Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

NOUVELLE-AQUITAINE

Plan d'actions régionales 2023

Présentation

Éditorial

Depuis 2019, les Instances régionales de l'Anfh Nouvelle Aquitaine poursuivent leurs travaux afin de proposer aux établissements adhérents une politique régionale tenant compte de l'histoire des trois territoires (Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes), des besoins des adhérents et des perspectives d'évolution des secteurs de la santé et de la formation.

2023 sera une année à la fois de stabilisation de la politique régionale mais aussi d'approfondissement de certaines orientations la constituant. Ces quatre dernières années ont pu livrer leurs enseignements, ce malgré le contexte inédit et sans précédent de la crise sanitaire. Vous retrouverez notamment dans ce document :

> L'offre de formation régionale et nationale « clé en main » comportant environ 80 thèmes pluri professionnels répartis en 8 axes (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 ANFH ;

> L'offre de financement sous la forme des « guichet vert », « guichet bleu » et « guichet orange » collant au plus près des priorités du compte personnel de formation et accompagnant la promotion professionnelle soutenue par les établissements ;

> Les dispositifs d'accompagnement des agents et des établissements tels que « Construire et réussir son évolution professionnelle », « Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences / entretien professionnel » et « Qualité de Vie au Travail » ; mais également de nouveaux dispositifs sur l'accompagnement des secondes parties de carrière, le développement durable, l'égalité professionnelle et les compétences clés de professionnels.

Évolutive et adaptable, cette offre pourra s'enrichir d'actions complémentaires tenant compte de l'actualité notamment. Espérant qu'elle retienne votre attention et réponde à vos attentes, les équipes des trois délégations territoriales Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes sont à votre disposition pour toute information complémentaire.

La Présidente Régionale
Céline COSTERES-VOYER

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial p. 03

Présentation générale de l'Anfh p. 05

Les services destinés aux établissements adhérents p. 06

Une équipe à votre service p. 08

Chiffres-clés p. 09

De nouvelles dispositions pour l'apprentissage au sein de la FPH p. 10

285 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh p. 11

Entretien professionnel et gestion prévisionnelle des métiers et des compétences p. 12

Qualité de vie au travail p. 14

Le dispositif de maintien dans l'emploi p. 15

Construire et réussir son évolution professionnelle p. 16

Offre de formation 2022 p. 19

> Axe 1 – Évolution professionnelle p. 22

> Axe 2 – Accompagnement et soins des usagers – secteur sanitaire et tout usager p. 23

> Axe 3 – Accompagnement et soins des usagers – secteur personnes âgées p. 24

> Axe 4 – Accompagnement et soins des usagers – secteur handicap / enfance / famille p. 25

> Axe 5 – Services support – administratif / logistique / technique p. 25

> Axe 6 – Compétences transversales p. 27

> Axe 7 – Management p. 28

> Axe 8 – Offre médicale p. 28

Dispositifs institutionnels et individuels p. 30

Financements Anfh p. 32

Utilisation des fonds p. 33

Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux p. 34

Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine p. 36

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.

Présentation

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'achats

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site anfh.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.
La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc.
Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme achats de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

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

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

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et 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 ces commandes.

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de 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 prospectives 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 anfh.fr

Informer les agents et les 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 d'anfh.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).

> 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 formation.

> 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.anfh.fr

Une équipe à votre service

Délégation Aquitaine

Déléguée territoriale et régionale

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

Assistante

Ayélé Teko
> 05 57 35 01 75
> a.teko@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

Conseillère 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

Cinthia 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

Assistante

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

Conseillère en dispositifs individuels

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

Conseiller(ère) formation

Myriam Mouneix
> 05 55 31 79 12
> limousin.formation @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 Lebret
> 05 55 31 79 13
> p.lebret@anfh.fr

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

Délégation Poitou-Charentes

Délégué territorial

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

Assistantes/standard

Emmanuelle Lamothe
> 05 49 61 44 46
> e.lamothe@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

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

Christine Jorandon
> 05 49 61 60 17
> c.jorandon@anfh.fr

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

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

Les chiffres-clés

285

Établissements adhérents
à l'Anfh Nouvelle-Aquitaine

80 770 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

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

88 Dossiers VAE en cours de financement*

623 Bilans de compétences financés*

2103 Études promotionnelles financées**

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE
** Tous fonds confondus

45,4 %

Taux d'accès
à la formation

Données financières

101 942 k €
Collectés en 2021

Répartition :

71 359 k € 2,1 % – plan de formation

20 377 k € 0,6 % – fonds de mutualisation pour les Études promotionnelles

6 793 k € 0,2 % – CFP/BC/VAE

82 k € 4,8 % – ESAT

3 330 k € 0,5 % ou 0,75 % – DPC médical

Dispositif

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 6 417). Il peut être à durée limitée (CDL), d'une durée de six mois au minimum à trois ans au maximum, ou à durée indéterminée (CDI). La rémunération dépend de l'âge de l'apprenti et de son année d'études.

Quels diplômes peut-on préparer ?

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

Dans quels établissements ?

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

L'apprentissage et l'Anfh ?

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

Fonds mutualisés Anfh

Les financements sur fonds mutualisés de l'Anfh concernent tous les établissements adhérents. L'intervention de l'Anfh sur fonds mutualisés n'aboutit pas à une prise en charge intégrale : sont pris en charge prioritairement les coûts pédagogiques, ou d'autres types de coûts en articulation avec l'intervention des éventuels partenaires.
La mobilisation des fonds mutualisés de l'Anfh s'effectue dans une double limite :
> un taux maximal de prise en charge des coûts qui ne peut excéder 50 % des coûts pédagogiques ;
> des montants plafonnés et déterminés en fonction des niveaux de qualification des métiers visés par ces parcours d'apprentissage (trois montants selon le niveau de qualification).
Les plafonds sont de :
> 6000 € pour les formations jusqu'au niveau 4 ;
> 7000 € pour les formations de niveaux 5 et 6 ;
> 7 500 € pour les formations de niveaux 7 et 8.

Les maîtres d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque apprenti 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.
Pour toute information complémentaire sur les modalités définies par l'Anfh Nouvelle Aquitaine, contactez votre délégation territoriale

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

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

Dispositif

Entretien professionnel et gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Mobilité ? Évaluation des compétences ou 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 politiques 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 RH annuel ;
> optimisation des méthodes et supports de recrutement/intégration/évaluations intermédiaires, etc. ;
> 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 :

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

Sollicitation de l'Anfh par l'établissement ou le groupe d'établissements	> Choix du prestataire. > Élaboration du bon de commande par l'Anfh : module « Diagnostic ».
Phase du diagnostic mené auprès de l'établissement ou groupe d'établissements (0,5 à 1 jour)	> Entretien(s) téléphonique(s) et/ou physiques avec le prestataire. > Analyse documentaire et auto-diagnostic. > Proposition d'une note de cadrage reprenant diagnostic et détails de l'accompagnement. > Validation par l'établissement et par l'Anfh : nombre de jours, date de démarrage et date de fin, lettre d'engagement signée par l'établissement.
Mise en œuvre de l'accompagnement (3 ans maximum)	> Formation-action (un ou plusieurs modules de formation pour un maximum de 6 jours). > Optionnel : appui-conseil (production d'outils, actions de communication, animation de réunions, etc.).
Suivi et évaluation de la démarche	> Évalutions des modules de formation. > Évaluation globale du dispositif d'accompagnement. > Pilotage régional par l'Anfh.

Pour les groupes d'établissements, la durée proposée par l'organisme :
- **sera optimisée par la réalisation de séquences communes inter-établissements, en cohérence avec les objectifs ou projets portés collectivement ;**
- **pourra comporter des séquences spécifiques à un ou plusieurs établissements, répondant à des contextes ou besoins locaux ;**
- **tiendra compte de la disponibilité des acteurs.**

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 2 h
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

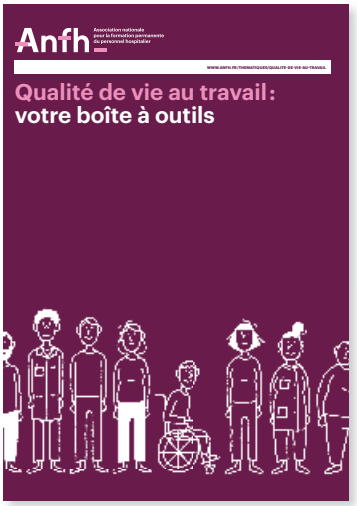
Vidéo pédagogique

Flyer

Dispositif

Qualité de vie au travail

Pour vous accompagner sur la QVT, l'Anfh vous propose une boîte à outils mobilisables à la carte et financée par votre délégation régionale.



Sensibilisation – appropriation

Espace ressources

> Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh ?

Digital Learning

> Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne ? Une première approche ludique vous y aiderait ?

Exploration

Baromètre social

> Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie ?

La délégation Nouvelle Aquitaine proposera à ses 285 établissements adhérents l'administration de ce baromètre social au cours du 2nd semestre 2023 ! Un accompagnement à sa mise en œuvre interviendra sur le 1er semestre.

Formation-Action Accompagnement

Diagnostic et formation-action

> Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT ?

Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT.

> Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement poura définir les actions à mener.

Modules Flash

> Mise en place du télétravail
> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants
> Définir et impulser une nouvelle vision managériale
> Améliorer la communication institutionnelle interne
> Élaboration du Document Unique et du PAPRIPACT

Webinaire

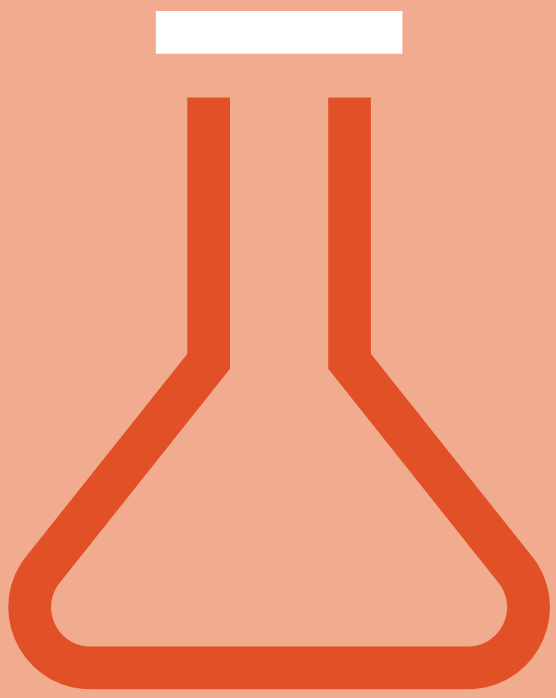
> Vous voulez mener une campagne de formation / sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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



« LA ForMule », nouvel outil de commande en ligne permettant de consulter l'offre de formation achetée par l'Anfh et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements. Près de 600 marchés de formation seront ainsi accessibles aux établissements.

Ainsi, LA ForMuLE vise plusieurs objectifs... :
> faciliter l'achat de formations réalisé par les établissements, en GHT ou non ;
> renforcer l'offre de services auprès des établissements, sans formalité ni surcoût ;
> offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées ;
> proposer une offre de formation adaptée aux attentes et à l'actualité des établissements de la FPH.

... grâce à des fonctionnalités adaptées aux besoins des établissements :
> visualiser l'ensemble de l'offre de formation achetée par l'Anfh ;
> rechercher une formation adaptée aux besoins (thématique, durée, modalités, DPC, etc.) ;
> consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'une formation ;
> préparer en ligne la commande 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 passées dans l'outil.

Nouveau ! L'Anfh vous accompagne en 2023 sur 4 autres thèmes d'actualité

Dans le cadre du projet stratégique national de l'Anfh 2020-2023, l'ambition a été formulée de proposer aux établissements des dispositifs sur différents sujets d'actualité RH. En complément des dispositifs GPMC et QVT décrits en pages précédentes. L'Anfh Nouvelle Aquitaine vous propose des boîtes à outils mobilisables à la carte, dont vous trouverez une présentation synthétique ci-contre.

—
Des financements associés pour vous accompagner dans ces démarches.
Pour toute information, contactez le(la) Conseiller(ère) formation de votre délégation territoriale

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Secondes parties de carrières

Vous aider à anticiper et à accompagner les secondes parties de carrières de vos agents.

Un accompagnement méthodologique pour concevoir et mettre en œuvre des politiques de prévention et de gestion des secondes parties de carrière avec :
> Un module diagnostic et cadrage de l'accompagnement ;
> Des formations-actions à la carte ; (problématiques de mobilité, gestion statutaire, identification des potentiels…) ;
> Des appuis opérationnels.

Un volet accompagnement individuel des agents désireux de s'engager dans un parcours d'évolution professionnelle :
> le dispositif « Construire et réussir son évolution professionnelle » présenté en détail en pages 18 et 19.

ÉGAL'PRO

Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes

Œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle.

Un espace thématique sur www.anfh.fr pour retrouver des outils de diagnostic et de sensibilisation en accès libre.

Un accompagnement méthodologique pour analyser vos données sociales et mettre en place un plan d'actions :
> Module 1 : diagnostic et cadrage de l'accompagnement ;
> Module 2 : accompagnement des acteurs.

Un digital Learning de sensibilisation accessible sur la plateforme e-learning de l'Anfh.

Un parcours de formation disponible dans l'offre de formation régionale (axe 5 et 7) :
> Une formation des agents en situation d'encadrement intermédiaire ;
> Une formation pour les référents égalité et/ou diversité ;
> Une formation pour les services RH.

Développement durable et RSE

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

Un espace thématique 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..., le tout en accès libre.

Quatre webinaires de sensibilisation disponibles dans l'offre de formation régionale (axe 5) :
> Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable ?
> Comment mener un diagnostic de développement durable ?
> Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement ?
> Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ?

Deux formations sur les achats éco-responsables disponibles dans l'offre de formation régionale (axe 5) :
> Un module pour les Directeurs achats ;
> Un module pour les acheteurs et prescripteurs.

4C : Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière

« Les compétences clés sont considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers ». Elles sont un prérequis incontournable pour le développement des compétences métiers.

Un espace thématique sur www.anfh.fr pour retrouver des fiches pratiques pour comprendre et agir, un outil numérique de diagnostic pour sensibiliser, informer et outiller les établissements : EV@GILL, des vidéos pédagogiques « Comprendre », « Savoir en parler » et « Orienter, mobiliser », un kit de communication, un film d'animation... le tout en accès libre.

Un webinaire de sensibilisation pour les services RH et encadrants disponible dans l'offre de formation régionale (axe 5)
> Compétences clés, de quoi parle-t-on ?

Un parcours de formation agents disponible dans l'offre de formation régionale (axe 6) comprenant 3 étapes :
> Un entretien initial pour cibler les besoins et objectifs de l'agent ;
> Une formation adaptée aux besoins de l'agent ;
> Un entretien pour faire le bilan sur la formation et envisager la suite du projet professionnel.

Ce parcours de formation pourra également être mobilisé si nécessaire dans le cadre du dispositif Construire et réussir son évolution professionnelle présenté en pages 18 et 19.

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, etc.).

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.

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 le ou les modules nécessaires à la sécurisation du parcours.

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

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

Contacts
Pour tout renseignement complémentaire, nous vous invitons à contacter vos conseillères Anfh aux coordonnées ci-contre.

Aquitaine
Sylvie Gracia
> s.gracia@anfh.fr
Cinthia Milne
> c.milne@anfh.fr

Limousin
Myriam Mouneix
> limousin.formation@anfh.fr

Poitou-Charentes
Sabrina Achard
> s.achard@anfh.fr

Pré-diagnostic
Durée maximum : 7 heures
Modalités : collectif et/ou individuel
(à remplir après attribution du marché)

En lien avec 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.

Phase exploratoire

Réaliser un bilan professionnel et personnel
> Identifier les aptitudes, compétences et motivations de l'agent.
> Retrouver le sens et la cohérence de ses choix dans son parcours personnel, de formation et professionnel.
> Définir un plan d'action pour préparer l'avenir.

Entamer le processus de changement
> Permettre aux participants 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.

–
Durée maximum : 21 heures
Modalités : collectif et/ou individuel

Phase préparatoire

Élaborer son projet professionnel
Permettre à l'agent d'acquérir les outils et méthodes nécessaires à la construction de son projet.

Préparer la concrétisation de son projet professionnel
Permettre à l'agent de s'inscrire de façon optimale dans un parcours d'évolution professionnelle.

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

–
Durée maximum : 28 heures
Modalités : collectif et/ou individuel

Fondamentaux pour se préparer à la formation

Développer ses 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.

Développer 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.

–
Durée maximum : 21 heures + compétences de base (à définir)
Modalités : collectif et/ou individuel

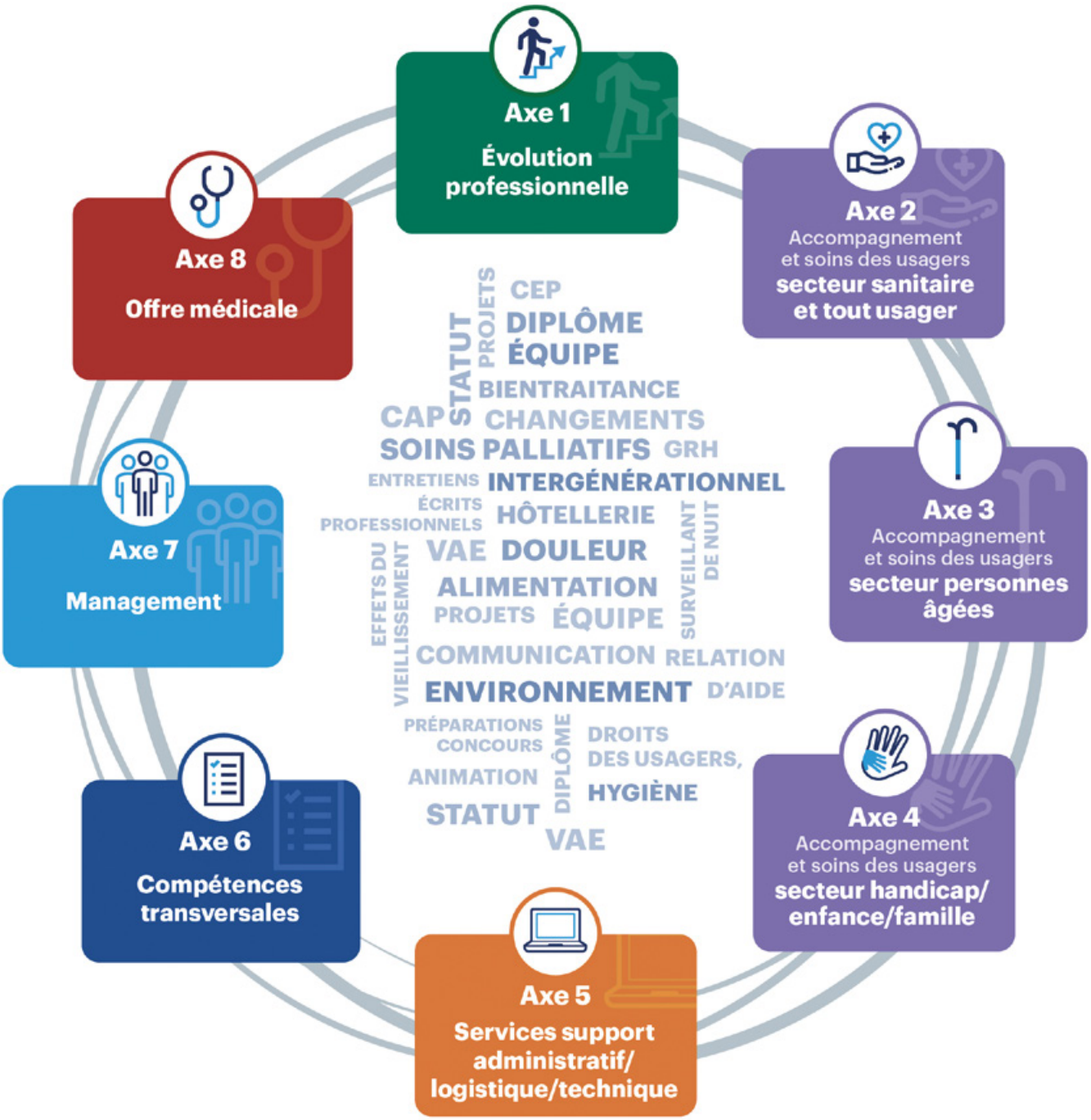
Accompagnement et suivi

> En cas d'entrée en formation, bénéficier d'un accompagnement de suivi à plusieurs étapes du parcours afin de s'assurer que tous les indicateurs de réussite sont réunis. Ces points seront réalisés en concertation avec le référent pédagogique de l'école.
> Bénéficier d'un accompagnement pour favoriser le retour sur le poste de travail.
> Permettre aux agents en situation de maintien dans l'emploi et/ou reprise d'activité d'être acteurs de l'aménagement de leur poste de travail.

–
Durée maximum : 28 heures
Modalités : collectif et/ou individuel

Afin de conforter un projet, des immersions en milieu de travail pourront être proposées pour une durée maximum de 21 heures sur l'ensemble du parcours de l'agent.

L'offre de formation de Nouvelle-Aquitaine



Offre de formation

Plan d'actions régionales Nouvelle-Aquitaine 2023

Axe 1
Évolution professionnelle ..... p. 22

Axe 2
Accompagnement et soins des usagers
> secteur sanitaire et tout usager ..... p. 23

Axe 3
Accompagnement et soins des usagers
> secteur personnes âgées ..... p. 23

Axe 4
Accompagnement et soins des usagers
> secteur handicap/enfance/famille ..... p. 25

Axe 5
Services support
> administratif/logistique/technique ..... p. 25

Axe 6
Compétences transversales.....p. 27

Axe 7
Management..... p. 28

Axe 8
Offre médicale..... p. 28

AU-DELÀ DES AXES CIBLÉS VERS CERTAINS PROFESSIONNELS, DE NOMBREUSES FORMATIONS SONT OUVERTES À TOUS LES PUBLICS !

Offre de formation 2023

Nouvelle-Aquitaine

AXE 1
Évolution professionnelle

> **Accompagnement individuel et collectif de VAE aides-soignants** | AFR | **De 24 à 94 heures**
Public : tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE DEAS.

> **CAP Blanchisserie** | Guichet bleu | **168 heures**
Public : tout agent en poste au sein d'un service blanchisserie.

> **Formation d'adaptation à l'emploi – Adjoint des cadres hospitaliers** | AFR | **154 heures**
Public : tout agent nommé dans le corps des adjoints des cadres hospitaliers, à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, ainsi que les agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

> **Formation d'adaptation à l'emploi – Assistant médico-administratif** | AFR | **105 heures**
Public : tout assistant médico-administratif détaché ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la Fonction publique hospitalière, tout assistant médico-administratif nommé à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude au sein de la Fonction publique hospitalière.

> **Formation d'adaptation à l'emploi – Technicien hospitalier et technicien supérieur hospitalier** | AFR | **189 heures**
Public : tout technicien hospitalier ou technicien supérieur hospitalier.

> **Formation diplômante dans le secteur de la logistique** | Guichet bleu | **245 heures**
Public : tout agent des différents services logistiques : blanchisserie, archive médicale, logistique.

> **Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers** | AFR | **140 heures**
Public : tout agent ou contractuel de la Fonction publique hospitalière le plus souvent en exercice sur des fonctions administratives.

> **Préparation au concours d'assistant médico-administratif** | AFR | **70 heures**
Public : tout agent ou contractuel de la Fonction publique hospitalière le plus souvent en exercice sur des fonctions administratives.

> **Préparation aux 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 restauration** | Guichet bleu | **266 heures**
Public : tout agent issu 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.

> **Titre professionnel d'agent de service médico-social** | Guichet bleu | **203 heures**
Public : tout agent exerçant en établissement.

> **Titre professionnel secrétaire assistant(e) médico social(e)** | Guichet bleu
Public : tout personnel soignant (en situation d'inaptitude ou non sur son poste de travail) en situation de reclassement professionnel sur un poste 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

AXE 2

Accompagnement et soins des usagers – Sanitaire et tout usager

> **Accompagner les aidants** | AFR | **14 heures**
Public : tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif.

> **Aide-soignant en psychiatrie** | AFC | **21 heures**
Public : tout aide-soignant.

> **Bientraitance, de l'intention à la pratique** | AFR | **28 heures**
Public : tout professionnel du secteur médico-social, sanitaire et social.

> **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 : tout infirmier ou aide-soignant pouvant animer des ateliers corporels ou esthétiques de groupe ou individuel.

> **Isolement et contention en psychiatrie générale** | AFN
Public : équipes pluri-professionnelles, personnels administratifs et techniques, étudiants, stagiaires des établissements mentionnés à l'article L.3222-1 du Code de la santé publique.

> **La communication non-verbale dans la relation patient/soignant** | AFN | **21 heures**
Public : l'ensemble des personnels soignants des EHPAD et services pouvant accueillir des patients déments/désorientés ou non-communicants.

> **L'entretien prénatal précoce** | AFN
Public : tout sage-femme ou médecin exerçant en établissement de santé public ou privé, dans un service de Protection maternelle et infantile (PMI), un réseau de santé périnatal, une structure médico-sociale ou en libéral.

> **Les premiers secours en santé mentale** | AFN | **14 heures**
Public : tout agent hospitalier, soignant ou non-soignant.

> **Infirmier(e)s : connaître les spécificités du temps des soignants en psychiatrie** | AFC
Public : tout infirmier travaillant dans une structure de santé mentale.

> **Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques** | AFN
Public : IDE, AS, auxiliaires de puériculture de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs kinésithérapeutes.

> **Participation de la personne accueillie à la coconstruction de son projet individuel** | AFR | **21 heures**
Public : tout personnel exerçant dans des structures accueillant des personnes âgées, des enfants et adultes handicapés, enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance.

> **Prise en charge de patients d'une autre culture** | AFR
Public : tout professionnel travaillant dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

> **Sensibilisation aux conduites addictives : un abord spécifique, alcoologie, tabacologie et toxicologie** | AFR | **21 heures**
Public : tout personnel soignant.

AXE 3

Accompagnement et soins des usagers – personnes âgées

> **Animation d'activités en extérieur – Atelier jardinage – Module 2e** | AFC | **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** | AFC | **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** | AFC | **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** | AFC | **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** | AFC | **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 PA aide-soignant, infirmier, ASH, AMP, IDEC, agents de soin, aides à domicile, médecins coordonnateurs, autres personnels travaillant auprès des personnes âgées.

> **Connaître et savoir soigner les problèmes dermatologiques et les plaies des personnes âgées** | AFC | **21 heures**
Public : tout aide-soignant ou infirmier travaillant auprès de personnes âgées.

> **De la connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR 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.

> **Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD** | AFC | **21 heures**
Public : tout personnel soignant exerçant en EHPAD.

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

> **Missions et rôles des professionnels dans l'aide à la personne en EHPAD** | AFC | **35 heures**
Public : tout agent de service hospitalier dans les EHPAD, AMP dans les EHPAD.

> **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

> **Animer des ateliers numériques dans le secteur du handicap** | AFC
Public : tout professionnel du champ du handicap.

> **État dépressif chez les jeunes** | AFC
Public : tout professionnel du champ de l'enfance.

> **Facile à lire et à comprendre (FALC)** | AFC
Public : toute personne qui veut rendre des informations faciles à lire et à comprendre.

> **La découverte de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent** | AFC
Public : tout professionnel du champ de l'enfance.

> **La prostitution des mineurs** | AFC
Public : tout professionnel du champ de l'enfance.

> **Personnes handicapées vieillissantes : préparer une transition de qualité d'une structure handicap vers une structure EHPAD** | AFC | **21 heures**
Public : groupes mixtes de professionnels éducatifs et soignants – y compris les encadrants – des établissements du champ handicap et du champ personnes âgées.

AXE 5

Services support – administratif/logistique/ technique

> **Achats éco-responsables** | AFR | **7 heures**
Public : Directeurs des achats.

> **Achats éco-responsables** | AFR | **14 à 21 heures**
Public : acheteurs et prescripteurs.

> **Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH** | AFR | **14 heures**
Public : référents égalité et/ou diversité.

> **Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH** | AFR | **7 heures**
Public : services RH

> **Élaboration du document unique et du PAPRIPACT** | AFR | **28 heures**
Public : Directeurs, DRH, services RH, services de santé au travail

> **Les techniques de recrutement au regard des nouveaux usagers** | AFR | **14 heures**
Public : services RH et Cadres.

> **PARCOURS modulaire professionnalisation des agents au sein des services RH** | AFR | **70 heures**
Public : tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier.

Module 1 – Les aspects réglementaires de l'absentéisme.
Module 2 – Paie et rémunération.
Module 3 – Gestion des carrières.
Module 4 – Recrutement, mobilité et transition professionnelle.
Module 5 – Fin de carrière.
Module 6 – Principes de la loi de la transformation de la FP.

Offre de formation 2023

Nouvelle-Aquitaine

> PARCOURS modulaire professionnalisation des Responsables et Chargés de formation continue | AFR | **70 heures**
Public : tout responsable ou chargé de la formation continue au sein de son établissement.

Module 1 – Prendre ses fonctions de responsable/chargé de formation continue.
Module 2 – Construire la politique de formation et les parcours professionnels.
Module 3 – Élaborer le plan de formation.
Module 4 – Acheter la formation et optimiser son budget.
Module 5 – Évaluer des actions de formation : démarches et outils.

PARCOURS modulaire qualité de la prestation hôtelière | AFR | **98 heures**
Public : tout personnel d'établissement hébergeant des personnes âgées.

Module 1 – Tous acteurs au service des résidents.
Module 2 – Hygiène et entretien des locaux.
Module 3 – Cuisine.
Module 4 – Service des repas.
Module 5 – Fonction linge.

> Politique de communication interne/externe et plan de communication | AFR | **21 heures**
Public : tout personnel de direction, référent communication, professionnel qui n'a pas été formé 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.

> Webinaire de sensibilisation « Compétences clés : de quoi parle-t-on ? » | AFR | **3,5 heures**
Public : Directeurs, DRH, services RH, services formation, représentants du personnel

> Webinaire de sensibilisation « Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ? » | AFR | **2 heures**
Public : Directions et toutes personnes concernées par les actions et la mise en œuvre de la politique développement durable dans son établissement

> Webinaire de sensibilisation « Comment mener un diagnostic de développement durable ? » | AFR | **2 heures**
Public : Directions et toutes personnes concernées par les actions et la mise en œuvre de la politique développement durable dans son établissement

> Webinaire de sensibilisation « Comment formaliser un plan d'actions développement durable adapté à l'établissement ? » | AFR | **2 heures**
Public : Directions et toutes personnes concernées par les actions et la mise en œuvre de la politique développement durable dans son établissement

> Webinaire de sensibilisation « Comment mettre en œuvre les actions développement durable, comment les prioriser ? » | AFR | **2 heures**
Public : Directions et toutes personnes concernées par les actions et la mise en œuvre de la politique développement durable dans son établissement

AXE 6

Compétences transversales

> **Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente ? |** AFR **| 21 heures**
Public : tout public.

> **Communiquer efficacement dans le cadre professionnel |** AFR **| 14 heures**
Public : tout public.

> **Entretien professionnel – Évalué – Se préparer et préparer son entretien professionnel |** AFR **| 2 heures**
Public : Tous les agents de la Fonction publique hospitalière (hors personnel de direction et direction des soins).

> **E-réputation |** AFR **| 7 heures**
Public : tout professionnel en charge de la communication externe via les réseaux sociaux.

> **Les écrits professionnels |** AFR **| 21 heures**
Public : tout public.

> **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).

> **Parcours sur mesure de formation aux compétences clés/compétences de base |** AFR **| entre 70 et 120 heures en moyenne**
comprenant un entretien initial, un parcours de formation adapté à chaque agent et un entretien post-formation
Public : tout professionnel souhaitant renforcer ses compétences clés

> **Renforcement de la cybervigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber |** AFN
Public : tout public, mais certains personnels pourront être plus sensibilisés dans le cadre de leur activité : chefs d'établissement et équipes de direction, personnel soignant et personnel administratif et technique.

> **Statut du fonctionnaire hospitalier |** AFR **| 21 heures**
Public : tout agent titulaire de la FPH.

AXE 7
Management

> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH | AFC | **De 7 à 14 heures**
Public : agents en situation d'encadrement intermédiaire

> 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 (établissements SMS) | AFC | **14 heures**
Public : toute personne en situation d'encadrement et susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune.

> Entretien professionnel – Évaluateur – Modules e-learning – Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel | AFN
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**
Public : toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus.

Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent.
Module 2 – La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel.
Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel.
Module 4 – La préparation d'un entretien délicat.

> PARCOURS modulaire encadrant | AFC | **119 heures**
Public : tout cadre soignant et médico-technique ; tout cadre technique et logistique ; tout cadre administratif ; tout personnel en charge d'une équipe.

Module 1 – Communication et accompagnement du changement.
Module 2 – Gestion et conduite de projet.
Module 3 – Gestion des situations difficiles.
Module 4 – Gestion du temps de travail.
Module 5 – Du manager au leader.
Module 6 – Optimiser son temps de travail.
Module 7 – Management multi-sites.

> Webinaire « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? | AFC | **3 heures**
Public : Personnel d'encadrement

AXE 8
Offre médicale

> PARCOURS modulaire management médical | AFN | **56 heures**
Public : tout manager médical.

Module 1 – Management stratégique.
Module 2 – Management des équipes et de la relation.
Module 3 – Gestion des conflits.
Module 4 – Santé et qualité de vie au travail.

EN SAVOIR PLUS
Pour 2023, ces formations sont ouvertes à l'ensemble des établissements de la Nouvelle- Aquitaine. Retrouvez l'offre accessible au niveau de votre territoire via le site Internet :

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

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

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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, 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 concours des fonctions publiques ;
> 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 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.

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.

Présentation

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 diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'Anfh.

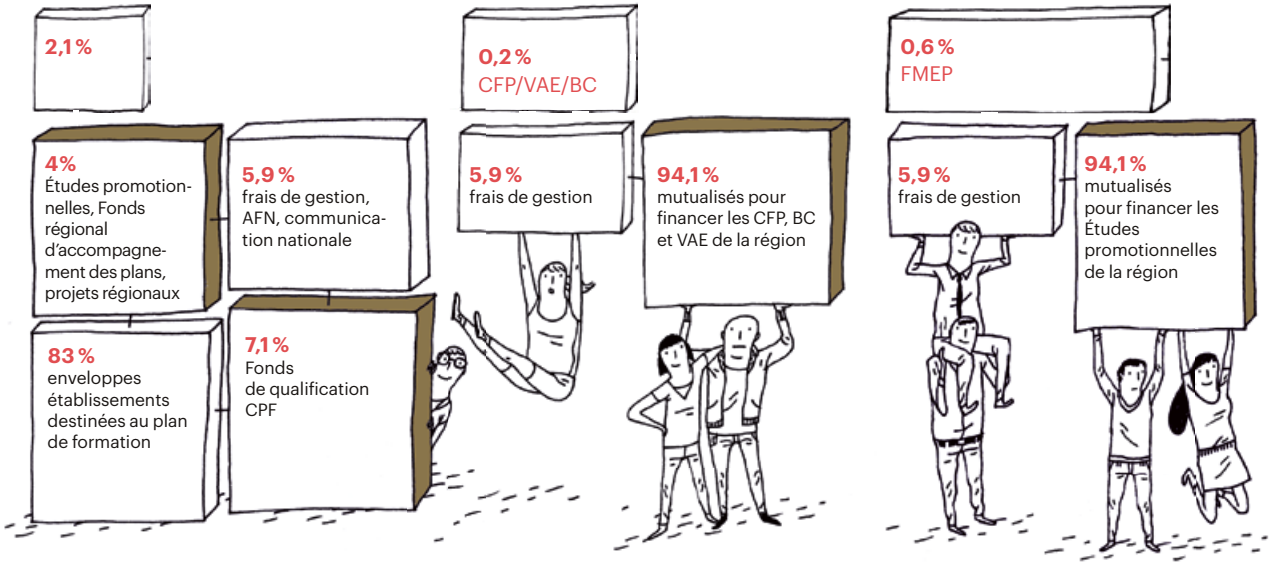
4,8%
ESAT
L'Anfh propose aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

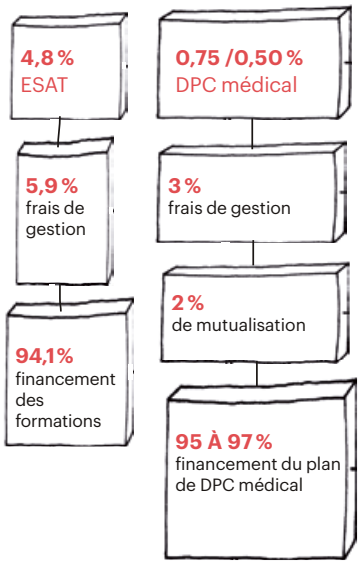
0,75 / 0,5%
DPC médical
Depuis 2013, l'Anfh gère les fonds de formation et DPC des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'Anfh et d'une contribution financière versée par l'ANDPC.

Partenariats financiers
Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :
> partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
> partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

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

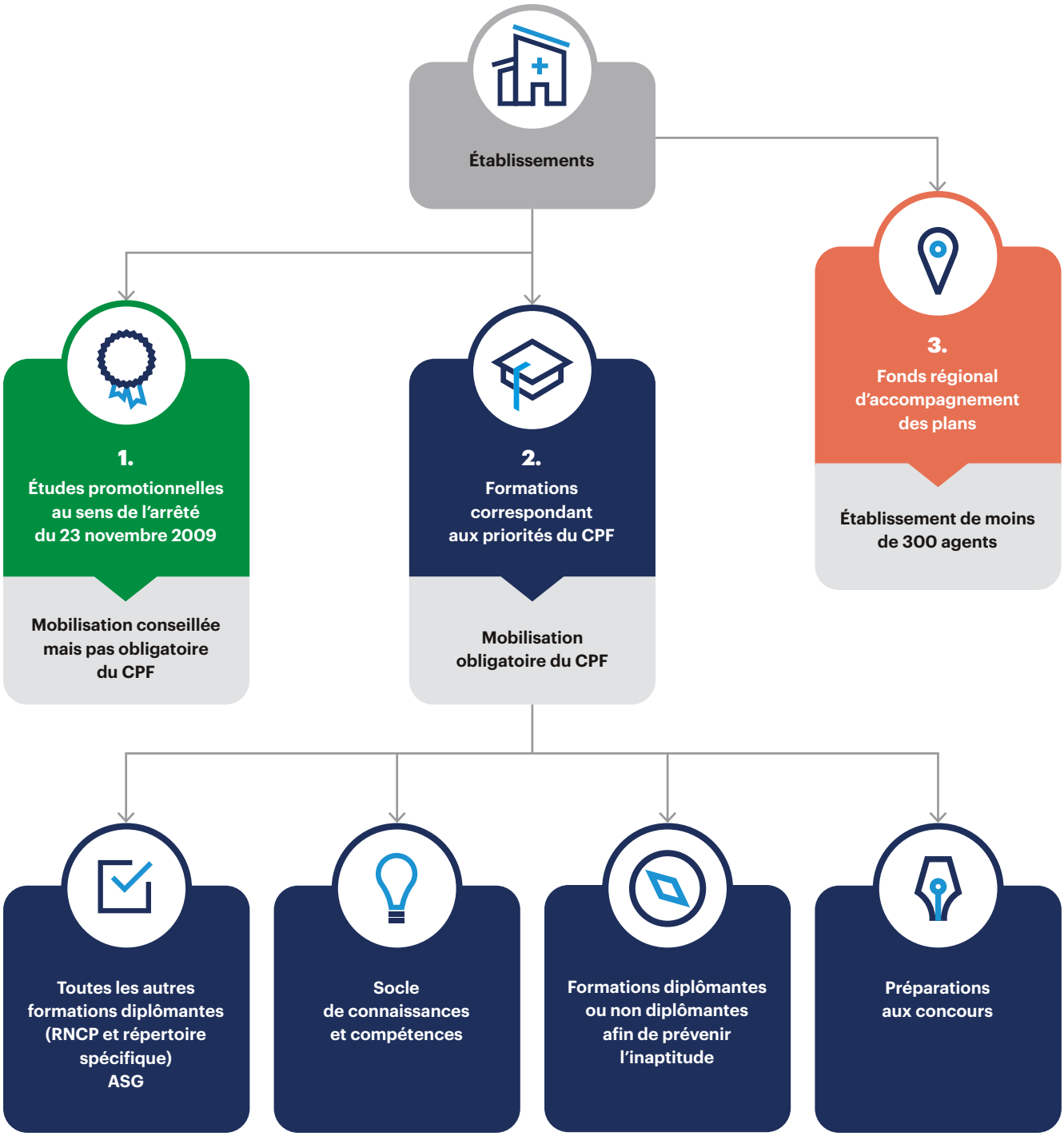
Utilisation des fonds





Présentation

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	Au réel
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	
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, qui 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.
> 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 ;
– aux établissements 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 décembre et en juillet de chaque année. Les appels à dossiers vous sont 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.

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.

Modalités d'examen

Les demandes de financement concernant des dossiers permettant de prévenir les inaptitudes seront examinées au fil de l'eau par les délégations territoriales. 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.

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

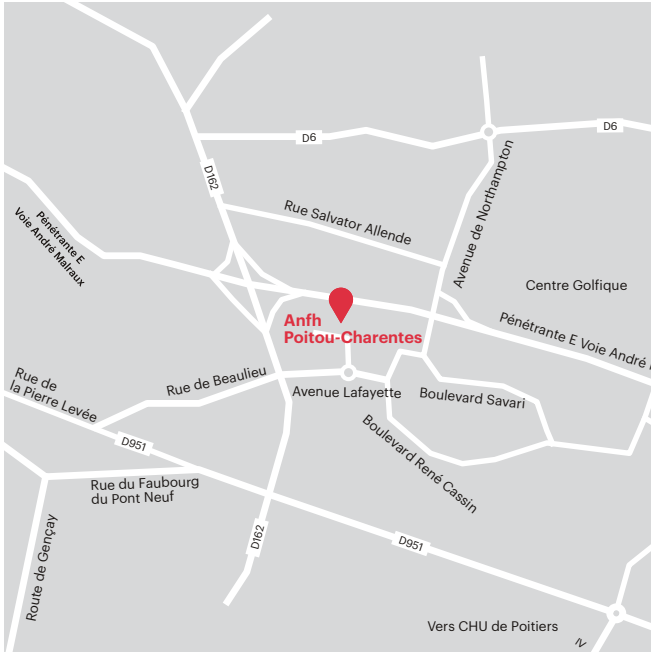
Formulaire à télécharger sur le site Internet de votre délégation territoriale, rubrique « services aux adhérents ».

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

Plan d'accès

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

Délégation territoriale Poitou-Charentes

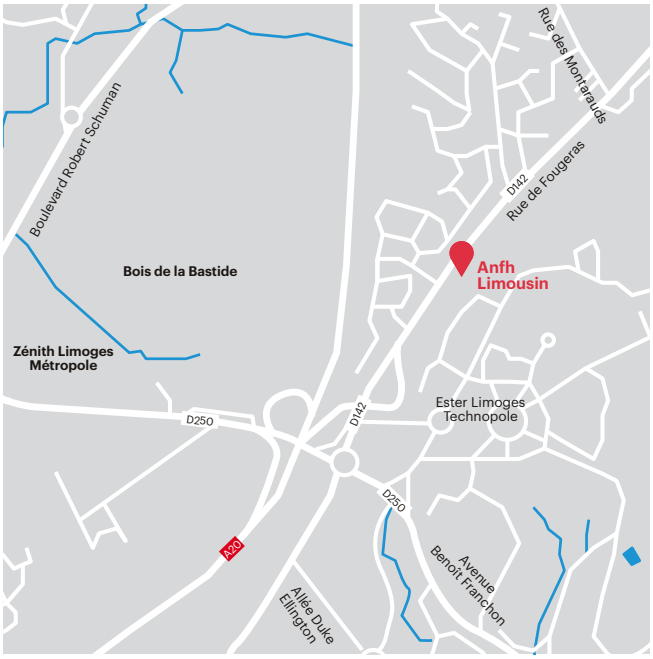


22 rue Gay-Lussac
BP 40951
86 038 POITIERS CEDEX
Tél. : 05 49 61 44 46
Fax : 05 49 45 22 49
par.poitou@anfh.fr
anfh.fr/poitou-charentes

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

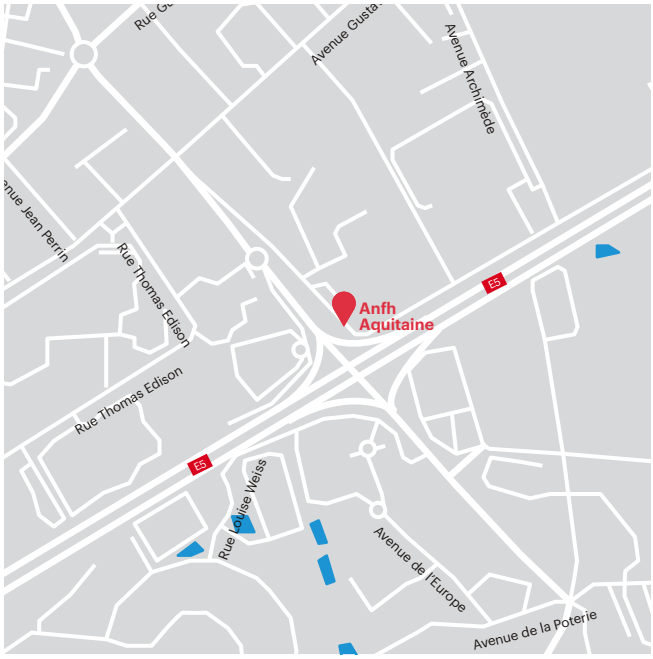


17 rue Columbia
Parc Ester Technopole
87 068 LIMOGES CEDEX
Tel : 05 55 31 12 09
Fax : 05 55 06 29 43
limousin@anfh.fr
anfh.fr/limousin

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@anfh.fr
anfh.fr/aquitaine

En transport 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 l'A63. Sur l'autoroute, prendre la sortie 26a. Au rond-point, prendre la 1re 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 3e sortie sur l'avenue de l'Hippodrome.
Au rond point, prendre la 1re sortie, avenue du Haut-Lévêque.
Continuer sur 85 mètres. Les locaux de l'Anfh se situent après le Chronodrive.

Notes

Anfh
–
Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris
–
01 44 75 68 00
communication@anfh.fr
www.anfh.fr

Design graphique : Atelier Marge Design (Juillet 2022) - Impression : Decombat