attention.

Espérant que cette offre réponde à vos attentes, les délégations territoriales Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information.

Céline COSTERES-VOYER

Présidente régionale 2026

Sommaire

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Carte des établissements confiant la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh.....	p. 4
Dispositifs institutionnels.....	p. 6
Dispositifs individuels.....	p. 7
Financements.....	p. 8
Utilisation des fonds.....	p. 9

OFFRE DE FORMATION 2027

L'offre de formation 2027 de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine.....	p. 11
8 axes de formation : tableau par secteurs et publics.....	p. 12
> Axe 1 - Évolution professionnelle.....	p. 12
> Axe 2 - Accompagnement et soins des usagers : tout établissement.....	p. 12
> Axe 3 - Accompagnement et soins des usagers : secteur personnes âgées.....	p. 14
> Axe 4 - Accompagnement et soins des usagers : secteur handicap / enfance.....	p. 14
> Axe 5 - Services support : administratif / logistique / technique.....	p. 16
> Axe 6 - Compétences transversales.....	p. 18
> Axe 7 - Offre managériale.....	p. 20
> Axe 8 - Offre médicale.....	p. 20

OFFRE DE FINANCEMENT 2027 ANFH NOUVELLE-AQUITAINE

Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux.....	p. 23
---	-------

LES DISPOSITIFS ET ACCOMPAGNEMENTS

Services destinés aux établissements.....	p. 26
Accompagnement RH métiers et compétences.....	p. 28
Qualité de vie au travail : votre boîte à outils.....	p. 29
Égalité professionnelle EGAL'PRO.....	p. 30
Développement durable et RSE.....	p. 31
Construire et réussir son évolution professionnelle CREP.....	p. 32
Compétences clés, dispositif 4C.....	p. 34
VAE Collective.....	p. 35
Espace E-learning.....	p. 36
Les Achats de FORMation Mutualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh.....	p. 37

UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

Délégations de la région Nouvelle-Aquitaine.....	p. 40
--	-------

- **84** établissements du secteur sanitaire
- **40** établissements du secteur handicap/enfance
- **161** établissements du secteur personnes âgées

soit au total 285 établissements dédiés à la santé, au social et au médico-social dans 12 départements



Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

Dispositifs institutionnels

L'Anfh constitue un interlocuteur privilégié pour financer les projets de formation et aider les établissements à construire leur plan de formation.

Les conseiller(ère)s formation Anfh peuvent vous apporter une aide en matière d'ingénierie de formation et des compétences et peuvent vous informer de l'offre de formation et d'accompagnement régionale et nationale.

Les conseiller(ère)s en gestion de fonds Anfh vous aident dans l'optimisation de vos fonds de formation par leur connaissance approfondie des différents financements mobilisables.

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, etc., 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 :

- les actions de formation professionnelle initiale ;
- les actions de développement des connaissances et de la compétence ;
- les actions de préparation aux examens et aux concours de la fonction publique ;
- les Études promotionnelles ;
- les 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 administratives et techniques.

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 www.anfh.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.

Le CPF trouve également son financement dans le cadre du plan de formation des établissements. L'Anfh les invite à définir leur politique interne. Des outils sont disponibles à cet effet sur www.anfh.fr.

Dispositifs individuels

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). Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) vient enrichir ces outils.

Les conseiller(ère)s en dispositifs individuels Anfh mettent 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.

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 l'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

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 / VAE / BC

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

0,6%

FMEP

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

4,8%

ESAT

L'Anfh propose aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75 / 0,5%

DPC médical

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

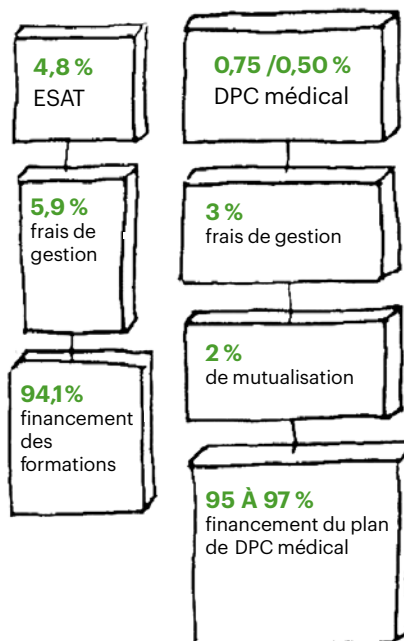
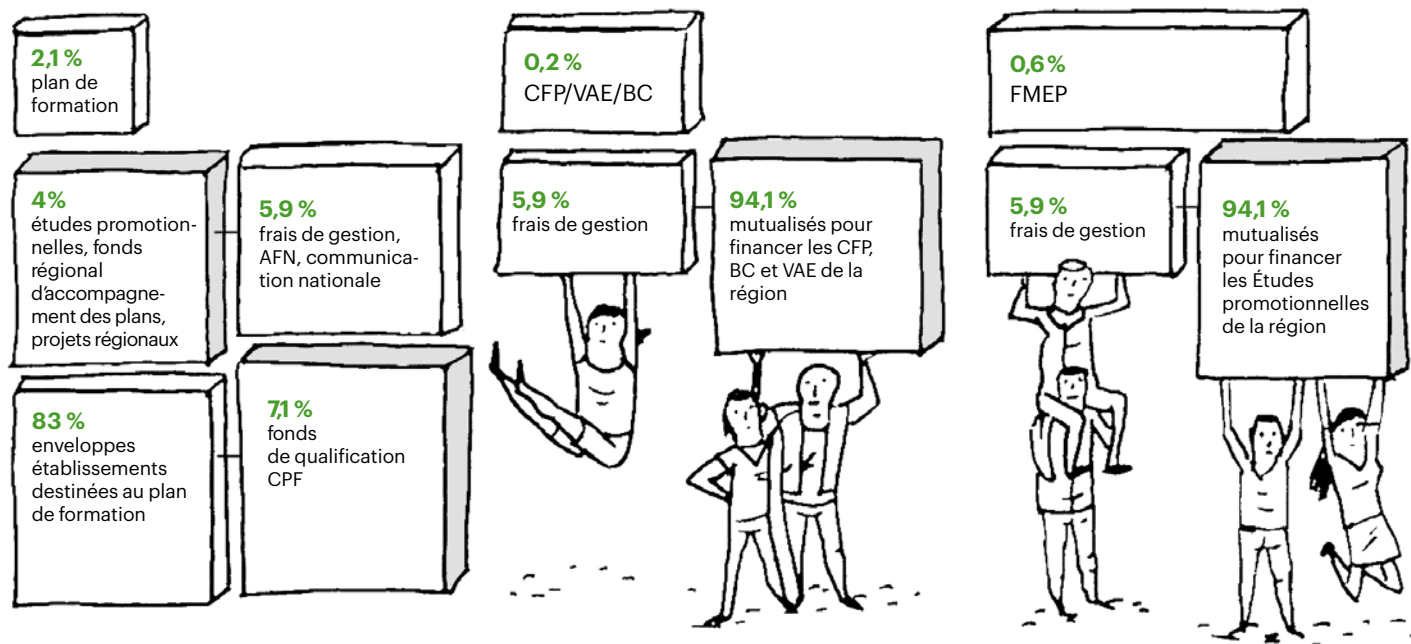
Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

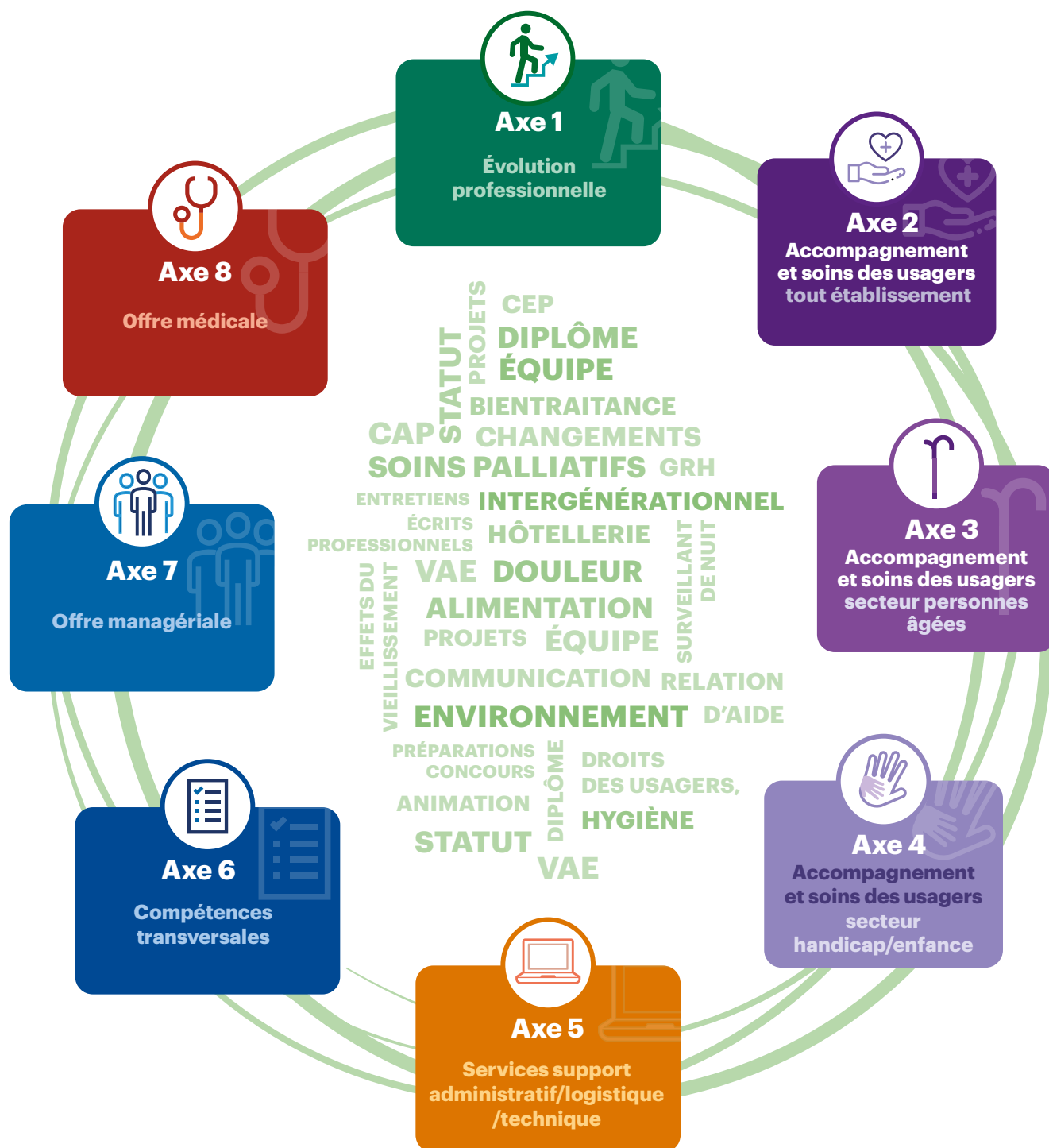
- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels et les ASG avec une déclinaison régionale,
- partenariat avec le FIPHP sur le handicap.

Au niveau régional, une convention pluriannuelle a été signée avec l'ARS Nouvelle-Aquitaine permettant le cofinancement de départs en Études promotionnelles.

Utilisation des fonds



L'offre de formation 2027 de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine



Présentation des thèmes proposés par secteur et public

Ce tableau vous permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'offre de formation régionale de l'Anfh Nouvelle Aquitaine, par axes, secteurs d'activités et publics cibles. Il vient en complément des fiches programmes que vous pouvez retrouver via www.anfh.fr/les-offres-de-formation. Il a été pensé pour vous faciliter la recherche de formations en fonction de vos besoins et des publics concernés. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale !



Modalité de financements 2027 selon les natures de formation

Professionnels non médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR (Actions de Formations Régionales) ou AFN (Actions de Formations Nationales)	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Fonds mutualisés régionaux	Plans
AFC (Actions de Formations Coordonnées)	Plans	Fonds mutualisés régionaux	Plans
Guichet bleu	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		
Professionnels médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR ou AFN - axes 2 à 7	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Plans DPCM	Néant
AFN - axe 8	Fonds mutualisés nationaux dans la limite des crédits disponibles	Plans DPCM	Néant
AFC - axes 2 à 8	Plans DPCM	Plans DPCM	Néant

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC							NATURE
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT	
Axe 1 : Évolution professionnelle												
245 • Accompagnement collectif et individuel à la VAE - groupes uni-diplôme ou multi-diplômes	Selon diplômes	x	x	x	x		x	x	x	x		AFN
039 • Formation Adaptation à l'Emploi : Adjoint des Cadres Hospitaliers	22	x	x	x					x			AFR
040 • Formation Adaptation à l'Emploi : Assistant Médico-Administratif	13	x	x	x					x			AFR
041 • Formation Adaptation à l'Emploi : Technicien Supérieur Hospitalier	27	x	x	x						x		AFR
205 • Préparation au concours d'entrée et examen professionnel d'entrée à l'IFSI	Achat en cours	x	x	x			x					AFR
098 • Préparation concours : Adjoint des Cadres Hospitaliers	Achat en cours	x	x	x					x			AFR
203 • Préparation concours : Assistant Médico-Administratif	Achat en cours	x	x	x					x			AFR
209 • Titre professionnel Secrétaire Assistante Médico-Administratif – SAMA	50	x	x	x			x		x			Guichet bleu
202 • Titre professionnel d'Agent Magasinier	35	x	x	x						x		Guichet bleu
169 • Titre professionnel d'Employé Polyvalent de Restauration	35	x	x	x						x		Guichet bleu
192 • Titre professionnel Agent de Propreté et d'Hygiène	35	x	x	x						x		Guichet bleu
193 • CAP Métiers du textile option Blanchisserie	25	x	x	x						x		Guichet bleu
277 • CAP cuisinier	Achat en cours	x	x	x						x		Guichet bleu
Axe 2 - Accompagnement et soins des usagers : tout établissement												
076 • Identifier et accompagner les proches aidants - Initier des actions auprès de ces publics et partenaires extérieurs	3	x	x	x	x	x	x	x	x			AFN
121 • Bientraitance de l'intention à la pratique	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
252 • Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	2	x	x	x	x	x	x	x				AFN
127 • Image de soi : soins esthétiques - médiateurs de la relation d'aide	4	x	x	x			x					AFR
220 • Communication non-verbale et ses alternatives dans la relation usagers / professionnels	3	x	x	x	x	x	x	x				AFR
219-1 • Les premiers secours en santé mentale module 1 : standard	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
219-2 • Les premiers secours en santé mentale module 2 : adolescents et jeunes majeurs	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
265 • La pratique de la contention et/ou de l'isolement hors structure psychiatrique	2	x	x	x	x	x	x	x				AFR
021 • Prise en charge de patients d'une autre culture	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
273 • Protéger et promouvoir la santé des enfants face aux écrans	Achat en cours	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
168 • Prise en charge des conduites addictives	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
153 • Plaies et cicatrisation	3			x		x	x					AFR
126 • Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire	3			x			x					AFN



Professionnels non médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR (Actions de Formations Régionales) ou AFN (Actions de Formations Nationales)	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Fonds mutualisés régionaux	Plans
AFC (Actions de Formations Coordonnées)	Plans	Fonds mutualisés régionaux	Plans
Guichet bleu	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		
Professionnels médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR ou AFN - axes 2 à 7	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Plans DPCM	Néant
AFN - axe 8	Fonds mutualisés nationaux dans la limite des crédits disponibles	Plans DPCM	Néant
AFC - axes 2 à 8	Plans DPCM	Plans DPCM	Néant

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC							NATURE
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT	
Axe 3 - Accompagnement et soins des usagers : secteur personnes âgées												
143 • Animation d'atelier de gymnastique douce	2			x			x	x	x	x		AFC
263 • Animation d'ateliers de danse et danse assise	2			x			x	x	x	x		AFC
261 • Animation savoir-faire et savoir-être : conception, organisation et animation d'ateliers autour du projet de vie de l'établissement	2			x			x	x	x	x		AFC
264 • Animations / activités pour les résidents en situation de grande dépendance	2			x			x	x	x	x		AFC
147 • Animation d'activités "flash" occupationnelles	2			x			x	x	x	x		AFC
262 • Animation d'ateliers en lien avec la musique et le chant	2			x			x	x	x	x		AFC
155 • Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie	3			x	x	x	x		x			AFC
254 • Du domicile à l'institution : Comment accompagner les résidents à ce changement de vie ?	2			x	x	x	x	x	x	x		AFC
117 • Intimité et sexualité des personnes âgées en gériatrie	2			x	x	x	x	x	x	x		AFC
124 • Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées Module 1 : Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement	1			x	x	x	x	x	x	x		AFC
136 • Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées Module 2 : Fondamentaux de la gériatrie	3			x	x	x	x	x	x	x		AFC
119 • Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées Module 3 : Missions et rôles des ASH dans l'aide à la personne âgée	3			x						x		AFC
029 • Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées Module 4 : Connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR	1,5			x	x	x	x					AFC
140 • Prise en charge des troubles psychiatriques en gériatrie	3			x	x	x	x	x	x	x		AFC
275-1 • Les spécificités de la prise en charge à domicile Module 1 : La place du domicile dans le parcours de soin et/ou d'accompagnement	3			x	x	x	x	x				AFC
275-2 • Les spécificités de la prise en charge à domicile Module 2 - L'accompagnement des personnes atteintes de maladies neurodégénératives et/ou troubles psychiques	2			x	x	x	x	x				AFC
275-3 • Les spécificités de la prise en charge à domicile Module 3 - La prévention des chutes à domicile	2			x	x	x	x	x				AFC
275-4 • Les spécificités de la prise en charge à domicile Module 4 - La fin de vie à domicile	2			x	x	x	x	x				AFC
Axe 4 - Accompagnement et soins des usagers : secteur handicap / enfance												
236 • Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent	4	x	x		x	x	x					AFN
218 • Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux	2	x	x		x		x				x	AFN
217 • Formation FALC : Facile à lire et à comprendre	3	x	x	x	x		x	x	x	x	x	AFN
255 • Gestion de la violence des jeunes accueillis	2		x		x	x	x	x	x	x		AFC
235 • Contribuer à la santé et la protection des enfants	2		x		x	x	x	x	x	x		AFC
266 • Les fondamentaux des psychopathologies dans le secteur de l'enfance	2	x	x		x	x	x	x	x	x		AFC
267 • Les fondamentaux des psychopathologies dans le secteur du handicap	2	x	x		x	x	x	x	x	x		AFC
231 • Personnes handicapées vieillissantes : Préparer une transition de qualité d'une structure handicap vers une structure Ehpad	3		x	x	x	x	x	x				AFC

Professionnels non médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR (Actions de Formations Régionales) ou AFN (Actions de Formations Nationales)	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Fonds mutualisés régionaux	Plans
AFC (Actions de Formations Coordonnées)	Plans	Fonds mutualisés régionaux	Plans
Guichet bleu	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		
Professionnels médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR ou AFN - axes 2 à 7	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Plans DPCM	Néant
AFN - axe 8	Fonds mutualisés nationaux dans la limite des crédits disponibles	Plans DPCM	Néant
AFC - axes 2 à 8	Plans DPCM	Plans DPCM	Néant

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC							NATURE
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT	
Axe 5 - Services support : administratif / logistique / technique												
240-3 • Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité : Formation des agent(e)s des services de ressources humaines	1	x	x	x	x				x			AFR
240-2 • Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité : Formation des référent(e)s égalité et/ou diversité	2	x	x	x	x				x			AFR
238-1 • Sensibilisation au Document Unique et au PAPRI Pact	3	x	x	x	x				x			AFN
238-2 • Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRI Pact	3	x	x	x	x				x			AFN
232 • Professionnalisation des responsables de formation continue	4	x	x	x	x				x			AFR
038 • Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : Fonction linge	2			x						x		AFR
037 • Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : Service des repas	2			x						x		AFR
089 • Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : Hygiène et entretien des locaux	3			x						x		AFR
163 • Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 1 : Les aspects réglementaires de l'absentéisme	2	x	x	x	x				x			AFR
163 • Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 2 : Paie et rémunération	2	x	x	x	x				x			AFR
163 • Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 3 : Paie et gestion des carrières	1	x	x	x	x				x			AFR
163 • Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 4 : Recrutement, mobilité et transition professionnelle	1	x	x	x	x				x			AFR
163 • Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 5 : Fin de carrière et retraite	2	x	x	x	x				x			AFR
163 • Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 6 : Principes de la loi de la transformation de la FP	1	x	x	x	x				x			AFR
066 • Veille juridique et approfondissement de la gestion RH en établissement social et médico-social	1	x	x	x	x				x			AFR
279 • Prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et social accompagnement à la mobilité Module 1 : Piloter une démarche PRAP2S ALM en établissement	1	x	x	x	x							AFN

N Nouvelle formation

Professionnels non médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR (Actions de Formations Régionales) ou AFN (Actions de Formations Nationales)	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Fonds mutualisés régionaux	Plans
AFC (Actions de Formations Coordonnées)	Plans	Fonds mutualisés régionaux	Plans
Guichet bleu	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		
Professionnels médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR ou AFN - axes 2 à 7	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Plans DPCM	Néant
AFN - axe 8	Fonds mutualisés nationaux dans la limite des crédits disponibles	Plans DPCM	Néant
AFC - axes 2 à 8	Plans DPCM	Plans DPCM	Néant

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC							NATURE
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT	
Axe 6 - Compétences transversales												
016 • Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente (CNV)	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
141 • Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
253 • Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	4	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
250 • Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?	4	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
256 • Français langue étrangère à visée professionnelle	17	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
012 • Mobiliser l'humour en situation professionnelle	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
195 • Osez l'écrit, développer l'écrit pour valoriser sa pratique professionnelle	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
242 • Parcours sur mesure de formation aux compétences clés / compétences de base	À moduler suivant le positionnement	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Guichet bleu
257 • Je présente mon projet : comment convaincre oralement ?	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
064 • Statut du Fonctionnaire Hospitalier	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
270 • Conduite en toute sécurité et éco-responsable - Sensibilisation	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
270 • Conduite en toute sécurité et éco-responsable - Perfectionnement	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
271 • Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA)	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
272 • Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
276 • Se préparer à la retraite	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
050 • Conseil en évolution professionnelle	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
278 • Ambassadeur métiers : valoriser et promouvoir les métiers du grand âge en établissement	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
279 • Prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et social accompagnement à la mobilité Module 2 - Niveau 1 : Devenir acteur PRAPS2 ALM	4	x	x	x	x							AFN
274 • La prévention de l'épuisement professionnel	Achat en cours	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN

N Nouvelle formation

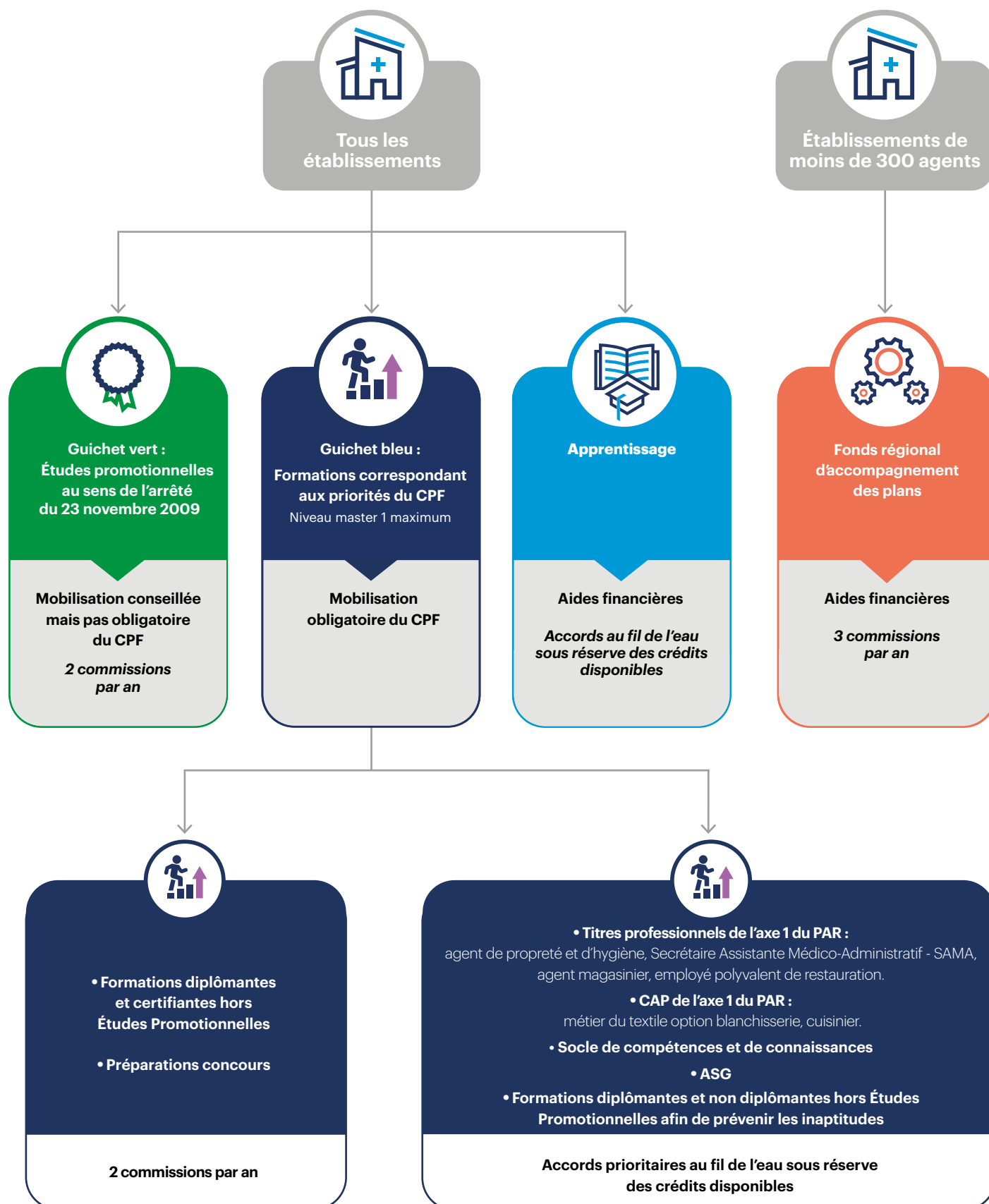


Professionnels non médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR (Actions de Formations Régionales) ou AFN (Actions de Formations Nationales)	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Fonds mutualisés régionaux	Plans
AFC (Actions de Formations Coordonnées)	Plans	Fonds mutualisés régionaux	Plans
Guichet bleu	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		
Professionnels médicaux	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de traitement
AFR ou AFN - axes 2 à 7	Fonds mutualisés régionaux ou nationaux	Plans DPCM	Néant
AFN - axe 8	Fonds mutualisés nationaux dans la limite des crédits disponibles	Plans DPCM	Néant
AFC - axes 2 à 8	Plans DPCM	Plans DPCM	Néant

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC							NATURE
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT	
Axe 7 - Offre managériale												
240-1 • Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité - Formation des agent(e)s en situation d'encadrement intermédiaire	0,5	x	x	x	x	x						AFC
069 • Encadrement de proximité : Piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques	3	x	x	x	x							AFC
229-2 • Parcours modulaire encadrant : Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social	2	x	x	x	x							AFC
229-3 • Parcours modulaire encadrant : Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH	2	x	x	x	x							AFC
229-4 • Parcours modulaire encadrant : La qualité dans la FPH	1	x	x	x	x							AFC
229-5 • Parcours modulaire encadrant : Communication et accompagnement du changement	3	x	x	x	x							AFC
229-6 • Parcours modulaire encadrant : Gestion et conduite de projet	3	x	x	x	x							AFC
229-7 • Parcours modulaire encadrant : Gestion des situations difficiles	3	x	x	x	x							AFC
229-10 • Parcours modulaire encadrant : Manager des compétences	1	x	x	x	x							AFC
229-11 • Parcours modulaire encadrant : Du manager au leader	2	x	x	x	x							AFC
229-12 • Parcours modulaire encadrant : Optimiser son temps de travail	2	x	x	x	x							AFC
229-13 • Parcours modulaire encadrant : Le management à distance	2	x	x	x	x							AFC
229-14 • Parcours modulaire encadrant : Le management intergénérationnel	2	x	x	x	x							AFC
229-15 • Parcours modulaire encadrant : Éthique et posture de l'encadrant	1	x	x	x	x							AFC
269 • Développer la cohésion d'équipe - public manager	2	x	x	x	x							AFC
238 • Webinaire - Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien	3 heures	x	x	x	x							AFC
Axe 8 - Offre médicale												
230-2 • Parcours Management médical : La gouvernance hospitalière	2	x	x	x		x						AFN
230-3 • Parcours Management médical : Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe	4	x	x	x		x						AFN
230-4 • Parcours Management médical : Apprendre à anticiper et gérer les conflits	2	x	x	x		x						AFN
230-5 • Parcours Management médical : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure QVCT tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux	2	x	x	x		x						AFN
230-6 • Parcours Management médical : Thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire	2	x	x	x		x						AFN
258 • Entretien professionnel annuel des professionnels médicaux	1	x	x	x		x						AFN
260-1 • Dispositif de formation pour les médecins peu francophones Module 1 : Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1	12	x	x	x		x						AFN
260-2 • Dispositif de formation pour les médecins peu francophones Module 2 : Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2	12	x	x	x		x						AFN
259-1 • Médecin-Manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?	2	x	x	x		x						AFN
259-2 • Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?	1	x	x	x		x						AFN

A large, light green, stylized graphic of a notepad or notebook cover, tilted diagonally, occupying the left side of the page. The graphic features a series of horizontal lines and a green border. The word "NOTES" is written in bold, black, uppercase letters in the top left corner of the notepad area.

Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux



Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux



GUICHET VERT : 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	30 000	35 000	100% du coût prévisionnel du dossier moins 2 000 € par année scolaire à financer par l'établissement
CADRE	41 000	49 000	
CAFERUIS	19 000	22 000	
DE Puéricultrice	41 000	49 000	
DIPL Prépa Pharma hosp	34 000	40 000	
IADE	85 000	102 000	
IBODE	85 000	102 000	
IDE	98 000	117 000	

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

- 75 % des coûts prévisionnels des dossiers pour les établissements du panel 1,
- 85 % pour les établissements du panel 2,
- 100 % du coût prévisionnel du dossier moins 2 000 € par année scolaire à financer pour les établissements du panel 3.

Critères de priorité - Études promotionnelles

- 1^{re} répartition selon les priorités définies par chaque établissement.
- 2^{de} répartition selon les diplômes régionaux prioritaires tous secteurs :
 - DE Accompagnant éducatif et social
 - DE Aide-soignant
 - DE Educateur spécialisé
 - DE Infirmier
 - DE Infirmier de bloc opératoire
 - DE Manipulateur en électroradiologie
 - DE Masseur kinésithérapeute
 - DE Moniteur éducateur
- À partir de la seconde répartition, priorité aux dossiers avec mobilisation du CPF. De plus la priorité est donnée aux établissements :
 - des panels 1 et 2 ayant les taux d'EP dans les plans les plus élevés,
 - du panel 3 ayant les taux de frais de traitement dans les plans (hors EP) les plus bas.

Modalités d'examen

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



GUICHET BLEU : FORMATIONS CORRESPONDANT AUX PRIORITÉS DU CPF

Établissements cibles

Tous les établissements adhérents.

Dossiers éligibles

Typologies de formations indiquées dans le schéma pour les dossiers dont les agents auront mobilisés leur CPF.

Modalités de prise en charge

Nouveauté 2027 : prise en charge à 100% des coûts prévisionnels sur les fonds mutualisés quelque soit le panel auquel appartient l'établissement.

Publics prioritaires

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

Modalités d'examen

Les demandes de financement ci-après seront examinées au fil de l'eau par les délégations régionales sous réserve des disponibilités financières :

- les formations diplômantes du PAR axe 1,
- les formations diplômantes ou non diplômantes permettant de prévenir les inaptitudes,
- les formations « Socle de connaissance et de compétences »,
- les formations ASG.

Pour les autres natures de formation, les demandes sont examinées deux fois par an, en novembre et en juillet de chaque année.

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

LES CAS SPÉCIFIQUES D'ÉTUDES PROMOTIONNELLES POUR DES MÉTIERS DITS « HORS STRUCTURES »

Situations concernées : établissement souhaitant faire une demande d'EP alors même que le métier n'existe pas dans la structure pour accompagner l'agent dans son projet d'évolution professionnelle indépendamment des besoins en EP de l'employeur.

Modalités de prise en charge

- 100% des coûts prévisionnels (application des forfaits traitement lors des remboursements) ;
- Montants accordés non pris en compte dans l'historique des accords de l'établissement (lors de l'examen des nouvelles demandes d'EP) ;
- Mobilisation du CPF.



APPRENTISSAGE

Établissements cibles

Le contrat d'apprentissage peut être déployé par tous les établissements adhérents.

Modalités de prise en charge

L'Anfh finance 50% des frais pédagogiques sur les fonds mutualisés à concurrence de plafonds en fonction des niveaux de formation qui sont de :

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

Modalités d'examen

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



FONDS RÉGIONAL D'ACCOMPAGNEMENT DES PLANS - FRAP

Établissements cibles

Établissements du panel 3 ayant engagé la totalité de leur plan de formation au moment de la demande.

Modalités de prise en charge

Frais pédagogiques et/ou de déplacement et/ou de traitement (à titre exceptionnel).

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 n'ayant pas bénéficié de ce fonds au cours des deux années précédentes et ayant un taux de frais de traitement hors EP dans leur PLAN de l'année en cours inférieur à 25% des recettes.

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 ». Les demandes de financement sont à adresser à votre délégation territoriale. Elles sont examinées 3 fois par an : mars/mai/octobre.



Panel 1 :
établissements
de plus de 1 000 agents.



Panel 2 :
établissements
de 300 à 1 000 agents.



Panel 3 :
établissements
de moins de 300 agents.

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'achats

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site 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, etc. 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

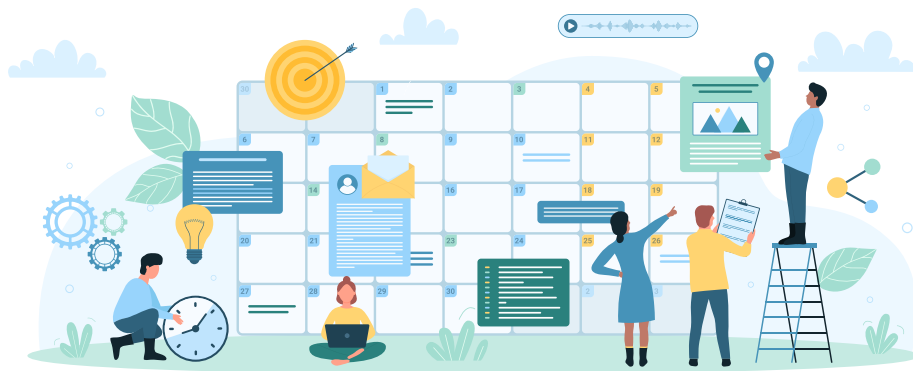
Gesform Evolution : un seul outil pour gérer les processus de formation

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.

Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseiller(ères) de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.

Un outil unique disposant de modules permettant de :

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



Des guides pour les acteurs de la formation

► Un guide sur la 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 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 :

elles 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 bonnes pratiques de remboursement :** ce guide constitue un référentiel sur lequel les établissements adhérents et les collaborateurs de l'Anfh peuvent s'appuyer pour traiter les demandes de remboursement de frais à l'issue des formations.

► **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.

Plus d'infos
► www.anfh.fr

L'animation des réseaux professionnels

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

Information des adhérents

La Lettre de l'Anfh

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

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

Newsletter

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

— Vous souhaitez vous abonner ?
cliquer ici (<https://www.anfh.fr/newsletters>)

Information des agents et des établissements

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 du site www.anfh.fr.

Accompagnement RH métiers et compétences



Depuis 2009, l'Anfh accompagne ses adhérents dans leur démarche de GPMC. La cartographie régionale des métiers permet de décliner le "niveau 1" d'une démarche GPMC.

Le dispositif "Accompagnement RH, métiers et compétences" permet aux établissements d'être accompagnés **pour appréhender les actualités marquantes des ressources humaines au sein de la FPH et définir, actualiser et mettre en œuvre opérationnellement leur politique RH.**

Cartographie des métiers

L'Anfh s'inscrit dans la réalisation de travaux d'observation, de veille et de capitalisation sur les évolutions des métiers et des compétences dans le champ sanitaire, médico-social et social afin de partager des résultats récents avec les partenaires nationaux et régionaux.

Outil de Datavisualisation « Infocentre cartographie des métiers »

Un outil de pilotage et d'aide à la décision proposé aux adhérents de l'Anfh. Il est interfacé avec Gesform Evolution et permet aux utilisateurs autorisés, de consulter des indicateurs et tableaux de bord relatifs aux effectifs (PNM ou PM), par métiers, spécialités, grades, statuts, catégories, tranches d'âge...

Contenu du dispositif

Le dispositif vous propose 2 types d'accompagnement vous permettant :

1. D'appréhender les actualités marquantes des ressources humaines au sein de la FPH au travers de webinaires, ateliers, journées thématiques en présentiel ou en distanciel.
2. De définir, actualiser et mettre en œuvre opérationnellement la politique RH au sein de l'établissement.

Les plus du dispositif

Ce dispositif d'accompagnement est individualisé. Les interventions proposées, la durée, les programmes, contenus et objectifs de formations sont adaptables aux contextes et besoins des établissements.

Public

Tout établissement relevant de la FPH souhaitant bénéficier d'un accompagnement pour répondre aux nouveaux enjeux et défis RH.

Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement par an via les fonds mutualisés Anfh.

Accompagnement des établissements qui souhaitent s'engager dans ce type de démarche

Module 1 : Accompagnement sur mesure de type formation-action dans la définition de sa politique RH :

- diagnostic RH global ou ciblé sur une ou plusieurs thématique(s) si besoin,
- formalisation d'un plan d'actions sur-mesure,
- formation-action conçue et adaptée en fonction des besoins et priorités.

Module 2 : Formation à la mise en œuvre opérationnelle des processus/pratiques RH :

- attractivité, recrutement, intégration, fidélisation,
- GPMC,
- gestion des effectifs – absentéisme – turn-over,
- gestion de la formation et développement des compétences,
- management des compétences individuelles et collectives,
- rémunération,
- gestion des carrières – mobilité,
- reconversion et reclassement,
- amélioration des conditions de travail,
- pilotage et tableaux de bord RH.

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

- pour les établissements : webinaires (2 h), journées de lancement, Gesform Évolution, tutoriels, infographie, affiches, vidéos-témoignages,
- pour les évaluateurs : 2 modules e-learning et 4 formations modulaires thématiques,
- pour les évalués : une formation, une application mobile-Learning, un guide de l'évalué, une vidéo pédagogique et un flyer.

Qualité de vie au travail : votre boîte à outils



Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail.

Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

Contenu du dispositif

Le baromètre QVT est toujours disponible via la plateforme dédiée. S'ajoute à cela :

- Un accompagnement au diagnostic et/ou à la mise en œuvre d'un plan d'action de la politique QVCT de l'établissement avec 2 modules :

Module 1 : Diagnostic et élaboration d'une note de cadrage de la politique QVCT,

Module 2 : Formation-action à la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action QVCT.

- Deux formations actions :
 - « Sensibilisation au Document Unique et au Papripact » et « Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRI Pact ».
- Un Webinaire :
 - « QVCT : Déclinaison dans les pratiques de l'encadrement ».

Les plus du dispositif

Ce dispositif est organisé autour des six grands axes de la boussole mise en place par la HAS et le réseau Anact-Aract et il bénéficie du retour d'expérience de dispositifs déployés dans des régions pilotes... telles que le Limousin.

Il est mobilisable à la carte en fonction des besoins de l'établissement.

La plateforme du baromètre social permet également de lancer d'autres enquêtes : fonctionnement d'équipe, égalité professionnelle, préparation d'un projet, bilan d'un projet et une enquête flash sur la vie au travail.

Public

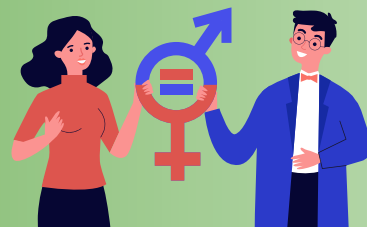
Toutes les personnes impactées par une démarche GPMC au sein d'un établissement. Acteurs RH, encadrement mais aussi évalués, notamment dans la définition des postes et communication autour du dispositif.

Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement par an via les fonds mutualisés Anfh.

Égalité professionnelle EGAL'PRO

ÉGAL'PRO



Les clés de l'égalité :
Égalité professionnelle
entre les hommes et les
femmes dans la FPH,
où en êtes-vous ?

Alors que la fonction
publique hospitalière
est composée à plus de
78% de femmes, des différences
persistent entre les femmes
et les hommes quand il est
question de parcours
professionnel.

Par exemple, les femmes ne
représentent que 49% des
agents en A+.
Dans la FPH, 26% des
femmes occupent un temps
partiel alors qu'ils sont 14%
des hommes.



Objectif du dispositif

Au-delà d'une obligation réglementaire, l'Égalité professionnelle est une opportunité pour les établissements dans une conception moderne, efficace et plus sociétale du management.

Le dispositif « Égal'PRO » permet d'accompagner les établissements dans leurs actions pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur structure.



Contenu du dispositif

- > **un module de sensibilisation avec un digital-Learning/formation e-learning** pour informer et sensibiliser,
- > **une prestation d'accompagnement** à l'analyse des données sociales et la mise en place d'un plan d'action : Diagnostic/plan d'actions,
Module 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté,
Module 2 : Accompagnement des acteurs de l'établissement,
- > **un parcours de formation** « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH » pour les agent(es) des services RH, les référents égalité professionnelle, l'encadrement.



Les plus du dispositif

Un dispositif que les établissements peuvent mobiliser quand ils le souhaitent et comme ils le souhaitent. Ils peuvent se limiter aux contraintes réglementaires ou bien... aller plus loin.



Public

S'adresse à tous les directeurs, encadrants, agents des services RH et référents égalité professionnelle des établissements FPH.



Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement par an via les fonds mutualisés Anfh.



Sous réserve du renouvellement du dispositif en 2027

Développement durable et RSE



Vous inscrire dans une démarche de développement durable ou poursuivre votre action en la matière.

Un espace thématique est disponible sur www.anfh.fr pour retrouver des outils de sensibilisation ainsi que des fiches pratiques et techniques, des podcasts et des vidéos de retours d'expériences d'établissements, etc., le tout en accès libre.

Les établissements adhérents à l'Anfh Nouvelle Aquitaine peuvent avoir recours à l'offre proposée par l'Anfh pour la mise en œuvre d'une politique Développement Durable notamment au travers :

- une offre de conseil (déploiement des politiques d'achats responsables, diagnostic environnementaux, accompagnement vers la labellisation, bonnes pratiques, ...),
- une offre de formations-actions (notamment sur les thèmes liés aux démarches DD, à la gestion de l'eau et/ou des déchets, savoir réaliser l'audit énergétique, comment concevoir un soin éco-conçu, ...).

L'offre cible tous les acteurs susceptibles d'intervenir dans les projets de transformation écologique des établissements de la FPH. Sont ciblés prioritairement (Direction générale ; Équipes médicales ; Services techniques ; Référents DD).



Sous réserve du renouvellement du dispositif en 2027

Les plus du dispositif

L'Anfh travaille en complémentarité avec l'ADSNA, la FHF et le GCS Achats Nouvelle-Aquitaine. Des webinaires, journées et actions sont organisés en partenariat afin de répondre au plus près des besoins des établissements de la Région. Pour retrouver l'offre ADSNA : <https://agir-durablement-sante.fr/mission-dappui/>

Les établissements de Nouvelle Aquitaine intéressés par un accompagnement DD/RSE sont orientés par l'Anfh vers l'ADSNA pour l'analyse de leurs besoins. L'ADSNA, dans le cadre notamment de sa mission d'appui, peut financer certaines actions liées à son offre spécifique et complémentaire à l'Anfh. En fonction du besoin, l'ADSNA ouvrira également les possibilités d'intervention sur l'offre de l'Anfh en complément de sa propre offre.

Financement

L'Anfh Nouvelle Aquitaine finance l'offre conseil selon les modalités suivantes : « Hors enveloppe plan de formation prise en charge de 6 jours par an et par établissement via les fonds mutualisés Anfh ».

Les modules de formations actions seront accessibles par les établissements en 2027 sous la « LA Formule » et éligible au budget plan de formation des établissements.

Chaque établissement, en fonction des offres et des modalités de prise en charge associées, choisira la prestation la plus adaptée à ses besoins parmi celles proposées par ADSNA et Anfh.

Construire et réussir son évolution professionnelle CREP



Un dispositif clé en main pour accompagner les agents vers une évolution professionnelle réussie, à chaque étape, pour chaque situation : reprise d'études, reconversion, reclassement, seconde partie de carrière...



Objectif du dispositif

Identifier : cerner précisément les besoins de chaque agent.

Rendre acteur : faire de chaque agent le premier moteur de son propre parcours.

Construire : coconstruire des projets professionnels concrets, réalistes et atteignables.

Sécuriser : anticiper, préparer et sécuriser chaque transition, reconversion, reclassement, évolution, pour que rien ne soit laissé au hasard.

Faciliter : lever les freins pour une entrée en formation ou une prise de poste dans les meilleures conditions

Une étroite collaboration et une coordination rigoureuse entre les consultants, le(s) représentant(s) de l'Anfh et les employeurs devra se faire dans le but de proposer un parcours de formation individualisé faisant sens avec les actions déjà suivies par les agents.

Une pédagogie active et approche

pluridisciplinaire : agent acteur de son parcours et approche globale prenant en compte les dimensions professionnelles, personnelles et de santé.



Contenu du dispositif

Le dispositif s'adapte à chaque situation : les agents progressent selon leurs besoins et à leur rythme, sans obligation de suivre l'ensemble des modules (hors Modules 1 et 3). Vous trouverez le détail des modules ci-contre.



Les plus du dispositif

- à la différence, par exemple du bilan de compétences, l'établissement est en contact avec l'organisme de formation tout au long du parcours de l'agent,
- une charte d'engagements réciproques (agent/ets) est signée avant le début du parcours de l'agent,
- un parcours collectif avec des temps individuels qui permettent de croiser les regards,
- un intervenant externe à l'établissement mais... en lien avec l'établissement pour réfléchir au projet.



Public

Toutes les personnes impactées par la réflexion autour des secondes parties de carrière : directions (établissement, RH, Affaires médicales-AM, soins, fonctions supports...), membres d'instances (ex : CSE, CME,...), responsables et personnels des services concernés (RH, formation/DPC, affaires médicales, santé au travail...), encadrants, référents.



Financement

Hors enveloppe plan de formation via les fonds mutualisés Anfh.



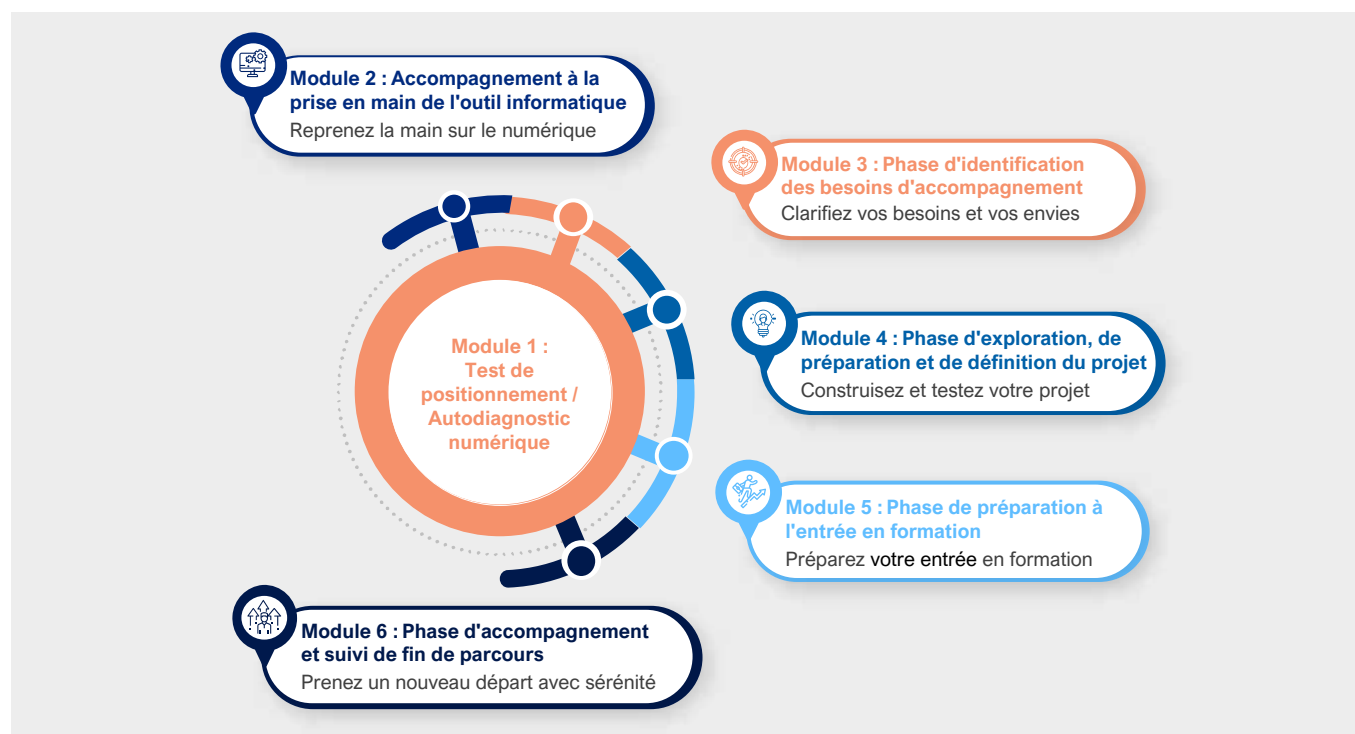
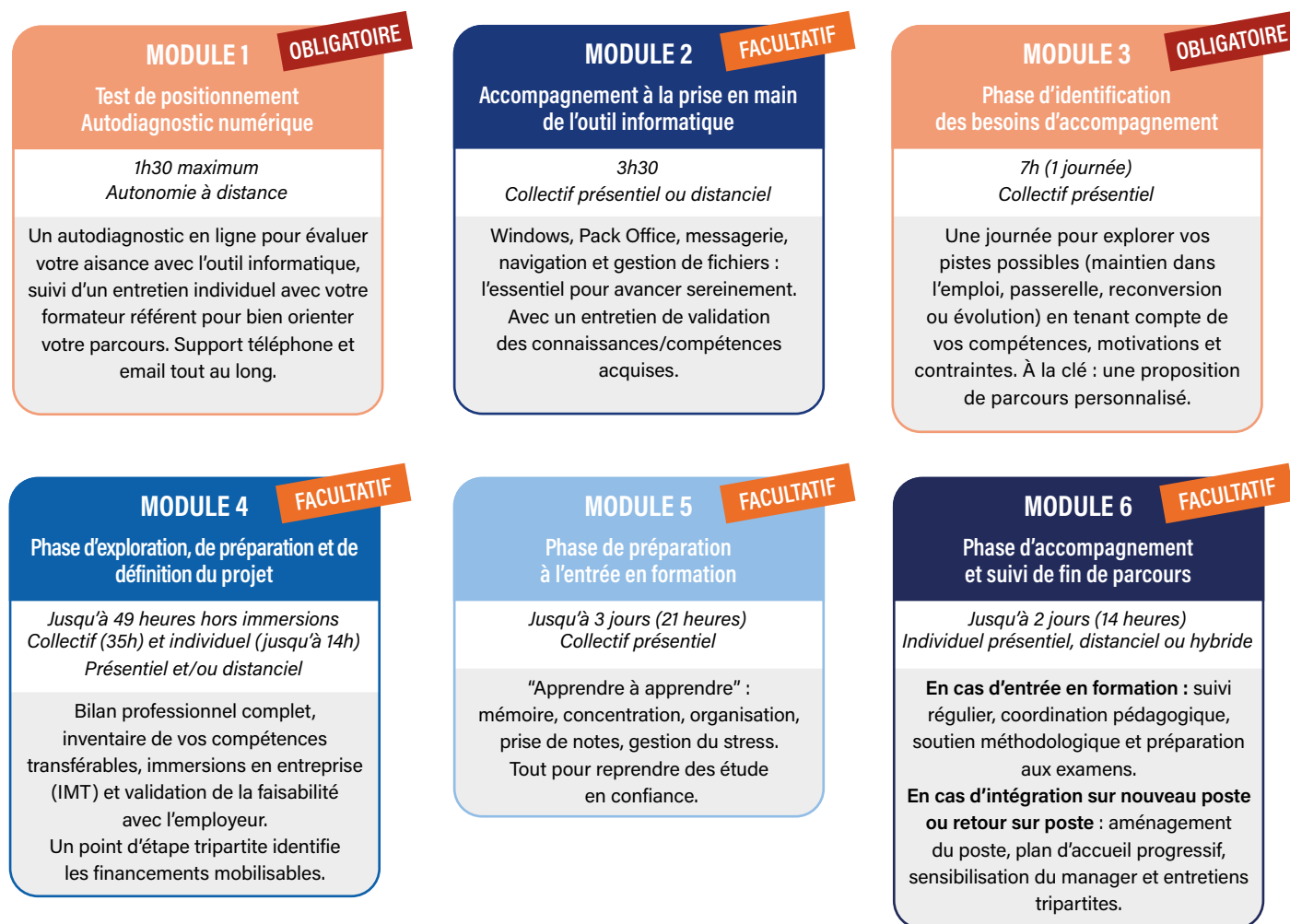
Comment faire ?

Des dates sont proposées aux établissements afin qu'ils inscrivent leurs agents.

Des groupes en intra (à partir de 4 agents) peuvent être constitués à la demande.

Architecture des modules (de 8h30 à 96 heures)

Le parcours est composé de modules obligatoires et de modules facultatifs selon les besoins identifiés.



Compétences clés

Dispositif 4 C



Des Clés pour
des Connaissances,
des Compétences,
une Carrière.

Que sont les compétences clés ?

« Ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active.

Elles sont communes à tous les métiers.

On peut les développer à l'infini.

Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques ».



Objectif du dispositif

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière, et de prioriser l'accès à la formation pour les publics qui en sont les plus éloignés.

Ce dispositif d'accompagnement sur mesure, favorise l'accès à la formation qualifiante ou certifiante des agents en situation d'illettrisme ou rencontrant des difficultés en matière de savoirs de base et contribue à la sécurisation des parcours et à la mobilité professionnelle des agents.



Contenu du dispositif

➤ **Le dispositif 4 C s'articule autour de 3 axes principaux :**

1 - L'axe sensibilisation, vise l'appropriation de la problématique par l'ensemble des acteurs susceptibles d'orienter vers le dispositif.

2 - L'axe professionnalisation des acteurs et repérage, qui a pour objectif d'aider l'ensemble des acteurs qui repèrent, orientent ou accompagnent les agents.

3 - L'axe parcours de formation agent qui comporte une phase de positionnement et **un parcours de formation adapté aux besoins** de l'agent et de son établissement.

Les domaines visés sont :

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



Les plus du dispositif

Le parcours de formation est adapté à chaque agent, en fonction de son niveau, relevant des degrés 1-2 ou 3-4 du cadre de référence ANLCI. Ce dispositif peut être mobilisé pour un seul agent ou... de manière collective dans le cadre d'une politique de seconde partie de carrière.



Public

Agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification et ayant besoin de développer ses compétences clés dans le cadre par exemple d'une mobilité ou évolution professionnelle.



Financement

Hors enveloppe plan de formation via les fonds mutualisés Anfh.



Sous réserve du renouvellement du dispositif en 2027

VAE Collective



Valoriser son parcours professionnel et faire reconnaître ses compétences acquises par l'expérience professionnelle ou personnelle...



Objectif du dispositif

La validation des acquis de l'expérience (VAE) célèbre en 2022 ses 20 ans d'existence. Et pourtant... la VAE a toujours une image de « parcours lourd, long et difficile ». L'Anfh souhaite renforcer l'accompagnement des personnels qui souhaitent obtenir un diplôme par la voie de la VAE, dans une démarche collective soutenue par l'employeur et l'Anfh.



Contenu du dispositif

> Des contenus en accès libre

Dans un 1^{er} temps, la démarche propose un positionnement des agents de la FPH, puis un accompagnement à la VAE (livret 1 et livret 2), visant à terme la validation complète du diplôme ou de la certification visée.

Cet accompagnement a des temps en individuel et des temps en collectif. La mutualisation des heures permet aux agents d'avoir environ 80 h d'accompagnement au lieu des 24 h prévues dans le congé VAE.

4 Modules :

- > **Module 1 :** Positionnement de chaque agent au regard de son parcours,
- > **Module 2 :** accompagnement collectif à la rédaction du livret 1,
- > **Module 3 :** accompagnement collectif à la rédaction du livret 2 comprenant une préparation aux épreuves du jury,
- > **Module 4 :** accompagnement post jury en cas de validation partielle.



Les plus du dispositif

- le dispositif est accessible, transversal et élargi à tous niveaux, et différents métiers,
- l'agent n'est pas seul car il fait partie d'un groupe... tout en ayant des temps individuels avec le formateur,
- les délais de la VAE sont plus maîtrisés,
- l'agent bénéficiera d'un accompagnement adapté au diplôme visé.



Public

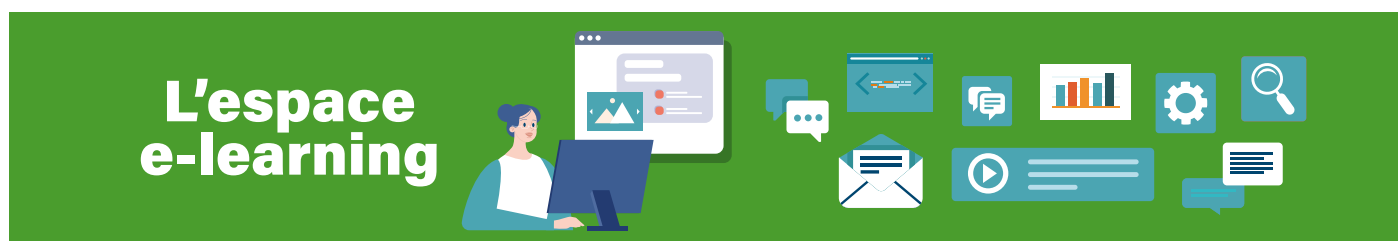
Tout agent intéressé et volontaire soutenu par son employeur qui souhaite s'engager dans une VAE.



Financement

Hors enveloppe plan de formation via les fonds mutualisés Anfh.

Espace E-learning



Plus d'une centaine
de contenus en accès
pour nos adhérents sur
<https://e-formations.anfh.fr/>



Objectifs de l'outil

Ces dernières années, l'Anfh a produit dans le cadre de projets ou en fonction de l'actualité, des formations en e-learning. L'idée a été de centraliser les contenus produits par les différentes régions Anfh et de les mettre à disposition des adhérents.

Il y a beaucoup de sujets RH car l'Anfh pilote beaucoup de projets en lien avec la RH. L'Anfh met à la disposition des établissements une plateforme e-learning.

Cette plateforme centralise des supports et des contenus à mobiliser dans le cadre des parcours de formation ou de sensibilisation des agents. L'objectif est de répondre aux besoins de formation et d'en faciliter l'accès.



Contenu du dispositif

> Des contenus en accès libre

Présents en page d'accueil de la plateforme, il n'y a pas besoin de s'identifier pour y accéder. Tous les agents peuvent accéder à ces contenus. Un lien peut être mis sur l'intranet de l'établissement.

> Des contenus en auto-inscription

Nécessité d'avoir des identifiants pour accéder à ces ressources. Les agents peuvent accéder à ces formations librement après que le référent de leur établissement leur ait créé un compte. Ce dernier n'a pas besoin de les inscrire à une session.

> Des contenus en inscription institutionnelle

Nécessité d'avoir des identifiants Établissements pour accéder à ces ressources. Un référent Établissement est désigné pour administrer la plateforme et créer les comptes agents pour accéder aux formations institutionnelles.

> Un glossaire du digital Learning



Les plus du dispositif

- un catalogue des contenus e-learning hébergés sur la plateforme,
- la plateforme e-learning est régulièrement alimentée avec de nouveaux modules,
- une visibilité sur l'ensemble des parcours de formation actuels et passés depuis le profil gestionnaire établissement. Le référent peut suivre la réalisation de la formation.



Public

Tous les adhérents peuvent obtenir un profil « établissement » pour inscrire des agents à ces modules.



Financement

L'Anfh met à disposition l'ensemble des formations en accès libre et gratuit.

Les Achats de FORMation Mutualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh



Objectifs

Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent commandes de sessions de formation tout en étant dispensés de l'obligation de mise en concurrence.

Renforcer l'offre de services auprès des établissements, sans formalité.

Cette prestation s'inscrit dans l'offre d'accompagnement que l'Anfh met à disposition de ses adhérents. L'Anfh est une centrale d'achat dite « intermédiaire » et non « grossiste » dispensant les établissements de la contractualisation d'un acte juridique préalable avec l'Anfh.

Offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées.

Les conditions contractuelles définies dans les marchés de l'Anfh assurent un cadrage des modalités de réalisation des prestations. Elles portent notamment sur l'annulation de sessions, les documents à remettre obligatoirement par l'organisme de formation avant le règlement de la facture... tout en dispensant l'établissement de la signature d'une convention de formation.

Proposer une offre de formation adaptée aux besoins des établissements de la FPH. Toute formation proposée fait l'objet d'un cahier des charges réalisé par des personnels maîtrisant l'ingénierie de formation, avec le concours de professionnels en établissement connaissant les attentes du terrain sur chacune des thématiques. Les formations proposées sont réalisables à la convenance du commanditaire (en intra-établissement, en intra-GHT, en inter-établissements).

Les plus

- Rechercher un module de formation
- Consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'un module de formation
- Préparer la commande d'une session de formation
- Valider et envoyer le bon de commande à l'organisme de formation
- Modifier et/ou annuler une commande
- Assurer le suivi des commandes
- Consulter les données statistiques relatives aux commandes.

Public

Tous les adhérents sur demande d'ouverture de compte par la direction de l'établissement
Lien WEB vers l'outil de commande en ligne :
<https://laformule.anfh.fr>

Vous souhaitez ouvrir un compte-utilisateur pour votre établissement : votre délégation territoriale Anfh est à disposition pour vous indiquer le mode opératoire.

Vous souhaitez être accompagné à la prise en main et à l'utilisation de l'outil : un dispositif d'accompagnement est prévu et vous sera communiqué par votre délégation territoriale.

Financement

L'Anfh met cet outil gratuitement à disposition de ses adhérents.

A large, light green, stylized graphic of a notepad or notebook cover, tilted diagonally, occupying the left side of the page. The graphic features a series of horizontal lines and a green border. The word "NOTES" is written in bold, black, uppercase letters in the top left corner of the notepad area.



Une équipe à votre service

Délégation Aquitaine

aquitaine@anfh.fr
232, avenue du Haut-Lévêque
CS 40031
33615 PESSAC CEDEX

Déléguée territoriale

Marie-Laure Briot
05 57 35 01 70
ml.briot@anfh.fr

Assistante

Ayélé Teko
05 57 35 01 75
a.teko@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Malika Ould-Yaou
05 57 35 01 72
m.ould-yaou@anfh.fr

Conseillères formation

Sylvie Gracia
05 57 35 01 74
s.gracia@anfh.fr

Clara Labourroire
05 57 35 01 70
c.labourroire@anfh.fr

Cinthia Milne
05 57 35 15 44
c.milne@anfh.fr

Conseillers gestion de fonds

Camille Aris
05 57 35 15 43
c.aris@anfh.fr

Laurent Azzopardi
05 57 35 01 73
l.azzopardi@anfh.fr

Laurence Duprat
05 57 35 01 78
l.duprat@anfh.fr

Amélie Fernandez
05 40 45 01 95
a.fernandez@anfh.fr

Caroline Gabetty
05 57 35 15 45
c.gabetty@anfh.fr

Elodie Gues
05 40 35 15 46
e.gues@anfh.fr

Pantxika Hirigoyen
05 57 35 01 71
p.hirigoyen@anfh.fr

Philippe Maury
05 57 35 15 41
p.maury@anfh.fr

Maggie Senez
05 40 45 01 94
m.senez@anfh.fr

Délégation Limousin

limousin@anfh.fr
17, rue Columbia
Parc Ester Technopole
87068 LIMOGES CEDEX

Déléguée territoriale et régionale

Isabelle Descamps
05 55 31 12 09
i.descamps@anfh.fr

Assistante

Marlène Negrier
05 55 31 79 18
m.negrierfaucher@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Carole Piqueras
05 19 39 05 89
limousin.di@anfh.fr

Conseillère formation

Myriam Mouneix
05 55 31 79 12
limousin.formati@anfh.fr

Conseillères gestion de fonds

Yasmine Ait Ali Braham
05 55 31 79 17
y.aitalibraham@anfh.fr

Angéline Dubois
05 55 31 79 15
a.dubois@anfh.fr

Pauline Lebre
05 55 31 79 13
p.lebret@anfh.fr

Emmanuelle Letouzé
05 55 31 79 10
e.letouze@anfh.fr

Délégation Poitou-Charentes

poitoucharentes@anfh.fr
22, rue Gay-Lussac
BP 40951
86038 POITIERS CEDEX

Délégué territorial

En cours de recrutement
poitoucharentes@anfh.fr

Assistants

Maxime Brandy
05 16 69 04 43
m.brandy@anfh.fr

Emmanuelle Lamothe
05 49 61 44 46
e.lamothe@anfh.fr

Conseillère en 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

Conseillers gestion de fonds

Johan Derudas
05 49 61 60 11
j.derudas@anfh.fr

Marie Doreau
05 49 61 60 10
m.doreau@anfh.fr

Sarah Garrousteigt
05 49 61 60 18
s.garrousteigt@anfh.fr

Haritiana-Sarah Ralamina
05 16 69 04 41
s.ralamina@anfh.fr

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