Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Plan d'actions régionales 2026 Normandie

Anfh Normandie

Délégation de Caen
Département Calvados, Manche, Orne
Parc Athéna, 1 rue Andreï Sakharov
14280 Saint-Contest
02 31 46 71 60
bassenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/basse-normandie

Délégation de Rouen
Départements Eure et Seine-Maritime
85 A rue Jean Lecanuet
76107 Rouen Cedex 1
02 32 08 10 40
hautenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/haute-normandie

anfh-normandie
@Anfh Haute-Normandie

Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Éditorial

Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'Action Régional (PAR) de Normandie 2026.
Les achats de formation réalisés par l'Anfh et finançables sur les fonds mutualisés de l'Anfh, vous y sont présentés.
Les actions réunies dans ce document s'inscrivent pleinement dans les grandes orientations de notre nouveau projet stratégique 2025-2028.
Ainsi, par cette offre, nous voulons soutenir les projets des établissements et des professionnels.
En organisant des groupes en région, sur nos territoires et dans les établissements, nous souhaitons favoriser l'analyse, le partage des expériences et des bonnes pratiques.
Les membres des instances et les équipes s'investissent à chaque étape de la construction de notre PAR pour vous proposer des actions de qualité.
Vos retours et propositions sont primordiaux pour nous aider à affiner notre offre afin qu'elle reste, au gré des évolutions, la plus adaptée possible.
Nous avons également la volonté de rendre nos actions et nos services plus visibles et accessibles. Aussi, dans la continuité de nos efforts de dématérialisation, cet outil est désormais entièrement numérique. Il facilite l'identification des actions grâce à son moteur de recherche et permet à chacun de trouver les formations correspondant à ses besoins.
Enfin, nous tenons à remercier chaleureusement tous les acteurs impliqués dans l'élaboration de ce recueil et nous vous invitons à en découvrir le contenu.
Ensemble, continuons à œuvrer pour le développement des compétences et la valorisation des talents au sein des établissements de notre région.

« Ensemble, continuons à œuvrer pour le développement des compétences et la valorisation des talents au sein des établissements de notre région. »

Valérie DUBANET
Présidente Anfh Normandie

Richard LEFEVRE
Vice-Président Anfh Normandie

Corinne ROUBY
Déléguée régionale et territoriale (76 et 27)
Anfh Normandie

Catherine LABBE
Déléguée territoriale (14, 50, 61)
Anfh Normandie

Sommaire

Éditorial 3

À quoi sert un PAR ? 6

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription 7

Accompagnement du pôle formation 8

La plateforme e-formation 10

Les actions de formation pour la filière médicale 11

Partie 01 Parcours professionnels 13

Dispositif Sécurisation des parcours professionnels N 14

Dispositif 4C - Des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière 31

E-learning sur les écrits professionnels (renforcer ses compétences en grammaire, orthographe, conjugaison et syntaxe) N 33

Se préparer et préparer son entretien professionnel N 34

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers 35

Préparation au concours assistant médico-administratif 36

Préparer et sécuriser son entrée en ifsi-ifas N 37

FAE* - Adjoint des cadres hospitaliers 40

FAE* - Assistant médico-administratif 42

FAE* - Technicien et technicien superieur hospitalier 43

Parcours d'accompagnement à la VAE** collective - les métiers du social, de la logistique ou du technique .. 45

Parcours d'accompagnement à la VAE** collective - Les métiers du soin 47

Bionettoyage : entretien des locaux dans les établissements de santé et médico-sociaux 50

Partie 02 Accompagnement RH 53

Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH 54

Se former aux techniques de l'entretien professionnel N 57

Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation 60

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité 62

Déployer le codéveloppement professionnel au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle... 65

Sensibilisation au codéveloppement 66

Formation et accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière 67

Les fondamentaux de la laïcité en e-learning 69

Laïcité - Ma responsabilité en e-learning 70

Laïcité au quotidien en e-learning 71

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles 72

E-learning : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH 75

Partie 03 Management 77

Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement 78

Approfondir ses pratiques en management 79

Partie 04 Travail en équipe 83

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail 84

Développer la cohésion d'équipe N 85

Les atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble ? 87

Partie 05
QVT - Égalité professionnelle 89

Dispositif sur la qualité de vie et des conditions de travail 90

Dispositif sur l'égalité professionnelle femmes/hommes 96

Partie 06
Transmission des savoirs 99

Être tuteur de stagiaires paramédicaux N 100

Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils 101

Parcours e-learning maître d'apprentissage 104

Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne 106

Se perfectionner en tant que formateur interne 107

Partie 07
Développement durable 111

Mettre en œuvre une stratégie et initier un plan d'action d'achats responsables 112

Mettre en œuvre une politique de développement durable 114

Partie 08
Évolutions technologiques 117

Numérique en santé N 118

Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? N 119

Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) N 120

Usages numériques et éthique professionnelle N 121

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes 124

Dispositif Cybersécurité 125

Partie 09
Exercice professionnel 131

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, proches et aidants 132

Identifier et accompagner les proches aidants - Initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs N 133

Travail de nuit 134

Prévenir, gérer et analyser une situation de violence N 135

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires N 136

Partie 10
Praticien hospitalier 139

Manager médical 140

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 ou du niveau B1 à B2 144

Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels 145

Les actions de formation par filières 148

N
Nouvelle formation

Formation e-learning

***FAE**
Formation d'adaptation à l'emploi

****VAE**
Validation des acquis de l'expérience

À quoi sert un PAR ?

Le Plan d'Action Régional (PAR)est le recueil de l'ensemble des formations achetées et finançables par l'Anfh. Outil de déclinaison de la politique régionale de l'Anfh, il est mis à jour chaque année.

01

Financement renforcé

Les formations proposées par l'Anfh sont éligibles aux fonds mutualisés régionaux, ce qui permet de bénéficier d'un financement supplémentaire dédié au développement des compétences des professionnels.

02

Partage d'expériences entre établissements

Les formations inscrites peuvent être organisées par l'Anfh en inter-établissements. Ainsi, les agents de différents établissements peuvent se rencontrer, échanger et partager leurs bonnes pratiques. Cela favorise non seulement le développement des compétences, mais aussi la création d'une dynamique collaborative et d'un réseau professionnel régional.

03

Gestion simplifiée des formations

Les établissements sélectionnent les formations correspondant à leurs besoins ou inscrivent les agents aux sessions. L'Anfh prend en charge la gestion des commandes et l'administration des démarches afin de faciliter la logistique.

04

Accès à des marchés de formation sécurisés

En utilisant les marchés de formation proposés par l'Anfh, les établissements bénéficient de formations de qualité.
Ces formations ont été sélectionnées dans le respect des règles de l'achat public.

En somme, le PAR permet aux établissements :

> d'optimiser leur budget formation
> de faciliter le partage des pratiques
> d'être soutenu dans la mise en œuvre de leur plan de formation
> de sécuriser leur achat de formation.

Cet outil se veut un levier au développement des compétences à la fois pour les collectifs de travail et pour chacun des agents.

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription

L'imputation des actions de formation

Selon le type d'action de formation, la prise en charge des frais varie de la façon suivante :

Action de formation	Financement pédagogie	Financement déplacements	Financement frais de traitement
AFN (action de formation nationale)	Anfh (fonds nationaux)*	Plan de formation de l'établissement	Plan de formation de l'établissement
AFR (action de formation régionale)	Anfh (fonds régionaux)*	Plan de formation de l'établissement	Plan de formation de l'établissement
AC (action coordonnée)	Plan de formation de l'établissement**	Plan de formation de l'établissement	Plan de formation de l'établissement
Dispositif	Anfh (fonds nationaux ou régionaux)*	Plan de formation de l'établissement	Plan de formation de l'établissement
Réseaux – journée thématique – conférence managériale	Anfh (fonds régionaux)*	Anfh (fonds régionaux)*	

** Dans la limite des fonds disponibles, des priorités et décisions politiques de l'Anfh Normandie. Les AFN et les AFR peuvent également être financées sur votre plan de formation.*

*** Pour les AC interétablissements, les coûts pédagogiques sont imputés au prorata du nombre d'agents présents.*

Les sessions de formation sont organisées sous réserve d'un nombre suffisant de participants. Il est essentiel que les engagements de participation lors des inscriptions soient respectés pour éviter les surcoûts aux autres établissements participants.

Modalités d'inscription aux AFR

Pour la délégation de Rouen uniquement :
transmettre au pôle formation (h.dewasmes@anfh.fr) vos demandes de groupes intra, *via* le tableau qui vous sera adressé par la délégation.
Pour les inscriptions individuelles de vos agents a des sessions multi-établissements, merci de conserver la modalité de recueil des inscriptions en ligne.

Particularité pour le personnel médical

Certaines de nos formations sont accessibles au personnel médical. Retrouvez la liste en consultant la fiche dédié aux praticiens.

Contactez votre délégation pour plus d'informations

Déploiement du plan d'actions régional de la délégation de Rouen :

- Helena Dewasmes
  h.dewasmes@anfh.fr — tél. 02 32 08 10 45
- Juliette Neau
  j.neau@anfh.fr — tél. 02 32 08 18 28

Déploiement du plan d'actions régional de la délégation de Caen :

- Marine Crapart
  m.crapart@anfh.fr — tél. 02 31 46 71 69
- Sophie Crochet
  s.crochet@anfh.fr — tél. 02 31 46 71 65
- Lamine Diaby
  l.diaby@anfh.fr — tél. 02 61 10 31 42

Accompagnement du pôle formation

DÉLÉGATION DE CAEN

Sophie CROCHET, Conseillère Formation
s.crochet@anfh.fr — 02 31 46 71 65
Marine CRAPART, Conseillère Formation
m.crapart@anfh.fr — 02 31 46 71 69
Lamine DIABY, Conseiller formation
l.diaby@anfh.fr — 02.61.10.31.42

DÉLÉGATION DE ROUEN

Hélèna DEWASMES, Conseillère formation
h.dewasmes@anfh.fr — 02 32 08 10 45
Juliette NEAU, Conseillère formation
j.neau@anfh.fr — 02 32 08 18 28

Les missions du pôle

01

Apport d'une expertise en ingénierie de formation

> **Proposition d'une expertise sur la construction de dispositifs et de parcours de formation :** Le pôle conçoit des formations en lien avec les thématiques d'actualités dans la Fonction publique hospitalière. Il vous accompagne également dans l'élaboration de dispositifs et parcours de formation avec pour objectif de répondre aux besoins spécifiques de votre établissement ;

> **Veille juridique pour adapter l'offre à vos besoins :** L'Anfh effectue une veille juridique constante qui permet d'ajuster l'offre de formation en fonction des évolutions législatives pour garantir la qualité et la conformité des formations ;

> **Proposition de formations adaptées aux contraintes organisationnelles :** Les contenus de formation sont conçus en fonction des exigences spécifiques du secteur de la Fonction publique hospitalière et de l'organisation des établissements.

02

Sécurisation de vos achats

> **Respect des procédures d'achats publics :** Les étapes légales sont suivies pour garantir transparence, égalité de traitement et concurrence loyale dans l'achat de formation au regard du code des marchés publics ;

> **Association d'experts métiers :** En intégrant des spécialistes issus de vos établissements, les décisions d'achat sont éclairées par une expertise terrain.

03

Optimisation de votre plan de formation

> **Communication sur les nouvelles offres Anfh :** Le pôle formation assure une communication régulière des offres disponibles, permettant ainsi aux établissements de rester informés et de saisir rapidement les opportunités de formation, au regard de leurs besoins ;

> **Planification et organisation des formations inscrites dans le plan d'actions régional :** En fonction des besoins identifiés lors du recensement, des sessions de formations du PAR sont planifiées par l'équipe Anfh ;
> **Conseil pour une articulation optimale de votre plan de formation :** Le pôle est à votre disposition pour vous conseiller, optimiser votre plan, en tenant compte des priorités et contraintes de votre organisation ;
> **Aide dans le déploiement et le suivi des formations e-learning :** La plateforme LCMS de l'Anfh permet de diffuser des modules de formation en ligne et de suivre les progrès des apprenants. Les établissements peuvent être accompagnés dans la mise en place de leurs propres sessions et l'organisation de leurs campagnes d'inscriptions sur certaines thématiques d'actualités.

04

Aide à la prise en main de la plateforme de commandes et d'inscriptions aux sessions de formations

Le pôle vous accompagne à la demande, dans la prise en main de la plateforme de commandes (La ForMuLe) et la plateforme d'inscriptions aux sessions de formations.

05

Organisation de journées thématiques régionales

Ces journées permettent aux participants de bénéficier d'interventions d'experts et d'avoir un espace de réflexion sur des thématiques spécifiques en lien avec le secteur de la Fonction publique hospitalière.

06

Organisation et animation de réseaux professionnels inter-établissements

L'Anfh Normandie renforce son soutien par l'organisation et l'animation de réseaux professionnels entre les établissements de la région pour promouvoir les échanges de pratiques. Le pôle met en place des actions annuelles pour différents réseaux :
> Réseau des chargés et responsables formation ;
> Réseau des établissements médico-sociaux ;
> Réseau des ESAT ;
> Réseau des formateurs internes ;
> Réseau des grands comptes ;
> Réseau des chargés et responsables des affaires médicales.

07

Professionnalisation des responsables/chargé(e)s de formation

Au-delà de l'organisation et de l'animation du réseau, le pôle formation reste à la disposition des responsables et chargé(e)s de formation pour développer ou renforcer en continu les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Pour toute demande, n'hésitez pas à contacter le pôle de votre délégation.

La plateforme **e-formations** de l'Anfh

Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh propose une plateforme de formation à distance nommée **e-formations**. Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise les supports à mobiliser dans le cadre de leur parcours de formation ou de sensibilisation.

La plateforme donne accès à 3 types de contenus en fonction des modalités d'inscription :

> **Des contenus en libre accès :** les agents de la FPH ont accès à des articles, des ressources documentaires (interviews, vidéos, etc.) et peuvent s'inscrire aux webinaires sans compte utilisateur et sans inscription ;

> **Des contenus en auto-inscription :** les agents disposant d'un compte peuvent s'inscrire par eux-mêmes à des contenus d'information tels que des modules interactifs, des présentations animées ;

> **Des contenus en inscription institutionnelle :** les agents inscrits par leurs établissements ont accès à des contenus de formations tels que des serious games et des modules interactifs.

Contenu en inscription institutionnelle :

> Dispositif e-MULTI+ « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » ;
> Égalité professionnelle femmes/hommes ;
> Éthique 2.0 ;
> L'Entretien Prénatal Précoce - Actualisation des connaissances ;
> La formation digitale dans la Fonction publique hospitalière ;
> La laïcité au quotidien ;
> La laïcité ma responsabilité ;
> Les fondamentaux de la laïcité ;
> Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie ;
> Mission zéro risque ;
> Qualité de vie au travail (QVT) ;
> Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
> Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes ;
> Série H ;
> Soins sans consentement ;
> Troubles du comportement de la personne âgée ;
> Animer une formation à distance - Blended Learning ;
> Parcours RH ;
> Nouvel arrivant au sein d'un service formation – Parcours de base ;
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Blended Learning ;
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Blended Learning ;
> Cybermalveillance ;
> Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 – parcours certifiant ;
> Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2 – parcours certifiant ;
> Parcours de formation « Maître d'apprentissage » dans la Fonction publique hospitalière.

Contenu en libre accès :

> Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'usager : tous mobilisés !
> Découverte des instances ;
> e-MULTI+ « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » ;
> Prélèvement rhino-pharyngé ;
> RGPD : Acquérir les bons réflexes ;
> Se préparer à son entretien professionnel ;
> Sensibilisation au télétravail.

Pour plus d'informations rapprochez-vous de votre conseiller en délégation, ou rendez-vous sur e-formations.anfh.fr

Les actions de formation pour la filière médicale

L'Anfh propose des actions de formation ouvertes aux professionnels médicaux, dont plusieurs répondent à des orientations nationales prioritaires de DPC (Développement professionnel continu). Certaines thématiques présentes ci-dessous sont intégrées au plan d'actions régional 2026, d'autres peuvent être déployées sur demande spécifique.

Vos praticiens peuvent s'inscrire à ces formations à condition que votre établissement soit bien adhérent au DPCM (Développement professionnel continu médical) auprès de l'Anfh.

	Intitulé action
	Parcours professionnels
PAR	Améliorer son français écrit et oral
	Accompagnement RH
PAR	Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles
	Management
PAR	Manager médical
PAR	Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels
	Travail en équipe
PAR	Développer compétence relationnelle - contribuer collectif travail
PAR	Développer la cohésion d'équipe
PAR	Atouts d'une équipe intergénérationnelle
	Transmission des savoirs
PAR	Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux
PAR	Formation des maîtres d'apprentissages
PAR	Être formateur interne occasionnel + perfectionnement
	Évolutions technologiques
PAR	Le numérique en santé
PAR	Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?
PAR	Travailler avec l'IA
PAR	Renforcement de la cybervigilance
PAR	Usages numériques et éthique professionnelle

Suite en page suivante ⟶

→ **Suite**

Les actions de formation pour la filière médicale

	Intitulé action
	Exercice professionnel
PAR	Améliorer la communication entre les professionnels et les patients ainsi que leurs proches
PAR	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs
PAR	Travail de nuit
PAR	Prévenir, gérer et analyser une situation de violence
PAR	Accueillir dans nos ETS les personnes trans. et non binaires
	Prise en charge des conduites addictives
	Adolescent : le comprendre pour mieux le prendre en charge
	Spécificité de la prise en charge en oncologie des ados-jeunes patients
	Tous concernes par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter
	Formation a la démarche de récupération avancée après chirurgie
	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale
	Réduire le recours a l'isolement et a la contention en psychiatrie
	ETP : élaborer et participer à la mise en ouvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient
	Techniques de l'hypnose au service du soin
	Prévention des erreurs médicamenteuses
	Appréhender la mort en tant que professionnel
	Développement des compétences en réanimation - soins critiques
	Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire
	Gestion du stress

Pour plus d'informations, contactez le pôle formation de votre délégation.

Partie 01
Parcours professionnels

SOMMAIRE

Dispositif Sécurisation des parcours professionnels N 14

Dispositif 4C - Des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière 31

E-learning sur les écrits professionnels (renforcer ses compétences en grammaire, orthographe, conjugaison et syntaxe) N 33

Se préparer et préparer son entretien professionnel N 34

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers 35

Préparation au concours assistant médico-administratif 36

Préparer et sécuriser son entrée en IFSI-IFAS N 37

FAE* - Adjoint des cadres hospitaliers 40

FAE* - Assistant médico administratif 42

FAE* - Technicien et technicien superieur hospitalier 43

Parcours d'accompagnement à la VAE collective - les métiers du social, de la logistique ou du technique** 45

Parcours d'accompagnement à la VAE collective - Les métiers du soin** 47

Bionettoyage : entretien des locaux dans les établissements de santé et médico-sociaux 50

N Nouvelle formation / Formation e-learning / ***FAE :** Formation d'adaptation à l'emploi / ****VAE :** Validation des acquis de l'expérience

NOUVEAUTÉ !

Dispositif Sécurisation des parcours professionnels

Ce dispositif comporte différents modules mobilisables à la carte pour répondre à la singularité de chaque situation et ainsi renforcer la sécurisation des transitions professionnelles.

Objectif
Soutenir les agents engagés dans une démarche d'évolution professionnelle en mettant à leur disposition des formations à la carte permettant une construction individualisée, progressive et sécurisée de leur parcours d'évolution professionnelle.

Public de l'action
Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Renseignement complémentaire :
Pour identifier les modules nécessaires au parcours professionnel de l'agent, un outil de positionnement est à votre disposition sur le site régional de l'Anfh dans la rubrique « services aux établissements ».

SOMMAIRE

Faire le point sur sa situation 15
Accepter le changement 16
Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité 17
Se questionner pour définir l'évolution de son parcours professionnel 18
Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation 20
Mettre en valeur ses compétences par écrit dans le cadre d'un projet professionnel 23
S'exprimer à l'oral avec aisance dans le cadre de son projet professionnel 25
Développer des atouts pour réussir sa formation 27
Sécuriser sa reprise de poste après un long arrêt de travail 30

Sécurisation des parcours professionnels

Faire le point sur sa situation

Durée
Format individuel :
1h + 30 min de restitution
Format collectif :
Groupe de 3 agents maximum
3h + 1h de restitution
(soit 20 min X 3 agents)

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
En présentiel ou en distanciel

Nombre de participants
Format individuel ou format collectif (groupe de 3 agents)

→ Cette étape est optionnelle car elle peut être réalisée par un conseiller au sein de votre établissement. Un outil de positionnement vous aidera à faire ce point de situation. Si aucun accompagnement n'est envisageable dans votre établissement ou que la situation nécessite un regard externe, vous pouvez mobiliser ce module auprès de votre délégation.

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Objectifs

> Réaliser un bilan de sa situation professionnelle ;
> Se positionner dans le dispositif de formation ;
> Identifier les éventuelles formations complémentaires (Compétences clés, orthographe, remise à niveau...).

Programme

> S'exprimer sur sa situation ;
> Détecter et analyser les enjeux personnels et professionnels du projet professionnel ;
> Identifier ses forces, faiblesses, opportunités, contraintes ;
> Définir les étapes utiles à la construction de son avenir professionnel ;
> Repérer les outils, dispositifs et acteurs mobilisables ;
> Instaurer une relation accompagnant/accompagné avec les acteurs de son établissement impliqués dans sa transition professionnelle.

Sécurisation des parcours professionnels

Accepter le changement

Durée
2 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
En présentiel

Nombre de participants
6 à 8 participants

→ Reclassement ou reconversion professionnelle : ces transitions peuvent être difficiles. Ce module peut aider l'agent à traverser cette période sensible en retrouvant par exemple de l'assurance, en acceptant le changement, en valorisant ses connaissances, compétences, expertises, appétences et savoir-être.

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Objectifs

> Visualiser les éléments de situation qui sont difficiles à vivre, notamment ses ressentis par rapport à sa situation professionnelle actuelle ;
> Identifier ses compétences en matière de savoirs, savoir-être, savoir-faire ;
> Détecter ses propres potentiels d'adaptation et ses ressources pour dépasser les blocages.

Programme

> Faire le bilan de sa situation actuelle et de ses ressources ;
> Modifier son regard sur la situation actuelle ;
> Restaurer la confiance et l'estime de soi ;
> Se réapproprier et valoriser son histoire professionnelle pour mieux envisager sa reconversion.

Sécurisation des parcours professionnels

Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité

Durée
7h maximum

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
En distanciel

Nombre de participants
Accompagnement Individuel

⟶ L'absence d'immersion dans les constructions des parcours rendent parfois les projets fragiles. Des immersions devraient permettre d'éclairer objectivement les agents dans leurs projections professionnelles afin de les valider ou les invalider.
Ce module propose un accompagnement à la découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité. Cet accompagnement permettra de sécuriser une immersion afin qu'elle se passe dans les conditions les plus favorables à l'acquisition d'un premier niveau de connaissance du nouvel environnement de travail. Il s'agit en amont de l'immersion de réunir les conditions optimales pour centrer l'action sur les apprentissages attendus et faciliter, à l'issue de la période d'immersion, l'émergence de choix éclairés pour définir son orientation.

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Objectifs

> Découvrir concrètement, sur le terrain, un métier ou un secteur d'activité pour valider ou non une nouvelle orientation professionnelle ;
> Soutenir les établissements dans le cadrage, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de cette immersion.

Programme

Au regard du projet de l'agent, il s'agira au cas par cas de définir entre l'agent, la structure d'accueil et l'établissement d'origine (direction, service RH/formation, référent…), les objectifs spécifiques de l'immersion et de réaliser l'évaluation de cette période.

Cinq temps forts de cette immersion seront organisés :

> Un temps de cadrage ;
> Une définition des objectifs de l'immersion ;
> Une aide pour favoriser l'analyse réflexive auprès de l'agent (pendant et à l'issue de l'immersion) ;
> Une évaluation auprès des référents du site d'accueil pour l'immersion ;
> Une restitution tripartite (organisme/agent et référent de l'établissement employeur).

Sécurisation des parcours professionnels

Se questionner pour définir l'évolution de son parcours professionnel

Durée
Cette formation est déclinée en 2 modules mobilisables à la carte

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
En présentiel

Nombre de participants
6 à 12 participants

⟶ Cette formation déclinée en 2 modules, permet de construire un projet professionnel en réfléchissant sur son parcours et en identifiant les compétences et connaissances acquises. Il s'agit d'assimiler des méthodes et des outils pour devenir un acteur autonome dans l'élaboration d'un plan d'actions.

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Objectifs

Se reporter aux objectifs des différents modules.

Module 1 — Orienter et structurer son parcours professionnel

Durée : 2 jours
Objectif : Apprendre à se questionner pour redéfinir son parcours professionnel

Programme

> Identifier ses connaissances et ses compétences ;
> Identifier sa personnalité, ses motivations et ses besoins ;
> Identifier ses aptitudes physiques, psychologiques, cognitives ;
> Mettre en relation ses compétences, aptitudes, motivations, pour analyser le champ des possibles de son projet professionnel ;
> Construire le plan d'actions associé à son projet professionnel ;
> Construire une présentation argumentée de son projet professionnel.

Module 2 — Vérifier la fiabilité/solidité de son projet

Durée : 1 jour
Objectif : Acquérir une méthodologie pour vérifier la fiabilité/solidité de son projet

Programme

> Définir un plan d'actions pour consolider son projet ;
> Savoir questionner un bassin de l'emploi et mener une veille sur le sujet en autonomie ;
> Interroger sa mobilité au regard de son projet ;
> Se projeter sur les éléments concrets : conditions de travail, rémunération, horaires... ;
> Savoir se mettre en relation avec des professionnels de terrain en mesure de transmettre des données actualisées et fiables pour valider et sécuriser son projet.

Sécurisation des parcours professionnels

Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation

Durée
Cette formation est déclinée en 2 modules mobilisables à la carte et 2 ateliers optionnels

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
En présentiel

Nombre de participants
6 à 12 participants

⟶ Dans cette formation, deux objectifs sont ciblés :
› Savoir s'informer sur les métiers, marché de l'emploi… ;
› Savoir rechercher une formation.
Pour chacun de ces objectifs, un premier temps consiste à acquérir les connaissances utiles pour devenir autonome dans ses démarches et un deuxième temps, optionnel et en atelier, permet de s'entraîner et d'être accompagné dans le cadre de ses démarches.

Public de l'action
Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Objectifs
Se reporter aux objectifs des différents modules.

Module 1 — Savoir rechercher de l'information, identifier les acteurs, s'orienter

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Rechercher en toute autonomie des informations ;
> Identifier les acteurs clés pour construire son parcours professionnel.

Programme

> Définir son objectif de veille informationnelle.
> Identifier les structures locales, régionales, nationales utiles a la formalisation de son projet.
> Construire sa stratégie de veille et rechercher efficacement les informations.
> Sélectionner, analyser les données recueillies, les synthétiser.
> Présenter ses recherches à une tierce personne (conseil en évolution professionnelle, référent établissement...).

Après la réalisation du module, un deuxième temps optionnel en atelier permet de s'entraîner et d'être accompagné dans le cadre de ses démarches.

Atelier collectif du module 1 (optionnel)
Mise en pratique : rechercher de l'information, identifier les acteurs, s'orienter

Durée : ½ journée (Si besoin, il est possible de participer à plusieurs sessions de cet atelier).
Objectif : Renforcer ses acquis, gagner en autonomie et construire son projet.

Module 2 en page suivante →

Sécurisation des parcours professionnels

Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation

Module 2 — S'informer pour construire son projet de formation

Construire un projet de formation ne s'improvise pas, il s'anticipe et demande méthodologie, engagement et agilité. Les étapes sont nombreuses et le chemin peut se révéler plus complexe que prévu pour certains professionnels qui se trouvent alors en grande difficulté et/ou isolés avec leur projet devenu inatteignable.

Durée : 1 jour
Objectif : Construire de façon éclairée et pragmatique son projet de formation
Public du module : Tout agent ayant un projet de formation à concrétiser et souhaitant développer méthode et efficacité afin de les mettre au service de sa démarche.

Programme

> Identifier les formations adaptées à son projet ;
> Définir les financements possibles ;
> Connaître les éléments nécessaires pour constituer le dossier d'inscription et de financement ;
> Favoriser l'implication des parties prenantes dans son souhait d'évolution professionnelle ;
> Comprendre l'impact et le coût de la reprise d'une formation sur sa vie personnelle ;
> Comparer les offres de formation ;
> Développer son esprit critique dans le but d'être autonome dans la réalisation du projet.

Après la réalisation du module un deuxième temps optionnel en atelier permet de s'entraîner et d'être accompagné dans le cadre de ses démarches.

Atelier collectif du module 2
Approfondissement de ses recherches : financement, comparaison des offres, étude des modalités d'inscriptions...

Durée : ½ journée (Si besoin, il est possible de participer à plusieurs sessions de cet atelier).
Objectif : Renforcer ses acquis, gagner en autonomie et être accompagnés pour surmonter les difficultés rencontrées dans l'élaboration de son projet de formation.
Public du module : Tout agent ayant un projet de formation à concrétiser et souhaitant développer méthode et efficacité afin de les mettre au service de sa démarche.méthode et efficacité afin de les mettre au service de sa démarche.

Sécurisation des parcours professionnels

Mettre en valeur ses compétences par écrit dans le cadre d'un projet professionnel

Durée
Cette formation est déclinée en 2 modules mobilisables à la carte

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
En présentiel

Nombre de participants
6 à 12 participants

→ L'écriture prend une place prépondérante dans la pratique professionnelle. Tout professionnel exerçant dans le secteur hospitalier, social ou médico-social peut être en difficulté lors du passage à l'écriture, notamment dans le cadre de la valorisation de son parcours et de ses compétences en vue d'un projet d'évolution professionnelle.

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Objectifs

> Le premier module permet de renforcer ses écrits relatifs aux techniques de recherche d'emplois ;
> Le deuxième module plus spécifique permet de motiver un dossier d'entrée en formation ou de demande de départ en formation et/ou de financement.

Modules 1 et 2 en page suivante →

Sécurisation des parcours professionnels

Mettre en valeur ses compétences par écrit dans le cadre d'un projet professionnel

Module 1 — Valoriser ses compétences à l'écrit

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Structurer sa pensée pour mettre en valeur ses compétences ;
> Valoriser ses compétences à l'écrit.
Public du module : Agents de la Fonction publique hospitalière souhaitant acquérir les savoirs et savoir-faire pour valoriser leurs compétences à l'écrit, notamment dans le but de préparer un dossier RAEP, un concours, une sélection, un entretien, une VAE...

Programme
> Structurer sa pensée pour mettre en valeur ses compétences ;
> Mettre en forme un CV (valoriser l'expérience et les compétences) ;
> Rédiger une lettre de motivation ;
> S'exprimer aisément – organiser son discours ;
> Se relire.

Module 2 — Motiver son dossier de formation par écrit

Durée : ½ journée (Si besoin, il est possible de participer à plusieurs sessions de ce module).
Objectif : Être accompagné pour remplir un dossier, une demande de financement dans le cadre de son projet de formation.
Public du module : Tout agent souhaitant motiver un dossier de formation et/ ou faire une demande de financement dans le cadre de son projet de formation.

Sécurisation des parcours professionnels

S'exprimer à l'oral avec aisance dans le cadre de son projet professionnel

Durée
Cette formation est déclinée en 2 modules mobilisables à la carte

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
En présentiel

Nombre de participants
6 à 12 participants

→ L'oral prend une place prépondérante dans la pratique professionnelle. Tout professionnel exerçant dans le secteur hospitalier, social ou médico-social peut être en difficulté lors du passage d'un oral, notamment dans le cadre de la valorisation de son parcours et de ses compétences en vue d'un projet d'évolution professionnelle : VAE, concours, recrutement, entretien avec son employeur ou un centre de formation...

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Objectifs

> Le premier module permet de développer ses compétences lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel ;
> Le second module permet de développer des techniques assertives.

Modules 1 et 2 en page suivante →

Sécurisation des parcours professionnels

S'exprimer à l'oral avec aisance dans le cadre de son projet professionnel

Module 1 — Être à l'aise et pertinent lors d'une présentation orale dans le cadre de son projet professionnel

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Organiser son discours ;
> Valoriser son parcours et ses compétences ;
> Se démarquer ;
> Défendre son projet, sa position.

Public du module : Agents de la Fonction publique hospitalière souhaitant acquérir les savoirs et savoir-faire pour valoriser leurs compétences et/ou leur projet à l'oral.

Programme
> Savoir s'exprimer oralement en public ;
> Comprendre la communication non verbale ;
> Être percutant et persuasif ;
> Gérer ses émotions dans la prise de parole ;
> Poser sa voix ;
> Valoriser son projet / ses savoir-faire / son dossier ;
> S'entraîner à la prise de contact dans le cadre de sa recherche d'emploi.

Module 2 — S'affirmer avec assurance : sensibilisation aux techniques assertives

Durée : 1 jour
Objectif : Comprendre et développer l'assertivité
Public du module : Agents de la Fonction publique hospitalière souhaitant connaître les bases de l'assertivité.

Programme
> Connaître les principes de base de la communication assertive ;
> Acquérir des techniques pour exprimer ses besoins et opinions de manière claire et respectueuse ;
> Construire un plan d'action personnel pour développer son assertivité ;
> Reprendre confiance en soi.

Sécurisation des parcours professionnels

Développer des atouts pour réussir sa formation

Durée
4 modules mobilisables à la carte

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
En présentiel ou en distanciel (en fonction des modules)

Nombre de participants
6 à 12 participants

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, choisie ou subie.

Objectif

Cette formation doit permettre de renforcer le rôle clé de l'agent dans la construction de son propre parcours et sécuriser la reprise d'une formation.

Module 1 — Diagnostic personnalisé préalable à l'entrée en formation

Durée : ½ journée
Objectif : Bénéficier d'un diagnostic personnalisé préalable à l'entrée en formation pour identifier clairement les aptitudes et le niveau attendus dans le cadre de la formation et les écarts à combler pour garantir le bon déroulement de la formation ciblée.
Public du module : Tout agent souhaitant s'engager dans une formation pour évoluer professionnellement et s'interrogant sur ses acquis pour intégrer ce parcours de formation.

Modules 2, 3 et 4 en pages suivantes →

Sécurisation des parcours professionnels

Développer des atouts pour réussir sa formation

Module 2 — Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi

Durée : 2 jours
Objectif : Mobiliser son potentiel en faveur de son projet de formation
Public du module : Ensemble des professionnels engagés dans un processus d'évolution professionnelle et/ou souhaitant réactiver leurs capacités d'apprentissage et leur confiance en eux-mêmes

Programme

> Redynamiser, développer la confiance en soi et se projeter ;
> Actualiser ses représentations de l'apprentissage ;
> Apprendre à développer :
- Les performances de sa mémoire et de ses ressources mentales ;
- Sa capacité de concentration dans son travail ;
- Sa capacité à gérer des situations de stress.

Module 3 — Se préparer à reprendre ses études

Durée : 2 jours
Objectif : Se mettre en situation d'apprentissage
Public du module : Agents souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle impliquant une reprise de formation

Programme

> Identifier les impacts sur son organisation personnelle et professionnelle ;
> Savoir s'organiser et planifier son travail ;
> Revisiter les techniques d'apprentissage (savoir prendre des notes, rédiger des écrits, lecture rapide, recherche documentaire, mind mapping, sketchnoting...) ;
> Savoir faire des recherches ;
> Gagner en autonomie ;
> Apprendre à travailler en groupe.

Module 4 — Optimiser son parcours de formation

Durée : 3 entretiens individuels de 1 heure chacun
Pour les agents inscrits dans des formations d'une durée supérieure à 1 an, un entretien complémentaire pourra être envisagé chaque année à la demande de l'établissement

Objectifs :

> Bénéficier de conseils concrets et adaptés à sa situation pour mieux progresser et atteindre les objectifs de la formation ;
> Renforcer son engagement et sa motivation par un suivi individualisé tout au long du processus ;
> Maximiser les chances de réussite en corrigeant les éventuels écarts.

Public du module : Agents inscrits dans un parcours de formation et ayant de préférence, bénéficier d'un module du dispositif sécurisation des parcours.

Programme

> Se situer dans son parcours de formation ;
> Évaluer sa progression (points forts et points à améliorer) ;
> Identifier les freins ;
> Valoriser les réussites ;
> Développer ses propres stratégies pour mener à bien son parcours de formation.

Sécurisation des parcours professionnels

Sécuriser sa reprise de poste après un long arrêt de travail

Durée
Jusqu'à 7 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
Suivi individualisé en présentiel ou en distanciel

Nombre de participants
Accompagnement Individuel

→ Ce module doit permettre à toute personne employée dans un établissement de la Fonction publique hospitalière adhérent à l'Anfh se trouvant en situation de maintien ou reprise de travail après une période d'inactivité professionnelle d'être accompagnée si elle en éprouve le besoin.

Public de l'action

Tout agent en situation de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi.

Objectifs

> Sécuriser la reprise de poste ou l'adaptation du poste en concertation avec les référents d'établissements et l'agent lui-même (référent handicap, référent GPMC, CEP, encadrant, service RH, direction...) ;
> Permettre à l'agent d'être pleinement acteur de l'aménagement de son poste.

Programme

> Identifier les changements et les perceptions de soi et de son environnement professionnel ;
> Savoir identifier et relater les difficultés présentes en termes de capacités physiques, de fatigabilité, de concentration permettant d'éviter des situations d'échec ;
> Apprendre à organiser son poste de travail et savoir faire évoluer cette organisation ;
> Développer son autonomie pour gérer son rythme de travail en accord avec ses capacités ;
> Renforcer pas à pas le sentiment d'efficacité personnelle et le contrôle de la situation de travail.

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

Durée
Bilan positionnement
3h30
Degrés 1-2 : 140h max.
Degrés 3-4 : 70h max.

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Retravailler dans l'Ouest (jusqu'en mars 2026)

Modalités
En présentiel

Échéance du marché
Mars 2026 (renouvellement prévu pour avril 2026)

Code Formule
2021-415 à 2021-457

Un bilan final est également prévu afin de valoriser les compétences acquises par l'agent et d'identifier ses nouveaux besoins.

→ Accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière en proposant une approche pédagogique spécifiquement adaptée aux agents de premiers niveaux de qualification.

Public de l'action

Tous les agents de la FPH, en priorisant les agents occupant un métier de premier niveau de qualification au sein des établissements.

Objectifs

Bilan de positionnement

> Évaluer les besoins de formation de l'agent, pour chaque compétence de base et les compétences clés au regard de son contexte professionnel et personnel ;
> Orienter l'agent vers le parcours de formation adapté.

Programme

Degrés 1-2

> Acquérir le socle de connaissances nécessaires (« savoir lire, écrire, compter », environnement numérique et informatique) ;
> Valoriser les compétences acquises.

Degrés 3-4

> Renforcer le socle de connaissances et de compétences des agents permettant l'adaptation au contexte professionnel et aux évolutions des métiers ;
> Maintenir l'employabilité des agents ;
> Valoriser les compétences acquises.

Modules 1 et 2 en page suivante →

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

Module 1 — Bilan de positionnement

Durée : 3h30

Programme
> Identifier les acquis et les compétences à acquérir ;
> Définir un parcours de formation individualisé.

Module 2 — Parcours de formation

Durée : Variable au regard du bilan de positionnement de l'agent

Programme
> Les fondamentaux du numérique : Le numérique dans son environnement et les outils associes. Les règles et les bonnes pratiques de la sécurité numérique ;
> Communiquer en français : Écouter et comprendre. S'exprimer à l'Oral. Lire. Écrire. Décrire. Formuler ;
> Utiliser les règles de base de calcul et de raisonnement : Se repérer dans l'univers des nombres. Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations. Lire et calculer les unités de mesure, de temps et de quantité. Se repérer dans l'espace ;
> Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numériques : Connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur. Saisir et mettre en forme du texte. L'environnement internet ;
> Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe : Les règles de vie collective ;
> Travailler en équipe ;
> Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel : Comprendre son environnement de travail. Réaliser des objectifs individuels. Prendre des initiatives et être force de proposition ;
> Apprendre à apprendre tout au long de la vie : Accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées ;
> Maîtriser les gestes et postures, et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires : Respecter un règlement, une procédure. Connaître les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques. Connaître les principaux gestes de premiers secours.

NOUVEAUTÉ !

E-learning sur les écrits professionnels

Renforcer ses compétences en grammaire, orthographe, conjugaison et syntaxe

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Achat en cours

Modalités
E-learning

Chaque apprenant devra réaliser un test de positionnement préalablement à sa formation en e-learning.

Il pourra selon ses besoins, disposer d'un accompagnement en groupe ou en individuel en appui du module e-learning.

→ Les professionnels produisent un grand nombre d'écrits. La demande de traçabilité nécessite une certaine aisance à l'écrit. La maîtrise de l'orthographe est indispensable pour retranscrire l'information avec qualité, que cela soit au travers de comptes rendus, de rapports, de procès-verbaux ou même d'e-mails.

Public de l'action

Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

> Appliquer les règles de l'orthographe, la grammaire, la conjugaison et de la syntaxe pour produire des écrits d'une meilleure qualité ;
> Disposer d'automatismes pour écrire sans fautes d'orthographe, de grammaire ni de syntaxe ;
> Identifier les fautes lors de la relecture.

Programme

> Identifier le genre des noms et écrire correctement les mots ;
> Différencier et écrire correctement les homophones lexicaux et grammaticaux ;
> Conjuguer correctement les verbes en respectant les temps et les modes ;
> Accorder les éléments du groupe nominal ;
> Accorder un verbe avec son sujet ;
> Accorder un participe passé ;
> Attribuer aux mots leur sens communément admis ;
> Employer le registre de langue approprié à la situation de rédaction ;
> Construire des phrases en employant les mots-outils adéquats ;
> Enrichir ses écrits en variant son style et la structure de ses phrases ;
> Construire des phrases grammaticalement correctes.

NOUVEAUTÉ !

Se préparer et préparer son entretien professionnel

Durée
2h

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> Arthur Hunt Consulting-Evocare
> KPMG – ACE santé
> Capitan

Échéance du marché
31/12/2027

Code Formule
Se rapprocher de votre délégation territoriale

Cette prestation étant assurée dans le cadre du marché dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH, rapprochez-vous de votre délégation pour son déploiement.

Retrouvez l'offre à destination des encadrants dans la partie 2 « Accompagnement RH ».

→ Accompagner les évalués dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Public de l'action

Tous les agents de la FPH (hors personnel de direction et direction des soins).

Objectifs

> Connaître le cadre réglementaire applicable aux entretiens professionnels ;
> Comprendre les nouveaux enjeux ;
> S'approprier les nouvelles modalités de l'entretien professionnel ;
> Mesurer la nécessite de préparer l'entretien ;
> Savoir se préparer pour son entretien professionnel.

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

Durée
De 10 à 14 jours (selon les options)

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Préparation concours et examens

Organisme de formation
EMS en partenariat avec HR FORMATION

Modalités
Alternance de modules en présentiel et en distanciel

Échéance du marché
18/10/2026

Public de l'action

Agents de la fonction publique hospitalière (titulaires et contractuels) remplissant les conditions d'accès au concours.

Objectifs

> Se préparer aux épreuves écrites ;
> Se préparer à l'épreuve orale d'admission : maîtriser les techniques de présentation et de mobilisation de ses connaissances face à un jury.

Programme

> Organisation constitutionnelle et administrative de la France ;
> Connaissances de l'environnement hospitalier ;
> Option gestion administrative ;
> Option gestion économique ;
> Information complémentaire : Accès à une plateforme numérique.

Préparation au concours d'assistant médico-administratif

Durée
de 10 à 12 jours (en fonction des options)

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Préparation concours et examens

Organisme de formation
EMS en partenariat avec HR FORMATION

Modalités
Alternance de modules en présentiel et en distanciel

Échéance du marché
18/10/2026

Public de l'action

Agents de la Fonction publique hospitalière (titulaires et contractuels) remplissant les conditions d'accès au concours.

Objectifs

> Étoffer sa culture professionnelle (interne/externe) ;
> Maîtriser la méthodologie de l'écrit et se préparer à l'épreuve orale.

Programme

> Organisation constitutionnelle et administrative de la France ;
> Droits des patients ;
> Gestion et tenue du dossier patient ;
> Traitement et coordination dans le secrétariat médical ;
> Option terminologie médicale ;
> Option qualité/PMSI/contractualisation. interne.

NOUVEAUTÉ !

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

Durée
3 x 2 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> DEMETER
> IRFA EVOLUTION

Modalités
En présentiel

Échéance du marché
2028

⟶ Différents éléments explicitent la nécessité de proposer une formation sur cette thématique :

> Des agents abandonnent la formation par manque de préparation aux attendus, mais aussi de prise de recul sur les impacts personnels d'une entrée en formation longue.

> Les maquettes des formations, spécifiquement celles soignantes, évoluant vers l'universitarisation, intègrent des exigences de type : capacités de synthèse, capacités rédactionnelles, mais aussi des contenus de formation (anglais, droit...) auxquels les agents ne sont pas préparés.

> Le niveau d'exigence attendu pour avoir accès aux écoles est moins important que dans le passé, alors même que les contenus formatifs sont plus importants. Dans cette configuration, certains agents se trouvent en difficulté pendant la formation.

> Passer d'une activité de travail connue et maîtrisée à une activité d'apprentissage dans le cadre d'une formation longue, va demander de savoir modifier sa posture.

Public de l'action

Le dispositif de formation s'adresse prioritairement aux agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS, IDE ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable. Les groupes seront formés par type de diplôme visé (AS, IDE, parcours réussite IDE...) pour que le contenu de la formation puisse être adapté en conséquence.

Objectifs

Sécuriser l'évolution professionnelle des agents concernés par une entrée en école IFSI ou IFAS à travers le suivi de trois modules :

> Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle ;
> Les temps d'apprentissage ;
> Les compétences "cœur métier soignant".

Modules 1, 2 et 3 en pages suivantes ⟶

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

Module 1 — Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle

Durée : 2 jours

Programme

> Identifier et évaluer ses motivations à l'engagement en formation ;
> Connaître et comprendre les impacts financiers d'une entrée en formation, d'un départ en stage au regard de la politique de son établissement ;
> Savoir prévoir son organisation personnelle au regard de la formation : autonomie, indépendance et la vie familiale ;
> Connaître les attendus de la formation et les mettre en regard de ses capacités d'organisation personnelle ;
> Savoir identifier les nouvelles tâches qui seront à réaliser à l'issue de la formation. et en mesurer les impacts.

Module 2 — Les temps d'apprentissage

Durée : 2 jours

Programme

> Connaître ce qu'est la FOAD – le travail à distance et s'approprier les outils en lien avec cette modalité ;
> Apprendre à s'organiser pour travailler à distance ;
> S'approprier les méthodes pour produire des écrits en lien avec une formation soignante ;
> Évaluer son niveau sur les différentes matières (français, informatique et en anglais, uniquement pour les IDE) au regard du niveau des attendus, en fonction de la nature de la formation visée ;
> Élaborer un plan d'action pour acquérir les compétences manquantes, et se mettre en lien avec le service RH de son établissement pour son déploiement ;
> Savoir identifier les principaux dispositifs/outils permettant d'accompagner à l'acquisition de ces compétences ;
> Prendre conscience de ces forces - pouvoir être rassuré.

Module 3 — Les compétences "cœur métier soignant"

Durée : 2 jours

Programme

> Comprendre les bases du raisonnement clinique en fonction de la nature de la formation visée ;
> Identifier et adapter sa posture, son savoir-être en formation et en stage.

FAE
Adjoint des cadres hospitaliers

Durée
22 jours - Soit un total de 154 heures + 5 jours de stage (non organisé par l'organisme)

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> Convergences
> Nove Concept

Modalités
En présentiel ou blended Learning

Échéance du marché
31/12/2027

Code Formule
2023-319 à 2023-333

→ La Formation adaptation à l'emploi (FAE) a pour but de faciliter la prise de fonction des Adjoints des Cadres Hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrivent leur établissement.

Public de l'action

Adjoints des cadres hospitaliers nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude au sein de la fonction publique hospitalière. Adjoints des cadres hospitaliers détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

> Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et les établissements sociaux et médico-sociaux ;
> Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines ;
> Développer ou renforcer les compétences en matière de management ;
> Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme

> Cadre d'exercice des Adjoints des Cadres Hospitaliers ;
> Missions du Service Public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération ;
> Fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux : statut juridique et règles de gouvernance de l'Établissement FPH ; statut des personnels hospitaliers ;
> Règles de financement des établissements de santé, notions de base sur les achats hospitaliers et les marchés publics.

> Management de proximité, communication et outils de communication nécessaires à la fonction ;
> Fonction d'encadrement : se positionner ;
> Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail ;
> Compétences managériales : animation d'équipe, utilisation efficace des outils de la communication, valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits ;
> Accompagnement aux changements ;
> Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales ; transmission des savoirs ; conduite de projets en équipe.

> Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions ;
> Procédures d'évaluation de la qualité et acteurs de la certification ;
> Réglementation en matière d'écologie hospitalière : enjeux du développement durable en établissements de santé.

Axes majeurs du Projet d'Établissement :

> Pilotage médico-économique et indicateurs de gestion ;
> Projet social et professionnel, relations sociales et dialogue social, politique de recrutement et GPMC ;
> Préparation du stage en immersion : identification des procédures de gestion administratives et financières.

FAE
Assistants médico-administratifs

Durée
13 jours
+ 2 jours optionnels

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> Convergences
> Nove Concept

Modalités
En présentiel ou blended Learning

Échéance du marché
31/12/2027

Code Formule
2023-301 à 2023-315

⟶ La Formation adaptation à l'emploi (FAE) a pour but de faciliter la prise de fonction des Assistants Médico-Administratifs de la branche secrétariat médical nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrivent leur établissement.

Public de l'action

Assistants médico-administratifs de la branche secrétariat médical. Agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude et agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration dans le corps.

Objectifs

> Acquérir et approfondir les connaissances et les compétences nécessaires pour la prise de poste d'assistant médico-administratif de la branche secrétariat médical ;
> Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et les établissements sociaux et médico-sociaux ;
> Identifier et maîtriser les spécificités du secrétariat médical à l'hôpital ;
> Développer une posture adaptée aux missions de l'assistant médico-administratif branche secrétariat médical.

Programme

> Consolider sa culture hospitalière ;
> Développer ses connaissances sur les statuts de la FPH et le développement des ressources humaines ;
> Comprendre l'organisation médicale des EPS et les activités des établissements sanitaires et médicosociaux ;
> Comprendre les modes de financement des EPS et ESMS et la valorisation de l'activité médicale ;
> Connaître les logiques de certification en EPS ;
> La place de l'usager dans le système de santé ;
> L'obligation de confidentialité ;
> Le traitement et la transmission des informations ;
> L'approche relationnelle dans un secrétariat médical ;
> La réglementation relative au dossier du patient ;
> Comprendre le traitement statistique des données médicales.

FAE
Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers

Durée
27 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Nove Concept

Modalités
En présentiel ou blended Learning

Échéance du marché
31/12/2027

Code Formule
2023-341 à 2023-346

→ La Formation adaptation à l'emploi (FAE) a pour but de faciliter la prise de fonction des Techniciens Supérieurs Hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrivent leur établissement.

Public de l'action

Techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers, agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude et agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration.

Objectifs

> Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et les établissements sociaux et médico-sociaux.
> Perfectionner les connaissances en matière de management.
> Développer ou renforcer les compétences en matière de management.
> Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme en page suivante →

FAE
Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers

Programme

> Cadre d'exercice des Techniciens et Techniciens Supérieurs Hospitaliers ;
> Missions du Service Public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération ;
> Fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux ;
> Statut juridique et règles de gouvernance de l'Établissement FPH ;
> Statut des personnels hospitaliers ;
> Règles de financement des établissements de santé, notions de base sur les achats hospitaliers et les marchés publics.

> Management de proximité, communication et outils de communication nécessaires à la fonction : Fonction d'encadrement : se positionner ;
> Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail ;
> Compétences managériales : animation d'équipe, utilisation efficace des outils de la communication, valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits ;
> Accompagnement aux changements ;
> Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales ; transmission des savoirs ; conduite de projets en équipe.

> Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions ;
> Réglementation en matière de sécurité incendie, sécurité des personnes et risques professionnels ;
> Principes en matière de construction et de prévention dans les ERP, génie civil à l'hôpital Réglementation en matière d'écologie hospitalière ;
> Procédures d'évaluation de la qualité et acteurs de la certification ;
> Enjeux de la sécurité informatique ;
> Procédures de matériovigilance et contrôles techniques obligatoires ;
> Contraintes spécifiques des services logistique.

Parcours d'accompagnement à la VAE collective
Les métiers du social, de la logistique ou du technique

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Préparation concours et examens

Organisme de formation
> AFPA
> Askoria

Modalités
En présentiel avec des temps collectifs et des temps individuels

⟶ L'Anfh accompagne depuis plusieurs années les établissements publics de santé adhérents dans la construction d'une offre permettant la sécurisation des parcours professionnels des agents. La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) permet de valoriser son parcours professionnel afin d'obtenir une certification en reconnaissance d'un ensemble de compétences acquises lors de l'exercice d'une activité professionnelle ou bénévole. L'obtention d'un diplôme ou d'un titre par voie de VAE est une solution pour les professionnels « faisant - fonction », mais également pour faire face aux difficultés de recrutement et à un manque de candidats pour les établissements de santé adhérents. L'Anfh renforce la formation des personnels s'engageant dans la démarche VAE en proposant une offre d'accompagnement collective et pour partie individualisée.

Public de l'action
Tout agent visant une reconnaissance des compétences pour l'exercice d'un métier du social, de la logistique ou du technique .

Module 1/4 — Positionnement

Durée : 2h
Objectif : Prendre connaissance du dispositif et établir un plan d'action

Modules 2, 3 et 4 en page suivante ⟶

Parcours d'accompagnement à la VAE collective
Les métiers du social, de la logistique ou du technique

Module 2/4 — Accompagnement à la rédaction du livret 1

Durée : 2h
Objectif : Être accompagné dans la rédaction de son livret 1
Modalités : En présentiel et en individuel

Module 3/4 — Constituer son livret et se préparer à l'épreuve du jury

Durée : Jusqu'à 44h en fonction du besoin
Objectif : Être accompagné dans la rédaction de son livret 2 / Préparer les épreuves du jury
Modalités : En présentiel ou à distance en individuel ou collectif

Programme
> Compléter le livret 2 ;
> Répondre à ses interrogations ;
> Réaliser une analyse critique de son travail.

Module 4/4 — Accompagnement post Jury

Durée : Jusqu'à 7h en fonction du besoin
Objectif : Faire le bilan de ses épreuves et mettre en place un nouveau plan d'actions
Modalités : En présentiel individuel

Parcours d'accompagnement à la VAE collective
Les métiers du soin

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Préparation concours et examens

Organisme de formation
IFPRA

Modalités
En présentiel avec des temps collectifs et des temps individuels

⟶ L'Anfh accompagne depuis plusieurs années les établissements publics de santé adhérents dans la construction d'une offre permettant la sécurisation des parcours professionnels des agents. La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) permet de valoriser son parcours professionnel afin d'obtenir une certification en reconnaissance d'un ensemble de compétences acquises lors de l'exercice d'une activité professionnelle ou bénévole. L'obtention d'un diplôme ou d'un titre par voie de VAE est une solution pour les professionnels « faisant - fonction », comme les aides – soignant(e)s ou IBODE mais également pour faire face aux difficultés de recrutement et à un manque de candidats pour les établissements de santé adhérents. L'Anfh renforce la formation des personnels s'engageant dans la démarche VAE en proposant une offre d'accompagnement collective et pour partie individualisée.

Public de l'action
Tout agent visant une reconnaissance des compétences pour l'exercice d'un métier du soin et qui souhaite s'engager dans une VAE.

Module 1/6 — Constitution du livret 1

Durée : 3h30
Objectif : Constituer son livret 1 et prendre connaissance du dispositif
Modalités : En présentiel avec des temps collectifs et des temps individuels

Programme
> Prendre connaissance des modalités de la procédure de recevabilité ;
> Réaliser un test d'auto-positionnement ;
> Réaliser un entretien exploratoire afin d'établir le plan d'action et compléter le livret 1.

Modules 2, 3, 4,5 et 6 en pages suivantes ⟶

Parcours d'accompagnement à la VAE collective
Les métiers du soin

Module 2/6 — Établir un plan d'action au regard de son parcours

Durée : 3h30
Objectif : Établir un plan d'action qui permettra de réaliser le livret 2
Modalités : En présentiel et en individuel
Prérequis : L'agent doit avoir réalisé le livret 1 et obtenu sa recevabilité

Programme

Après la réalisation du module 1 et réception de sa recevabilité, l'agent peut entrer sur ce module

> Réaliser une synthèse des tests d'auto-positionnements réalisés lors du module 1 ;
> Identifier des potentielles dispenses au niveau du diplôme ;
> Identifier un potentiel besoin de formation complémentaire ou d'immersion ;
> Établir le parcours de formation individualisé et mettre en place le livret de suivi.

Module 3/6 — Constitution du livret 2

Durée : Jusqu'à 37h30 d'accompagnement
Objectif : Réaliser le livret 2 et se préparer à la présentation orale devant le jury
Modalités : Individuel ou collectif en fonction du besoin / En présentiel ou à distance

Programme

> Compléter le livret 2 ;
> Répondre à ses interrogations ;
> Réaliser une analyse critique de son travail.

Module 4/6 — Séquences formatives

Durée : Jusqu'à 7h d'accompagnement en présentiel et 35h à distance
Objectif : Suivre les modules de formation adaptés
Modalités : En présentiel et blended learning

Programme

En fonction des besoins du candidat, les modules de formation sur les thèmes suivants pourront être mobilisés :

> Compréhension écrite ;
> Expression écrite ;
> Outils mathématiques en lien avec l'activité professionnelle ;
> Terminologies médicales.

Module 5/6 — Immersion professionnelle

Durée : 3h30
Objectif : Cadrer puis établir le bilan de la période d'immersion professionnelle
(Ce module pourra être mobilisé s'il s'avère nécessaire de réaliser un stage pour valider le diplôme)
Modalités : En présentiel ou à distance

Module 6/6 — Accompagnement post Jury

Durée : 3h30
Objectif : Mettre en place les remédiations nécessaires en cas de validation partielle
Modalités : En présentiel ou à distance
Public du module : Tout agent en réussite partielle après décision du jury VAE

Bionettoyage : entretien des locaux dans les établissements de santé et médico-sociaux

Durée
35 jours de formation + 5 jours pour la préparation et le passage du titre professionnel

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
AFPA

Modalités
En présentiel

Échéance du marché
2028

→ Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle par la mise en œuvre d'une formation certifiante et professionnalisante

Public de l'action

Agents de service de bionettoyage exerçant en établissements de santé ou en établissement sociaux médicaux et ne possédant pas de diplôme en lien avec le métier exercé.

Objectifs

> Identifier et mettre en œuvre l'ensemble des travaux et procédures de bionettoyage spécifiques aux structures de santé ;
> Maîtriser les bonnes pratiques en matière de risques infectieux ;
> Acquérir les techniques professionnelles de bionettoyage selon les lieux de travail ;
> Savoir communiquer dans le cadre professionnel et se questionner sur sa posture ;
> Participer à la démarche qualité et passer son PRAP (Prévention des risques liées à l'activité physique) ;
> Accompagner à la préparation au titre professionnel « agent de propreté et d'hygiène ».

Cette formation se déroule, au plus près de vos agents au sein, prioritairement, de l'un des centres de formation de l'organisme, bénéficiant d'un plateau technique adapté au domaine de la santé (Caen, Cherbourg, Saint-Lô, Alençon, Le Havre, Rouen, Évreux, Dieppe, Fécamp, Elbeuf), et comprend également des visites dans des établissements afin de consolider les acquis de la formation.

Cette formation est éligible aux fonds mutualisés – FQ&CPF, sous réserve que l'agent réalise les 2 modules.
En cas de demande de financement au titre des fonds mutualisés, votre délégation aura à cœur de mettre en place un accompagnement financier adapté à vos besoins.
Elle peut également être financée sur les fonds PLAN des établissements pour les trois natures de frais.

Module 1/2 — Formation au bionettoyage

Durée : 35 jours

Programme

> Identifier l'ensemble des travaux et les procédures de bionettoyage
> Connaître les règles de sécurité en lien avec le ;bio nettoyage
> Connaître les risques infectieux et de contamination et les bonnes pratiques
> Savoir communiquer dans le cadre professionnel
> Prévention des risques liés à l'activité physique
> Manipuler les Produits de Nettoyage en respectant les règles de sécurité
> Réaliser l'entretien courant et le bio nettoyage des locaux
> Réaliser l'entretien courant et le bio nettoyage des sanitaires
> Réaliser l'entretien courant et le bio nettoyage des chambres de patients
> Mettre en œuvre les techniques de bio nettoyage selon les lieux spécifiques (bloc opératoire, réanimation, imagerie...)
> Réaliser le lavage des vitres
> Réaliser des prestations de nettoyage et de remise en état mécanisés
> Être acteur de la qualité

Module 2/2 — Titre professionnel «agent de propreté et d'hygiène reconnu au RNCP»

Durée : 5 jours

Programme

> Se préparer à la certification par les mises en situations professionnelles ;
> Se préparer à l'entretien technique et l'entretien final ;
> Se familiariser avec le plateau technique de l'examen ;
> Passer le titre professionnel Agent de Propreté et d'hygiène.

Partie 02
Accompagnement RH

SOMMAIRE

Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH 54

Se former aux techniques de l'entretien professionnel N 57

Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation 60

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité 62

Déployer le codéveloppement professionnel au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle... 65

Sensibilisation au codéveloppement 66

Formation et accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière 67

Les fondamentaux de la laïcité en e-learning 69

Laïcité - Ma responsabilité en e-learning 70

Laïcité au quotidien en e-learning 71

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles 72

E-learning : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH 75

N Nouvelle formation / Formation e-learning

Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH

Durée
Variable selon la durée de l'accompagnement

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> Arthur Hunt Consulting
> KPMG – ACE santé
> Capitan

Échéance du marché
11/12/2027

Code Formule
Se rapprocher de votre délégation territoriale

→ Un dispositif, à la carte, qui permet d'accompagner les établissements dans la définition de leur stratégie/ politique RH (module 1) et dans la mise en œuvre opérationnelle des process/ pratiques RH (module 2).

Public de l'action

Directeurs, DRH / RRH / professionnels RH. Intégration possible représentants du personnel, responsables et personnels des services concernés, personnel médical, encadrants, référents...

Objectifs

Module 1
Permettre aux établissements de disposer des repères, connaissances et outils nécessaires pour définir/ améliorer/optimiser leur politique RH ou parfaire leurs processus.

Module 2
> Permettre l'appropriation et l'opérationnalisation de la stratégie ainsi que de la politique RH ;
> Adapter, déployer et articuler les outils de gestion, d'adaptation et d'anticipation RH (fiches emploi, fiches de poste, analyses prévisionnelles) ;
> Manager les compétences individuelles et collectives au regard des besoins actuels et à venir.

Module 1 — Accompagnement sur mesure de type formation-action pour la définition et l'actualisation de sa politique RH

Programme

> Après une analyse des besoins et la réalisation d'un diagnostic le cas échéant, il est formalisé un plan d'actions permettant l'identification des processus associés aux actions à déployer.
> Dès lors, il est possible de travailler à la définition de politiques RH, à son accompagnement et à sa mise en œuvre.
> Il s'agit de co-construire, avec l'un des prestataires du marché, une démarche RH, en aidant à la priorisation des actions au regard des enjeux de chaque établissement.
> Et également de définir des indicateurs permettant d'atteindre la réussite de ces enjeux RH.

Module 2 — Formation à la mise en œuvre opérationnelle des processus RH

Programme

Assurer une mise en œuvre opérationnelle des processus RH concernant l'une des 11 thématiques suivantes. **Elles sont illustrées de quelques propositions de formation non exhaustives.** Chaque établissement peut bénéficier d'une formation adaptée à son besoin opérationnelle.

Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation :
> Conduite de l'entretien de recrutement et intégration du professionnel de santé ;
> Perfectionner ses entretiens de recrutement ;
> Élaborer un processus d'intégration ;
> Attirer les candidatures et fidéliser les agents ;
> Répondre au mieux aux défis de l'attractivité et travailler sa marque-employeur.

Gestion du temps et des activités (GTA) – Gestion des effectifs :
> Optimisation des organisations du travail soignantes non médicales ;
> Synchronisation des organisations médicales et non médicales ;
> Optimisation des organisations du travail soignantes non médicales ;
> Maîtrise du titre ;
> Analyse et prévention de l'absentéisme ;
> Gestion du temps et des plannings ;
> Moderniser l'organisation et la gestion du temps de travail ;
> Prévenir et gérer l'absentéisme.

Gestion de la formation et développement des compétences :
> Mesurer et renforcer l'impact des formations.

GPMC – Management des compétences individuelles et collectives :
> GPMC et gestion des mobilités au regard des enjeux de maîtrise du titre 1 ;
> Décliner sa démarche compétences ;
> Savoir élaborer fiches emploi, fiches de poste et référentiels de compétences.

Suite du module en page suivante ⟶

Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH

Rémunération :
> De la notation à l'évaluation, valoriser l'engagement individuel et collectif.

Gestion des carrières et des mobilités :
> Mesurer et renforcer l'impact des formations suivies par les agents ;
> Renforcer, piloter la mobilité professionnelle des agents ;
> S'approprier et déployer sa politique de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC) ;
> Accompagner les évolutions professionnelles (carrière, mobilité, reconversion et reclassement).

Amélioration des conditions de travail :
> Aller au-delà du DUERP.
> Mener une négociation sociale complexe

Pilotage, tableaux de bord et contrôle de gestion RH :
> Politique sociale et évolutions des rôles de la fonction RH dans les établissements de santé ;
> Contrôle de gestion RH ;
> Le tableau de bord « RH » comme outil de pilotage et de management ;
> Piloter et outiller sa masse salariale.

Dialogue social et communication interne :
> Négociation sociale complexe.

Impacts RH des réorganisations :
> Accompagner l'impact RH des transformations.

Entretien professionnel
> La conduite de l'entretien professionnel ;
> La fixation des objectifs ;
> La formalisation d'un compte-rendu ;
> La préparation d'un entretien délicat.

Découvrez l'offre de manière plus détaillé en consultant notre catalogue sur :
https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/anfh-cat-rh_170225.pdf

NOUVEAUTÉ !

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Durée
3h30 par module

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> Arthur Hunt Consulting-Evocare
> KPMG – ACE santé
> Capitan

Modalités
En présentiel ou blended Learning

Échéance du marché
11/12/2027

Code Formule
Se rapprocher de votre délégation territoriale

Cette prestation étant assurée dans le cadre du marché dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH, contacter votre délégation pour son déploiement.

Retrouvez l'offre à destination des agents dans la partie 1 «parcours professionnels».

→ Ce parcours de formation modulaire permet aux encadrants de mener les entretiens professionnels.

Public de l'action

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus.

Objectifs

> 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 d'un entretien professionnel ;
> Module 4 : La préparation d'un entretien professionnel délicat.

Modules 1, 2, 3 et 4 en pages suivantes →

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 1 — La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent

Programme

> Savoir fixer des objectifs « Smart » et définir des indicateurs associes ;
> Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent ;
> Distinguer et coordonner objectifs individuels et objectifs de service/d'équipe.

Module 2 — La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel

Programme

> Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien ;
> Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel ;
> Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peut engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.

Module 3 — La conduite d'un entretien professionnel

Programme

> Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel ;
> Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel ;
> S'entraîner entre pairs, via des jeux de rôles, pour les différentes étapes de l'entretien.

Module 4 — La préparation d'un entretien professionnel délicat

Programme

> Échanger entre pairs sur des situations problématiques (format codéveloppement) ;
> Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion ;
> Acquérir des connaissances théoriques en lien avec les situations exposées.

Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation

Durée
Se référer aux durées indiquées pour chaque module

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> CADRES EN MISSION FORMATION
> CAPITAN

Modalités
En présentiel

Échéance du marché
06/04/2027

Code Formule
Cadres en mission formation :
M1 > 2022-614
M2 > 2022-615

Capitan :
M1 > 2022-612
M2 > 2022-613

⟶ Dans cette nouvelle procédure, 42 objectifs et jusqu'à 157 critères seront évalués par un·e auditeur·trice externe qui s'appuiera sur une méthodologue variée : accompagné traceur, traceur ciblé et audit système. L'Anfh met à disposition un accompagnement visant à appuyer les ESSMS à se préparer à cette évaluation et à structurer, piloter leur démarche Qualité.

Public de l'action

Membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels et professionnels de toutes catégories exerçant dans les établissements et services sociaux, médico-sociaux (ESSMS).

Objectif

L'accompagnement proposé ici s'appuie sur un diagnostic (module 1), qui permet d'identifier les thèmes de formation pertinents pour l'ESSMS. Le module 2 propose plusieurs thématiques qui répondent aux exigences de la nouvelle procédure. L'ESSMS construit lui-même son programme en sélectionnant les modules de son choix, et peut compléter son parcours pédagogique avec des modules complémentaires.

Une aide financière de l'Anfh pour les petites structures est possible sous condition de fonds disponibles et de la bonne consommation du plan de formation de l'établissement. La partie diagnostic n'est pas prise en charge. Rapprochez-vous de votre délégation Anfh avant la mise en œuvre d'un accompagnement.

Module 1/2 — Diagnostic des besoins de l'ESSMS

Durée : Entre 0,5 et 3 jours
Objectifs :
> Établir ou co-définir un diagnostic des forces et points de vigilance de l'ESSMS en matière de démarche qualité et de gestion des risques ;
> Permettre aux professionnels de s'impliquer concrètement dans la préparation à l'évaluation ;
> Familiariser l'ensemble des acteurs à la préparation des critères impératifs ;
> Aider l'ESSMS à repérer, prioriser et structurer les actions à mettre en œuvre ;
> Anticiper l'organisation de la visite d'évaluation.
Public du module : Membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels et professionnels de toutes catégories exerçant dans les établissements et services sociaux, médico-sociaux (ESSMS).

Programme

Après une prise de connaissance de votre besoin par le prestataire, une phase de diagnostic est mise en œuvre, un plan d'action co-construit est ensuite établi.

Module 2/2 — Accompagnement à la mise en œuvre de la nouvelle procédure d'évaluation

Durée : Entre 3 et 10 jours
Objectif : Chaque établissement bénéficiera d'objectifs et de module(s) définis à la carte à l'issue de la phase de diagnostic.
Public du module : Membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels et professionnels de toutes catégories exerçant dans les établissements et services sociaux, médico-sociaux (ESSMS).
Prérequis : Avoir effectué le module 1 pour déterminer le plan d'accompagnement décrivant le contenu du module 2 et les échéances calendaires.

Programme

La liste reprend quelques propositions de modules non exhaustifs :
> Connaître la réforme d'évaluation des ESSMS et s'approprier le nouveau référentiel ;
> S'entraîner aux méthodes évaluatives ;
> Former, appuyer des référents qualité ;
> Inscrire la culture évaluative dans les pratiques ;
> Se préparer à l'évaluation en ciblant les critères impératifs ;
> Structurer, dynamiser la démarche qualité ;
> Pérenniser la démarche d'amélioration continue de la qualité et la gestion des risques au sein de son établissement.

Informations complémentaires : Entraînement à l'évaluation par des mises en situation, études de cas et retours d'expérience.

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Durée
De 16h00 à 21h00 en fonction du prestataire retenu

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> Formavenir Performances
> Synergies DCF

Modalités
En blended learning ou en distanciel

Code Formule
Formavenir Performances :
Blended learning > 2023-7
Distanciel > 2023-8

Synergies DCF
Blended learning : 2023-28 :
Distanciel > 2023-29

Échéance du marché
10/08/2027

⟶ La Fonction publique hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte économique, démographique, écologique et géographique sont à prendre en compte comme les évolutions des attentes des professionnels. Analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes. Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

Public de l'action
Direction, DRH, professionnels des services RH et DAM, cadres/encadrants, chefs de service. Aucun Prérequis.

Objectif
Cette action variant selon le prestataire retenu, nous vous invitons à vous rapprocher de votre délégation afin d'identifier la plus pertinente à déployer au regard de votre besoin.

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Formavenir Performances

Durée : 16h00 (2 classes virtuelles de 2h et 3h30, 1 module E-Learning de 3h30 + 1 jour en présentiel ou en distanciel selon la modalité choisie

Objectifs :

> Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé ;
> S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement ;
> Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque Employeur ;
> Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels ;
> S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité ;
> Développer une démarche active de recrutement et d'intégration.

Public du module : Direction, DRH, professionnels des services RH et DAM, cadres/encadrants, chefs de service.

Informations complémentaires :

> Temps synchrones : Ateliers collaboratifs et réflexifs, Ateliers / Workshops, Team buildings, Co-développement ;
> Temps asynchrones/E-Learning :Ressources riches et variées ;
> Participation au concours du Trophée de l'Attractivité.

Programme

> Renforcer ses connaissances sur le recrutement et l'attractivité ;
> Analyser l'attractivité de son établissement ;
> Penser un système RH prospectif ;
> Développer la marque employeur ;
> S'enrichir des retours d'expériences partagés d'établissements de la FPH ;
> Connaître les différentes stratégies de recrutement : Réseaux sociaux, sourcing candidat, marketing des offres d'emploi, parcours d'intégration ;
> Identifier les compétences des acteurs de son établissement : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

Autre offre en page suivante →

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Synergies DCF

Durée : 21h
Objectifs :
> Identifier les facteurs d'attractivité ;
> Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur ;
> Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image ;
> Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration ;
> Définir un plan d'action.

Public du module : Direction, DRH, professionnels des services RH et DAM, cadres/encadrants, chefs de service.
Informations complémentaires :
L'approche se veut pragmatique en partant des constats des participants et en élaborant à partir des outils et process existants une démarche adaptée.

Programme
> Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi ;
> La motivation par l'autonomie ;
> Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement ;
> Élaboration d'une démarche marque employeur ;
> Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique » ;
> Communication pour développer sa marque employeur ;
> Structuration de son process de recrutement ;
> Formalisation de son processus d'intégration des nouveaux professionnels ;
> Analyse de l'attractivité de son établissement
> Définition d'un plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnaliser la fonction recrutement.

Déployer le codéveloppement professionnel au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle...

Durée
5 à 6 jours
(en demi-journée)

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> FMO FORMATION
> ELSE CONSULTING
> DÉVELOPPER LES TALENT

Échéance du marché
Avril 2027

⟶ Le codéveloppement professionnel repose sur la dynamique du groupe et les échanges entre les participants pour favoriser l'amélioration de la pratique professionnelle de chacun. La méthode consiste à analyser une situation vécue par un participant, tout en échangeant des connaissances pratiques et théoriques. Cette approche s'appuie sur le partage d'expériences, ainsi que sur la réflexion individuelle et collective, en se concentrant sur les défis rencontrés dans l'exercice des responsabilités professionnelles.

Public de l'action
Encadrants des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Objectif
Développer l'engagement dans l'action de nouveaux modes de fonctionnement.
Favoriser l'entraide et la coopération pour mobiliser l'intelligence collective au service de l'équipe, et de chaque membre de l'équipe.
Permettre à chacun et au collectif d'intégrer de nouvelles manières de faire pour régler sur le moyen terme des situations problématiques en s'appuyant sur une communauté d'apprentissages.

Programme
6 étapes composent chaque demi-journée permettant d'alterner les rôles lors des séances et ainsi d'intégrer la démarche (Exposé de la situation - Questionnement - Contrat - Consultation - Plan d'action - Apprentissages et régulation).

Sensibilisation au codéveloppement

Durée
1 jour

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> FMO FORMATION
> ELSE CONSULTING
> DÉVELOPPER LES TALENT

Échéance du marché
Avril 2027

→ Le codéveloppement professionnel mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour permettre à chacun d'améliorer sa pratique professionnelle. Cette démarche est basée sur le partage d'expérience, la réflexion individuelle et collective, à partir des problématiques rencontrées dans l'exercice de sa fonction. La méthode : étude d'une situation vécue par un participant, partage de «savoirs» pratiques et de connaissances théoriques.

Public de l'action

Encadrants des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

> Découvrir la méthode de codéveloppement ainsi que ses effets en tant que levier managérial. Faire émerger des pistes de développement de compétences managériales ;
> Donner envie aux participants de poursuivre dans cette démarche de codéveloppement et de s'inscrire ainsi dans une démarche d'amélioration continue de leur pratique professionnelle.

Formation et accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Formavenir performances

Modalités
En présentiel ou en distanciel

⟶ Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents.
Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établissements un dispositif d'accompagnement qui vise à définir et mettre en oeuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulable et personnalisable, il s'articule en trois temps.

Public de l'action
Direction, membres des instances, responsables de service, encadrants, référents.

Module 1 — Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Effectuer un état des lieux de la politique RH de l'établissement sur le sujet.
> Déterminer les axes prioritaires à travailler dans le cadre des modules complémentaires.

Programme
> Accompagner l'établissement dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
> Identifier les enjeux de la mise en œuvre de ce type de dispositif, les différents acteurs et les rôles de chacun.
> Réaliser un état des lieux des actions déjà menées et des actions à mettre en œuvre.

Modules 2 et 3 en page suivante ⟶

Formation et accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière

Module 2 — Formation – action des acteurs de l'établissement

Durée : Jusqu'à 6 jours
Objectif : Le programme sera personnalisé pour chaque établissement en fonction du diagnostic fait lors du module 1

Programme

Selon les cas, le programme pourra contenir des éléments sur :

- Les enjeux, la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière ;
- L'accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle ;
- L'identification et la valorisation des potentiels de chaque agent ;
- La mise en œuvre des modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et identification des enjeux du CEP ;
- Les facteurs de réussite de mobilité professionnelle dans le cadre des secondes parties de carrière ;
- Les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ;
- Le fonctionnement du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles.

Module 3 — Appui opérationnel auprès des acteurs des établissements

Durée : Jusqu'à 6 jours
Objectif : Le programme sera personnalisé pour chaque établissement en fonction du diagnostic fait lors du module 1

Programme

Selon les cas, le programme pourra contenir des éléments sur :

- Les enjeux, la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière ;
- La priorisation des actions et animation du Copil ;
- La conception des outils ;
- L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation-action ;
- L'identification des leviers de fidélisation, d'attractivité ;
- L'organisation de la prise en compte des situations complexes ;
- Le travail en réseau : identification et mise en œuvre des partenariats internes et externes possibles.

Les fondamentaux de la laïcité en e-learning

Durée
2h15

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
DGAFP

Formation disponible sur la plateforme e-formations.anfh

→ Accompagnement des personnels hospitaliers aux principes des fondamentaux de la laïcité.

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière, dont le personnel médical.

Objectifs

> Définir les composantes de la laïcité, le principe de neutralité et son positionnement par rapport aux valeurs de la République ;
> Situer les principes de la laïcité à partir de repères historiques et juridiques afin d'expliciter les enjeux actuels ;
> Connaître le sens et la portée du principe de laïcité dans les services publics afin d'identifier les difficultés en situation professionnelle et d'adopter un positionnement adéquat ;
> Identifier les principes et normes juridiques caractérisant les droits et obligations des agents en matière de laïcité ainsi que les règles applicables aux usagers du service public ;
> Analyser une situation du point de vue des principes de la laïcité pour adapter et graduer son action ;
> Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la fonction publique.

Laïcité
Ma responsabilité en e-learning

Durée
15 min

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
NELL & ASSOCIÉS

Formation disponible sur la plateforme e-formations.anfh

→ Vous êtes directeur, encadrant ou chef de service au sein d'un établissement de la fonction publique, milieu sanitaire, médico-social et social, et c'est à vous qu'incombe la responsabilité de faire respecter le principe de laïcité. Face à certaines situations sensibles, vous vous demandez comment bien agir et éviter d'en arriver à une solution extrême. D'ailleurs, êtes-vous à jour sur la communication des informations sur la laïcité ? Pour le personnel ? Les usagers ? Les patients ? Faites-vous vraiment respecter le principe de laïcité ? Et connaissez-vous les moyens dont vous disposez en cas de non-respect de ce principe ?
Grâce à ce module interactif, vous aborderez différentes situations rencontrées au cœur de vos métiers et analyserez les solutions qu'il est possible d'apporter. Vous pourrez ensuite les appliquer dans le cadre de vos fonctions et partager ces connaissances avec vos équipes.

Public de l'action
Tout agent de la Fonction publique hospitalière, dont le personnel médical.

Objectifs
> Revoir le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans un établissement de la fonction publique ;
> Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients ;
> Communiquer efficacement sur la réglementation en vigueur.

Laïcité
au quotidien en e-learning

Durée
30 min

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
NELL & ASSOCIÉS

Formation disponible sur la plateforme e-formations.anfh

→ Vous êtes agents de la Fonction publique hospitalière et il ne vous est pas toujours simple d'appliquer le principe de laïcité qui est pourtant inhérent à votre fonction. Alors comment bien agir face à certaines situations sensibles ou cas concrets que vous rencontrez au quotidien ? Quels sont les droits et les devoirs de chacun, agents comme patients ou usagers ? Que pouvez-vous faire ou ne pas faire ? Que disent les textes de lois ? Autant de questions que vous vous posez sans doute et pour lesquelles vous n'avez pas toujours la réponse et donc pas toujours la bonne réaction.
Par différents cas concrets du quotidien, ce module ludique et interactif, vous propose d'accompagner des professionnels travaillant en milieu sanitaire, médico-social et social. Vous les aiderez à analyser plusieurs problématiques et à prendre les bonnes décisions.
Vous pourrez ainsi appliquer ces bonnes pratiques par la suite dans vos fonctions.

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière, dont le personnel médical.

Objectifs

> Connaître le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans la fonction publique.
> Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
> Savoir bien réagir face à ces situations.

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Durée
1 jour par module

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> GROUPE EGAÉ
> FORMAVENIR PERFORMANCES

Modalités
En présentiel ou en distanciel

Code Formule
EGAE :
M1 > 2023-483
M2 > 2023-484

FORMAVENIR PERFORMANCES
M1 > 2023-488
M2 > 2023-489

Échéance du marché
21/01/2028

→ L'intensification des témoignages impulsée par le mouvement « Me too » (à partir de mai 2017) relayés dans le contexte hospitalier par des mouvements comme « Paye ta blouse » ou « Balance ta blouse », a bouleversé les représentations de chacun des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). En parallèle des mouvements sociétaux, les pouvoirs publics se sont emparés de la lutte contre les VSS, notamment par l'article L4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Public de l'action
Se référer au public indiqué dans les 2 modules.

Objectifs
Se référer aux objectifs indiqués dans chaque module.

Module 1 — Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Cette formation vise à accompagner les agentes et agents de la Fonction publique hospitalière à une meilleure compréhension des situations de violences sexistes et sexuelles qui peuvent survenir au travail, afin qu'ils et elles soient en capacité de caractériser les faits à partir du référentiel légal, les détecter le plus en amont possible et orienter les victimes. Il s'agit d'une formation dispensant les fondamentaux sur les situations de violences sexistes et sexuelles, elle peut être pertinente pour toute personne souhaitant monter en compétence sur le sujet et partager une même culture de l'égalité.

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail ;
> Identifier les mécanismes des violences ;
> Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun et chacune ;
> Prévenir et participer à la prévention ;
> Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet ;
> Contribuer à l'identification des victimes de VSS par des méthodes et des outils adaptes ;
> Développer une posture d'accueil de la parole, accompagner, signaler et orienter ;
Public du module : Tout agent de la Fonction publique hospitalière, dont le personnel médical.
Informations complémentaires : La formation utilise des études de cas et mises en situation à analyser en petits groupes ou en collectif pour savoir comment détecter, réagir ou accueillir la parole d'une victime.

Programme

> Représentations, cadre réglementaire, définitions légales et chiffres clés ;
> Échanges autour des situations relatées ;
> Les violences sexistes et sexuelles et leurs modes d'expression ;
> Identification des victimes et signaux d'alerte ;
> Les mécanismes des violences ;
> Les actions de prévention ;
> La posture relationnelle adaptée et les techniques d'écoute active ;
> Ressources et procédures possibles.

Module 2 en page suivante →

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Module 2 — Construire et déployer un plan de prévention et des procédures disciplinaires au sein de son établissement

Cette formation vise à outiller les RH, l'encadrement et les représentant·es du personnel à développer des actions de prévention des violences sexistes et sexuelles et à être en capacité de traiter les signalements dans le cadre d'une procédure de signalement construite en amont.

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Maîtriser le cadre réglementaire ;
> Impulser un plan de prévention au sein de son établissement ;
> Mobiliser les acteurs et les ressources internes ;
> Identifier les situations, les types de VSS et les modes d'expression pouvant s'exercer au sein de son établissement ;
> Constituer des indicateurs permettant de juger de l'urgence et de l'importance de situations ;
> Appréhender des modes de preuve ;
> Rédiger un protocole et des procédures disciplinaires.

Public du module : Responsables RH, cadres intermédiaires, membres du CSE.
Prérequis : Avoir suivi le module 1, comprendre, repérer les situations de violences.

Programme
> Sensibilisation au cadre juridique pour les professionnels soumis au code de la fonction publique ;
> Outils de diagnostic, outils de prévention et d'information ;
> Mise en place de procédures d'alerte, de signalement et d'accompagnement des victimes ;
> Constitution du dossier et du recueil des preuves avec faisceau d'indices ;
> Création de protocole interne lors de la révélation des faits ;
> Les partenariats externes avec acteurs locaux et nationaux ;
> Le positionnement adapté face aux potentielles victimes et agents incriminés.

E-learning : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH

Durée
1h15

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
JLO

Module accessible sur la plateforme e-formations de l'Anfh

⟶ Depuis 2019, l'Anfh accompagne les acteurs de la FPH dans le repérage, la prise en charge et l'orientation de victimes de VSS. Ce module contribue à instaurer un meilleur repérage, une prise en charge et une orientation adaptée des victimes.

Public de l'action

Tous publics de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

Objectifs

> Identifier les enjeux de la prévention ;
> Repérer les situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel ;
> Appréhender les principales notions juridiques des agissements sexistes et de harcèlement sexuel ;
> Identifier les impacts sur la victime et le collectif de travail ;
> Se situer dans un dispositif de prévention et de traitement de ces situations ;
> Identifier le rôle des différents acteurs ;
> Adopter les bonnes pratiques pour être acteur de la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.

Programme

6 modules

> Introduction ;
> Les enjeux de la prévention ;
> Les situations à distinguer ;
> Les conséquences sur l'individu et le collectif de travail ;
> Les dispositifs de l'organisation et les acteurs ;
> Agir à son niveau ;
> Quiz final et conclusion.

Partie 03
Management

SOMMAIRE

Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement 78

Approfondir ses pratiques en management 79

Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement

Durée
4 jours (2+2)

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> DEMETER
> REOR

Code Formule
DEMETER >2022-1457
REOR > 2022-1458

Échéance du marché
12/03/2027

⟶ La loi du 06/08/2019 instaure l'obligation de formation au management des agents qui accèdent à des fonctions d'encadrement. Il est nécessaire d'accompagner l'encadrant pour analyser ses pratiques, se distancier, et se doter d'outils et méthodes pour organiser le travail, manager son équipe au quotidien et dans toute situation. Il est également nécessaire d'accompagner l'encadrant dans l'organisation de son travail.

Public de l'action

Toute personne placée en situation d'encadrement, débutant dans ces fonctions ou exerçant une responsabilité d'équipe quels que soient sa catégorie et son secteur d'activité dans la FPH.
Point de vigilance : il ne doit pas y avoir de liens hiérarchiques entre les participants au sein d'un groupe.

Objectifs

> Comprendre la posture managériale et ses implications ;
> Mieux se connaître et mieux connaître les autres pour améliorer ses interactions avec l'équipe ;
> Animer et gérer une équipe : la communication interpersonnelle, l'animation de réunions et d'entretiens, la gestion des conflits ;
> Savoir prioriser son travail, organiser le travail de l'équipe.

Programme

DÉMÉTER

> Contextualiser la pratique de l'encadrant d'une équipe dans la FPH ;
> Acquérir les bases pour manager une équipe au quotidien ;
> Adapter sa posture et ses comportements managériaux a chaque situation ;
> Savoir organiser son travail et celui de son équipe ;
> Contribuer au développement des compétences de son équipe.

REOR

> S'approprier la posture managériale ;
> Connaître et animer son équipe au quotidien ;
> Communiquer et interagir ;
> Contribuer à la cohésion de l'équipe et au développement des compétences.

Approfondir ses pratiques en management

Durée
2 jours par module

Les cinq modules sont mobilisables de manière indépendante.

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> DEMETER
> REOR

Code Formule
DEMETER > de 2022-1714 à 2022-1718
REOR > de 2022-1719 à 2022-1723

Échéance du marché
12/03/2027

⟶ Deux jours, par module, pour prendre du recul sur son expérience, fortifier sa posture managériale, partager des pratiques, chercher ensemble des solutions autour de situations concrètes.

Public de l'action

Toute personne placée en situation d'encadrement, débutant dans ces fonctions ou exerçant une responsabilité d'équipe quels que soient sa catégorie et son secteur d'activité dans la FPH.
Point de vigilance : il ne doit pas y avoir de liens hiérarchiques entre les participants au sein d'un groupe.

Approfondir ses pratiques sur 5 thématiques

> Se connaître et savoir se positionner en tant que manager ;
> Conduire les différents types d'entretiens ;
> Animer et motiver son équipe ;
> Gérer son temps de manager et sa délégation ;
> Accompagner au changement et à la conduite de projet.

Modules 1, 2, 3, 4 et 5 en pages suivantes ⟶

Approfondir ses pratiques en management

Module 1 — Se connaître et savoir se positionner en tant que manager

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Identifier les différents types de management et savoir auquel on s'identifie ;
> Savoir s'affirmer et se positionner dans son rôle d'encadrant ;
> Savoir adapter sa communication ;
> Savoir anticiper et gérer les conflits interpersonnels.

Programme

DÉMÉTER
> Manager au quotidien ;
> Consolider son rôle de cadre et savoir s'affirmer ;
> Créer les conditions d'une communication adaptée ;
> Anticiper et gérer les conflits.

REOR
> S'approprier la posture managériale ;
> Communiquer en tant que leader ;
> Savoir anticiper et gérer les conflits.

Module 2 — Conduire les différents types d'entretiens

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Identifier les différents types d'entretiens qu'un manager peut être amené à réaliser ;
> Savoir s'affirmer et se positionner dans son rôle d'encadrant selon l'entretien ;
> Savoir conduire l'entretien en mobilisant les techniques de communication adaptée ;
> Savoir aborder des sujets difficiles.

Programme

DÉMÉTER
> Les différents entretiens dans la FPH ;
> L'encadrant et les entretiens délicats ;
> Organiser le suivi des différents entretiens.

REOR
> Identifier les différents entretiens ;
> Travailler la posture selon l'entretien ;
> Savoir communiquer dans les situations complexes.

Module 3 — Animer et motiver son équipe

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Préparer et animer une réunion d'équipe ;
> Savoir fédérer et motiver son équipe en intégrant les compétences de chacun ;
> Développer la cohésion d'équipe.

Programme

DÉMÉTER
> Analyser le fonctionnement de son équipe ;
> Développer sa communication ;
> Manager la diversité de son équipe ;
> Améliorer le travail collectif.

REOR
> Faire le diagnostic du fonctionnement de son équipe ;
> Manager la performance collective ;
> Faire des réunions des temps constructifs ;
> Accompagner un nouvel arrivant dans l'équipe.

Module 4 — Gérer son temps de manager et sa délégation

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Prendre conscience de sa relation au temps ;
> Organiser son travail en fonction des priorités et contraintes de service ;
> Savoir prioriser son travail, en améliorant ses méthodes d'organisation ;
> Apprendre à déléguer de manière juste et efficace ;
> Savoir fixer des objectifs au quotidien et mesurer leur réalisation.

Programme

DÉMÉTER
> Savoir se positionner et déléguer ;
> Structurer son organisation de travail ;
> Optimiser son travail avec l'équipe.

REOR
> Prendre conscience de sa relation au temps ;
> Organiser son travail en fonction des priorités ;
> Apprendre à déléguer de manière juste et efficace ;
> Savoir fixer des objectifs et les mesurer.

Module 5 en page suivante ⟶

Approfondir ses pratiques en management

Module 5 — Accompagner au changement et à la conduite de projet

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Savoir mettre en œuvre une démarche projet ;
> Conduire et accompagner le changement.

Programme

DÉMÉTER
> Les incontournables de la démarche projet ;
> Le management de projet *via* l'approche processus ;
> L'accompagnement au changement ;
> Suivre la mise en œuvre d'un projet.

REOR
> Comprendre pourquoi le changement n'est pas inné ;
> Comprendre les réactions au changement ;
> S'approprier des outils pour accompagner la gestion du projet.
> Piloter et évaluer le projet.

Partie 04
Travail en équipe

SOMMAIRE

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail 84

Développer la cohésion d'équipe N 85

Les atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble ? 87

N Nouvelle formation

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

Durée
4 jours

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> FORMAVENIR PERFORMANCES
> OBEA
> SYNERGIES DCF

Modalités
En présentiel ou en distanciel

Code Formule
FORMAVENIR PERFORMANCES :
Présentiel > 2023-96
Distanciel > 2023-97

OBEA :
Présentiel > 2023-99
Distanciel > 2023-100

SYNERGIES DCF :
Présentiel > 2023-102
Distanciel > 2023-103

Échéance du marché
10/08/2027

⟶ Les conditions du travail en équipe sont reconnues comme étant garants de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements. Cette action de formation est proposée aux professionnels pour les amener à développer leurs compétences relationnelles et leur pouvoir d'agir au sein d'un collectif.

Public de l'action

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public, dont le personnel médical.

Objectifs

> Comprendre les déterminants (sociaux, santé...) influençant les compétences relationnelles ;
> Identifier les principales caractéristiques de ces compétences ;
> Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins ;
> Appréhender les outils et méthodes pour optimiser les relations professionnelles et permettre à la fois de s'exprimer et de renforcer L'efficacité collective ;
> Tirer avantage de ses propres ressources et de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations professionnelles.

NOUVEAUTÉ !

Développer la cohésion d'équipe

Durée
1 à 2 jours (en fonction de l'offre choisie)

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> CAPITAN
> COM-SCAPE
> UN RÔLE À JOUER

Un positionnement en amont est obligatoire et indispensable pour préparer cette formation.

Échéance du marché
Janvier 2029

Public de l'action

Tout agent de la Fonction publique hospitalière et tout personnel médical, Idéalement de la même équipe. Participation de l'encadrement souhaitée

Objectifs

> Créer, renforcer une identité collective ;
> Mobiliser des techniques de communication appropriées ;
> Développer un esprit d'équipe en s'appuyant sur l'intelligence collective.

Programme

CAPITAN

Jour 1

> Prendre du recul et établir un diagnostic partagé ;
> La notion de « préférences de fonctionnement dans le travail » ;
> Les fonctions internes de toute équipe ;
> Le positionnement de chaque membre de l'équipe sur la Roue TMS ;
> Savoir établir un diagnostic partagé ;
> Analyse des points de convergence, de divergence et de leurs raisons ;
> Priorisation des enjeux et axes de travail ;
> Méthode OSBD (simulations, échanges en plénière).

Jour 2

> Définir orientations, actions et outils visant a développer la cohésion de son équipe ;
> Optimiser la relation de confiance ;
> Mobiliser les techniques de communication appropriées et utiliser des techniques de soutien mutuel ;
> Formaliser un plan de progrès collectif pour les 6 prochains moins.

Suite du programme en page suivante →

Développer la cohésion d'équipe

COM-SCAPE

> Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe au moyen d'une pédagogique active autour de l'escape game ;
> Travailler sur la posture et la dynamique de groupe en atelier ;
> Mises en situations simulées avec débriefings construites autour de l'escape game.

Entretien préformation : dans les trois mois précédant la formation, un entretien est réalisé avec l'équipe ou ses responsables afin d'évaluer les besoins spécifiques et d'orienter le choix des thématiques abordées.

Les thématiques proposées :

> Cohésion d'équipe et force de l'équipe ;
> Interruptions de tâches et Multitâches ;
> Répartition des tâches ;
> Gestion du stress et des émotions ;
> Communication sécurisée et transmissions ;
> Leadership partagé ;
> Gestion de la fatigue ;
> Biais cognitifs (effet de focalisation) ;
> Communication non violente (CNV).

UN RÔLE À JOUER

JOUR 1

> Les mécanismes de la cohésion et l'intelligence émotionnelle (Exercices issus du théâtre, Jeux, Mises en situation) ;
> Les freins a une communication de qualité (Exercices, Atelier) ;
> L'assertivité (Saynètes) ;
> Mieux communiquer dans une situation tendue ou conflictuelle, l'écoute active (Atelier et mises en situation).

JOUR 2

> Mettre en place une relation efficace, positive et bienveillante avec ses collègues (Mises en situation) ;
> Construction d'un plan d'actions.

Les atouts d'une équipe intergénérationnelle : Comment bien travailler ensemble ?

Durée
3 jours (2+1)

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> OBEA
> EXCELLENS FORMATION

Modalités
Groupe de 8 à 16 participants en présentiel

Échéance du marché
Octobre 2028

⟶ Le report de l'âge de départ à la retraite et l'utilisation fréquente d'apprentis, de stagiaires, et de contractuels ont engendré la constitution d'équipes de travail caractérisées par des écarts d'âge significatifs. Aujourd'hui, le travail en équipe « intergénérationnelle » est source de difficultés car deux ou trois générations sont amenées à travailler ensemble malgré un sens du travail et des exigences différentes. Comment cette diversité générationnelle peut-être exploitée comme un levier favorable à la performance collective et au « bien travailler ensemble » ?

Public de l'action

Tout public, dont le personnel médical, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels qui travaillent ensemble dans une même équipe ou structure.

Objectifs

> Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail ;
> Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes ;
> Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la FPH ;
> S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers transférables dans une équipe ;
> Développer un sens partagé au travail afin d'agir au sein d'une équipe, en s'appuyant sur l'intelligence collective intergénérationnelle.

Programme

> **JOUR 1 :** Les différences intergénérationnelles au sein d'une équipe ;
> **JOUR 2 :** La collaboration intergénérationnelle et le sens partagé au travail ;
> **JOUR 3 :** Retour d'expérience et analyse réflexive des pratiques professionnelles.

Informations complémentaires
Pédagogie interactive privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place de solutions opérationnelles, concrètes adaptées à l'équipe.

Partie 05
Qualité de vie au travail et égalité professionnelle

SOMMAIRE

Dispositif sur la qualité de vie et des conditions de travail 90

Dispositif sur l'égalité professionnelle femmes/hommes 96

Dispositif sur la qualité de vie et des conditions de travail

Durée
1 à 4 jours
par thématique

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Variable selon les thématiques

Modalités
En présentiel ou en distanciel

Code Formule
Se rapprocher de votre délégation

Échéance du marché
07 avril 2026

N'hésitez pas à contacter votre délégation après cette date pour vous renseigner sur notre nouvelle offre.

⟶ Pour vous accompagner sur la QVT, l'Anfh vous propose une boîte à outils mobilisables à la carte. En complément de l'accompagnement à la démarche qualité de vie au travail ainsi que du baromètre proposé par vos délégations, des formations-actions peuvent être déployées indépendamment ou en complément de vos démarches.

Public de l'action
Variable selon les modules.

5 thématiques
- Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants ;
- Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens ;
- Améliorer la communication institutionnelle interne ;
- Élaboration du document unique et du PAPRIPACT ;
- Mise en place du télétravail.

Module 1 — Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

Durée : 1 à 4 jours
Organisme de formation : KPMG ou RELYENS
Objectifs :
> Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement.
> Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
> Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.
Public du module : Direction, DRH, RH, services RH, encadrants

Programme

KPMG
> Valoriser la structure lors de l'entretien de recrutement ;
> Préparer l'arrivée d'un nouvel agent ;
> Structurer un parcours d'intégration ;
> Assurer le suivi de l'agent les premiers mois.

RELYENS
> Intégrer les concepts de « onboarding » et de « marque employeur » ;
> Identifier les étapes de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel arrivant ;
> Mettre en synergie les différents acteurs du processus de recrutement et d'intégration ;
> Organiser les modalités pratiques de l'accueil et de l'intégration ;
> Définir les modalités d'évaluation du nouvel embauché et construire un outil de suivi.

Modules 2, 3, 4 et 5 en pages suivantes ⟶

Dispositif sur la qualité de vie et des conditions de travail

Module 2 — Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

Durée : 1 à 4 jours
Organisme de formation : EVOCARE ou KPMG ou RELYENS
Objectifs :
> Permettre à un établissement de définir et d'impulser une vision managériale porteuse de sens au travail ;
> Définir collectivement les valeurs managériales à promouvoir et à développer ;
> Définir les conditions de diffusion, d'adhésion et impulser la mise en œuvre ;
> Définir les conditions d'évaluation.
Public du module : Direction, DRH, RH, encadrement supérieur et de proximité

Programme

EVOCARE
> Formation du management aux pratiques porteuses de sens au travail ;
> Définition et évaluation des valeurs managériales actuelles de l'établissement ;
> Définition, promotion, diffusion, adhésion et évaluation des valeurs managériales futures.

KPMG
> Donner du sens, partager une vision, mobiliser ;
> Impulser et déployer ;
> S'approprier les leviers et les outils de la vision managériale partagée.

RELYENS
> Définir les fondamentaux en matière de pratique managériale ;
> Apprendre à définir collectivement les valeurs managériales permettant de fédérer un collectif de travail ;
> Intégrer la qualité de vie au travail au quotidien dans sa pratique managériale ;
> Impulser la mise en œuvre des nouvelles valeurs managériales au sein de son équipe.

Module 3 — Améliorer la communication institutionnelle interne

Durée : 1 à 4 jours
Organisme de formation : FORMAVENIR ou GERESO ou SYNERGIE
Objectifs :
> Faire le bilan de la communication dans l'établissement ;
> Dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne ;
> Savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne.
Public du module : Direction, DRH, RH, SSI, encadrants, représentants du personnel

Programme

FORMAVENIR
> Comment rendre la communication opérationnelle ;
> Définition et mise en œuvre du plan de communication et des stratégies qui y sont liées ;
> Le suivi et l'évaluation du plan de communication ;
> Formalisation du plan d'actions.

GERESO
> Savoir-faire un audit de communication : enjeux et modalités ? ;
> Savoir faire un inventaire de l'existant ;
> Élaborer un plan de communication.

SYNERGIE
> Les objectifs de la communication ;
> Mise en œuvre d'un plan de communication ;
> Les freins et leviers dans l'activité du référent communication.

Modules 4 et 5 en pages suivantes →

Dispositif sur la qualité de vie et des conditions de travail

Module 4 — Élaboration du document unique et du PAPRIPACT

Durée : 1 à 4 jours
Organisme de formation : COMPÉTENCES PRÉVENTION ou JLO ou RELYENS
Objectifs :
> Connaître le cadre législatif et réglementaire et les enjeux relatifs à la démarche d'évaluation des risques professionnels ;
> Définir l'organisation pour déployer la démarche au sein de l'établissement ;
> Savoir identifier et évaluer préventivement les risques d'une situation de travail ;
> Savoir analyser des situations post-accidents pour améliorer les dispositifs de prévention ;
> Construire son programme de prévention des risques professionnels : PAPRIPACT.
Public du module : Direction, DRH, RH, encadrants, représentants du personnel

Programme

COMPÉTENCES PRÉVENTION
> Évaluation des risques professionnels et transcription dans le DUERP.
> Feuille de route de la démarche avec le PAPRIPACT.
> Mise à jour du DUERP et inscription des mesures dans le PAPRIPACT.

JLO
> Acquérir les notions DUERP-PAPRIPACT ;
> Structurer et mettre en œuvre le DUERP et le PAPRIPACT ;
> Finaliser le DUERP et créer le PAPRIPACT.

RELYENS
> Définir la méthodologie pour mettre en œuvre une démarche d'évaluation des risques ;
> Définir et mettre en place son PAPRIPACT ;
> Communiquer et planifier la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Module 5 — Mise en place du télétravail

Durée : 1 à 4 jours
Organisme de formation : GERESO ou KPMG ou RELYENS
Objectifs :
> Connaître le cadre juridique du télétravail ;
> Comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère ;
> Construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail ;
> Préparer la conduite du changement dans sa structure.
Public du module : Direction, DRH, RH

Programme

GERESO
> Avantages et inconvénients pour la structure et l'agent ;
> Mise en place d'une charte du télétravail ;
> Communication et formation : des étapes a ne pas négliger ;
> Réorganiser un service impacte par le télétravail.

KPMG
> Réaliser un diagnostic de l'existant ;
> Définir les principes de mise en place ou d'élargissement du télétravail ;
> Mettre en place un suivi du déploiement.

RELYENS
> Identifier les leviers et facteurs de mise en œuvre du télétravail ;
> Évaluer les impacts du déploiement du télétravail à l'échelle des individus, des métiers et des services ;
> Piloter le déploiement du télétravail ;
> Suivre et ajuster le télétravail au cours du temps.

Dispositif sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

Durée
0,5 à 1 jour en fonction du module

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences
Préparation concours et examens

Organisme de formation
Achat en cours

Renseignement complémentaire
Le marché étant en cours de renouvellement, l'offre est susceptible d'évoluer. Pour toute demande sur ce dispositif, merci de contacter votre délégation Anfh.

Un module e-learning de 30 min sur les enjeux de l'égalité professionnelle est disponible sur la plateforme e-formations de l'Anfh.

→ En amont de ces formations, un diagnostic en deux temps peut être déployé. Ces deux étapes permettent de consolider un état des lieux personnalisé pour identifier des premières pistes d'actions et de concevoir un plan d'action pour identifier et maîtriser les modalités de mise en œuvre afin d'accompagner l'établissement dans le déploiement de cette démarche.
Les formations présentées ci-dessous peuvent venir en appui du diagnostic ou être mobilisées indépendamment.

Public de l'action
Variable selon les modules.

Module 1 — Formation de l'encadrant intermédiaire

Objectifs :
> Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires ;
> Appliquer et mettre en oeuvre la politique d'égalité professionnelle de son établissement.
Public du module : Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire.

Module 2 — Formation des agents des services des ressources humaines

Objectifs :
> Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes/hommes pour un service RH ;
> Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration ;
> Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines.
Public du module : Tous les agents des services des ressources humaines ou des services centraux d'administration.

Module 3 — Formation des référents égalité ou diversité

Objectifs :
> Appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du référent ;
> Contribuer à la construction et au déploiement d'une politique d'égalité.
Public du module : Tous les agents missionnés en tant que référent égalité dans leur établissement ou sur un territoire donné.

Partie 06
Transmission des savoirs

SOMMAIRE

Être tuteur de stagiaires paramédicaux N 100

Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils 101

Parcours e-learning maître d'apprentissage 104

Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne 106

Se perfectionner en tant que formateur interne 107

N Nouvelle formation / Formation e-learning

NOUVEAUTÉ !

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

Durée
4 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
En cours d'achat

Modalités
En présentiel

Public de l'action

Tout professionnel de santé des filières soins, rééducation et médicotechnique chargé des fonctions de tuteur de stagiaires paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH, dont le personnel médical.

Objectifs

> Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'approprier les concepts clés liés à la réingénierie des formations paramédicales ;
> Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale ;
> Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

Programme

> Rôle, missions et compétences des tuteurs, les principes et enjeux du tutorat ;
> Les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques et leurs impacts ;
> L'organisation du parcours de stage ;
> Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement ;
> La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction ;
> La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage ;
> Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi ;
> Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur ;
> L'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio ;
> Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent de l'institut et l'étudiant).

Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils

Durée
2 jours module 1 et 3 et 1 jour pour le module 2

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
EXCELLENS FORMATION

Modalités
En présentiel

Code Formule
2023-553
2023-554
2023-555

Échéance du marché
12/03/2028

⟶ L'Anfh souhaite améliorer l'accompagnement des personnels qui sont ou seront maîtres d'apprentissage en proposant une offre collective pour leur apporter un meilleur soutien.

Public de l'action

Tout personnel de la FPH accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti.

Objectifs

> Cerner la posture de maître d'apprentissage et la distinguer de celle du tuteur ;
> Questionner les leviers favorisant la relation apprentis/maîtres d'apprentissage ;
> Favoriser les échanges avec le CFA ;
> Encadrer son apprenti et le soutenir dans ses apprentissages ;
> Étudier et se saisir d'outils variés facilitant l'apprentissage de tous ;
> Obtenir la certification.

3 modules distincts

> Module 1 : Missions et outils
> Module 2 : Consolider sa posture de maître d'apprentissage et actualiser ses connaissances
> Module 3 : Accompagnement à la certification

Modules 1, 2 et 3 en pages suivantes ⟶

Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils

Module 1 — Missions et outils

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Savoir accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant au sein d'une équipe et de l'établissement ;
> Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle de l'apprenti ;
> Acquérir des outils pour encadrer son apprenti ;
> Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages en lien avec le CFA.

Programme
> L'accueil et l'intégration de l'apprenti ;
> La posture de maître d'apprentissage au sein de la FPH ;
> La notion de compétences ;
> La mise en place du parcours d'apprentissage ;
> La transmission des compétences : définir le cadre, les méthodes et outils ;
> Les entretiens de suivi ;
> Le plan d'action personnel.

Module 2 — Consolider sa posture de maître d'apprentissage et actualiser ses connaissances

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Mise à jour des connaissances fondamentales de maître d'apprentissage ;
> Consolidation d'outils facilitant la posture de maître d'apprentissage ;
> Sensibilisation aux sciences cognitives et aux modalités d'apprentissage.
Public du module : Tout personnel exerçant ou ayant exercé la mission de maître d'apprentissage et suivi le module 1.

Programme
> Fondamentaux et nouveautés relatives à la fonction de maître ;
> d'apprentissage (législation, recommandations…) ;
> Atelier de partage d'expérience sur la fonction de maître d'apprentissage ;
> Découverte des neurosciences et du processus d'apprentissage.

Module 3 — Accompagnement à la certification

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Permettre au candidat de connaître le processus de certification ;
> Aider le candidat à préparer le dossier formalisé servant à la session d'examen ;
> Préparer le candidat à la présentation orale de son dossier.

Public du module : Tout personnel de la FPH ayant de préférence suivi le module 1 et pouvant attester :
> De l'accompagnement d'au moins un apprenti sur la durée totale de son parcours ;
> D'une formation complète de maître d'apprentissage en lien avec le référentiel de compétences.

Programme

> Le référentiel de compétences et d'évaluation ;
> La rédaction et l'amélioration de son dossier ;
> La préparation et la structuration de l'exposé oral ;
> La présentation de son dossier face au jury ;
> L'examen blanc.

Parcours e-learning maître d'apprentissage

Durée
1h20 pour le module 1 et 20 min pour le module 2

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
AKOR CONSULTING

Modalités
En e-learning

Connexion *via* la plateforme e-anfh

Consultez notre site internet pour plus d'informations sur l'apprentissage et pour découvrir notre guide : www.anfh.fr/thematiques/apprentissage

⟶ Le développement de l'apprentissage constitue une priorité affichée par les pouvoirs publics. L'apprentissage est présenté comme un levier pour sécuriser l'attractivité des métiers et répondre aux difficultés de recrutement des établissements actifs dans ce secteur. Ce parcours de formation vise à améliorer l'accompagnement des personnels qui sont ou seront maîtres d'apprentissage.

Public de l'action

Tout personnel de la FPH accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti et qui souhaite mettre à jour ses compétences.

2 Modules distincts :
> Module 1 : S'approprier les 9 compétences du référentiel ;
> Module 2 : Se préparer à la certification.

Précisions : Retrouvez à la fin de chaque module, des exercices de mises en pratique à travers des ressources annexes.

Module 1 — S'approprier les 9 compétences du référentiel

Durée : 1h20
Objectifs :
> Appréhender le cadre juridique de l'apprentissage dans la FPH ;
> Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/apprenant ;
> Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;
> Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Module 2 — Se préparer à la certification

Durée : 20 min
Objectif : Permettre au maître d'apprentissage de se préparer à la certification en s'appuyant notamment sur les éléments du guide d'accompagnement du candidat à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage du ministère du Travail.
Public du module : Tout personnel de la FPH pouvant attester de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours ou d'une formation complète de maître d'apprentissage en lien avec le référentiel de compétences.

Être formateur interne occasionnel
Les fondamentaux de la formation interne

Durée
4 jours (3 + 1)

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> CESIFORM
> LEFEBVRE DALLOZ

Modalités
En présentiel

Code Formule
CESIFORM > 2023-631
LEFEBVRE DALLOZ > 2023-632

Échéance du marché
Mars 2028

⟶ Cette action doit permettre à tout professionnel souhaitant devenir formateur interne occasionnel, ou l'étant déjà, de développer et/ou renforcer des compétences en conception et animation de formation. Les apports seront adaptés au contexte des établissements hospitaliers, à l'expérience des professionnels et aux situations de formation à animer en vue de faciliter le transfert des acquis de formation. Ils viseront à doter les participants de la « boîte à outils » pédagogique indispensable pour des sessions de formation réussies, quel que soit leur cœur de métier.

Public de l'action

Tout professionnel, dont le personnel médical, exerçant la mission de formateur interne occasionnel, souhaitant acquérir ou développer des compétences dans l'organisation et l'animation de sessions de formation.

Objectifs

> Connaître les missions du formateur interne ;
> Être sensibilisé aux bases de la formation d'adultes ;
> Concevoir des supports et des séquences de formation adaptés au sujet et au public ciblé ;
> Mettre en œuvre et animer une formation selon diverses méthodes pédagogiques ;
> Connaître les outils numériques de formation et savoir les utiliser ;
> Réaliser des recherches documentaires.

Programme

CESIFORM

> Faire le point sur les besoins de l'apprenant adulte ;
> Élaborer des fiches pédagogiques ;
> Mobiliser différentes méthodes d'animation ;
> Connaître les principes généraux de la recherche documentaire.

LEFEBVRE DALLOZ

> Comprendre et mettre en application les principes de l'apprentissage pour adultes : Quelle structure donner à mes formations pour susciter l'attention et l'engagement des apprenants ? ;
> Adapter sa posture et les différentes techniques d'animation à son auditoire.

Se perfectionner en tant que formateur interne

Durée
1 jour par module

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> CESIFORM
> LEFEBVRE DALLOZ

Modalités
En présentiel

Code Formule
CESIFORM :
M1 > 2023-633
M2 > 2023-634
M3 > 2023-635
LEFEBVRE DALLOZ :
M1 > 2023-636
M2 > 2023-637
M3 > 2023-638

Échéance du marché
Mars 2028

→ Ces modules doivent permettre à tout professionnel souhaitant se perfectionner en tant que formateur occasionnel de développer et/ou renforcer des compétences en préparation et animation de formation. Les apports seront adaptés au contexte des établissements hospitaliers, à l'expérience des professionnels et aux situations de formation à animer.
Ils viseront à doter les participants de la « boîte à outils » pédagogique indispensable pour des sessions de formation réussies, quel que soit leur cœur de métier. Une attention particulière est portée au cours de cette formation aux ancrages méthodologiques et conceptuels sur lesquelles reposent les méthodes pédagogiques actives d'aujourd'hui.

Public de l'action

Tout professionnel, dont le personnel médical, exerçant la mission de formateur interne occasionnel, souhaitant perfectionner ses compétences dans l'organisation et l'animation de sessions de formation.

Objectif

Développer et/ou renforcer des compétences en préparation et animation de formation.

Modules 1, 2 et 3 en pages suivantes →

Se perfectionner
en tant que formateur interne

Module 1 — Utiliser les techniques et outils d'animation permettant l'instauration d'une dynamique de groupe

En utilisant des techniques et des outils d'animation adaptés, le formateur interne cherche à créer une dynamique de groupe engageante et interactive. Cela lui permet d'optimiser l'apprentissage des participants, de favoriser l'échange d'idées et la collaboration, tout en s'assurant que les objectifs de la formation sont atteints de manière efficace.

Durée : 1 jour
Objectifs :
- Connaître les différentes méthodes et outils pédagogiques en formation ;
- Savoir reconnaître les participants sur lesquels s'appuyer pour favoriser une dynamique de groupe ;
- Développer la motivation des professionnels.

Module 2 — Utiliser les techniques de communication et d'interaction, consolider sa prise de parole

Utiliser ces leviers permet au formateur de consolider sa prise de parole en favorisant une transmission claire et efficace des informations. Cette formation d'une journée a pour but d'apporter les techniques qui renforcent la confiance du formateur, lui permettant de s'exprimer avec assurance et d'établir une relation de confiance avec ses participants, favorisant ainsi un environnement propice à l'apprentissage et à la participation active.

Durée : 1 jour
Objectifs :
- Se sentir légitime face aux professionnels ;
- Connaître les méthodes d'assertivité ;
- Connaître les techniques de communication ;
- Prendre la parole avec éloquence en adaptant sa posture ;
- Savoir réagir face aux questionnements des professionnels.

Module 3 — Savoir s'adapter dans le cadre de ses missions de formateur interne

Pour un formateur interne il est essentiel de s'adapter pour répondre efficacement aux besoins et défis variés des apprenants. Cette capacité à s'ajuster permet d'offrir des formations personnalisées et pertinentes, en fonction des profils et des attentes des participants. En étant flexible, le formateur peut adapter ses méthodes pédagogiques et son contenu pour maximiser l'engagement et la compréhension. Cette adaptation constante favorise également le développement professionnel du formateur, lui permettant d'explorer de nouvelles approches et d'améliorer sa pratique en continu.

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Savoir se positionner en tenant compte des objectifs de la formation ;
> Avoir la capacité d'accompagner la résistance au changement par le biais de la formation ;
> Adopter des techniques de communication régulatrices assertives en situation complexe ;
> Être capable de réagir face à une situation difficile ou déstabilisante liée aux comportements des participants ;
> Connaître les éléments du contexte législatif global encadrant la mission du formateur interne permettant de legitimer sa posture ;
> Interpréter les résultats de l'évaluation de fin de formation afin d'adapter le contenu et les méthodes aux sessions de formation suivantes ;
> Favoriser le transfert des acquis ;
> Identifier comment évaluer les effets de la formation dans sa structure.

Partie 07
Développement durable

SOMMAIRE

Mettre en œuvre une stratégie et initier un plan d'action d'achats responsables 112

Mettre en œuvre une politique de développement durable 114

Mettre en œuvre une stratégie et initier un plan d'action d'achats responsables

Durée
Module : 1 jour
Module 2 : 3 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
CKS

Modalités
En présentiel

Échéance du marché
Novembre 2026

Public de l'action

Acheteurs, prescripteurs, juristes.
Prérequis : Connaissances générales du contexte organisationnel et législatif de l'achat public hospitalier.

Objectifs

- Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé, les objectifs réglementaires associés et les risques pour un établissement hospitalier ;
- Organiser et structurer une démarche d'achats responsables dans son GHT ;
- Piloter son dispositif d'achats responsables ;
- Préparer la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables ;
- Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs règlementaires associés ;
- Maîtriser les bonnes pratiques associées à une démarche d'achats responsables ;
- Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables aux différentes étapes de l'achat ;
- Réaliser le suivi d'exécution de son marché et piloter ses fournisseurs RSE ;
- Élaborer sa feuille de route en matière d'achats responsables.

Module 1/2 — Savoir construire et mettre en place une stratégie d'achats responsables

Durée : 1 jour

Programme

> Définir des achats responsables et le contexte législatif ;
> Introduire l'achat responsable aux différentes étapes de l'achat ;
> Définir et élaborer une politique achats responsables ;
> Mettre en œuvre une charte d'achats responsables avec ses fournisseurs ;
> Définir les indicateurs. Achats responsables ;
> Construire des tableaux de bord pertinents ;
> Communiquer en interne et en externe sur l'atteinte des objectifs de sa politique achats responsables.

Module 2/2 — Mettre en œuvre une stratégie et initier un plan d'action d'achats responsables

Durée : 3 jours

Programme

> Définir des achats responsables, le contexte législatif et les enjeux par famille d'achats pour un établissement hospitalier ;
> Comprendre l'articulation entre commande publique et achats responsables ;
> Faire un zoom sur les enjeux sociaux et sociétaux associés aux achats responsables et les enjeux environnementaux et éthiques ;
> Intégrer le développement durable à la phase d'élaboration de sa stratégie d'achats ;
> Les enjeux RSE associes aux différentes pièces de marche : RC – CCTP et CCAP ;
> Mesurer les indicateurs de performance contractuelle ;
> Que faire en cas de difficulté d'exécution ? ;
> Mettre en place un plan de progrès ;
> Mesurer et remonter sa performance extra-financière ;
> Élaborer une feuille de route des actions à mener ;
> Dresser le bilan des actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage ;
> Mettre en place un dispositif efficace de suivi et d'animation de sa démarche.

Mettre en œuvre une politique de développement durable

Durée
2h par webinaire

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Primium Non Nocere

Modalités
En distanciel

Code Formule
2022-275 à 2022-278

Échéance du marché
Juin 2026

⟶ Les 4 webinaires ont été construits dans une logique de parcours, néanmoins vous pouvez les mobiliser à la carte en fonction du besoin de votre établissement :

1- Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ?

2- Comment mener un diagnostic de développement durable ?

3- Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement ?

4- Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ?

Public de l'action
Tout professionnel souhaitant être sensibilisé à une démarche de développement durable.

Objectifs
Variable selon le webinaire

Module 1/4 — Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ?

Durée : 2 heures
Objectifs :
> Définir les objectifs et les enjeux du développement durable en établissement ;
> Présenter des retours d'expérience et de bonnes pratiques en établissement.

Programme
> Les enjeux dans le domaine de la santé publique ;
> Les quatre piliers du Développement durable ;
> Les avantages de la RSE (attractivité de l'emploi, performances, création de valeur...) ;
> Les initiatives et la réglementation française.

Module 2/4 — Comment mener un diagnostic de développement durable ?

Durée : 2 heures
Objectifs :
> Comprendre pourquoi et comment mener un diagnostic de développement durable ;
> Repérer les normes et référentiels (ISO 14001, ISO 26000, ISO 9001, EMAS...) ;
> Identifier les acteurs et partenaires d'accompagnement ainsi que les outils mobilisables.

Programme
Présentation de différentes méthodologie et d'outils de réalisation d'un diagnostic Développement Durable.

Modules 3 et 4 en page suivante ⟶

Mettre en œuvre une politique de développement durable

Module 3/4 — Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement ?

Durée : 2 heures
Objectifs :
> Corédiger un plan d'actions personnalisé et le prioriser ;
> Corédiger une politique de développement durable adaptée à l'établissement.

Programme
> Présentation des enjeux d'une politique Développement Durable ;
> Méthodologie et outils clés en main pour la rédaction d'un plan d'actions et d'une politique.

Module 4/4 — Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ?

Durée : 2 heures
Objectif :
> Mettre en œuvre les actions propres aux piliers économique, social, environnemental et sociétal du développement durable

Programme
> Rappel des enjeux liés aux piliers du développement durable ;
> Présentation d'actions et d'outils pouvant être mis en place par les établissements ;
> Présentation de retours d'expérience et de bonnes pratiques.

Partie 08
Évolutions technologiques

SOMMAIRE

Numérique en santé N 118

Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? N 119

Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) N 120

Usages numériques et éthique professionnelle N 121

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes 124

Dispositif Cybersécurité 125

N Nouvelle formation

NOUVEAUTÉ !

Numérique en santé

Durée
Non défini

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
En cours d'achat

⟶ Le numérique en santé est un enjeu majeur de santé publique, dans la mesure où il s'agit d'« un moyen pour mieux coordonner les professionnels de santé, pour développer des innovations thérapeutiques et organisationnelles, pour lutter contre la fracture sanitaire, pour repositionner le citoyen au cœur du système de santé, bref pour soigner mieux*. »
M. Bejean – *Petit guide d'exploration de la santé numérique*

** Ministère de la santé, Feuille de route « Accélérer le virage numérique », Conférence des ministres, jeudi 25 avril 2019*

Public de l'action
Tout agent de la FPH (sanitaire, médico-social et social) dont le personnel médical.

Objectifs
La formation au numérique en santé à travers le référentiel de compétences, vise à doter l'ensemble des professionnels de la santé de compétences communes et minimales, que chaque professionnel de la santé se doit de maîtriser pour être capable d'appréhender les grandes transformations engendrées par le numérique.

5 domaines décomposés en 15 compétences listées ci-après ainsi que leurs capacités associées :

Données de santé :
> Identifier un usager ou un professionnel de santé ;
> Caractériser et traiter la donnée à caractère personnel de santé en appliquant la réglementation ;
> Accéder aux données de santé en respectant les exigences professionnelles et légales.

Cybersécurité en santé :
> Concevoir et maintenir sécurisé son environnement numérique de travail ;
> Se prémunir et réagir face aux incidents.

Communication en santé :
> Utiliser les outils permettant d'interagir avec les usagers pour une transmission efficace de l'information ;
> Interagir de manière adaptée entre professionnels, avec l'usager, avec les aidants et accompagnants et avec les institutions et administrations ;
> Interagir sur internet en maîtrisant son identité numérique.

Outils numériques en santé :
> Maîtriser les logiciels métiers et les services numériques ;
> Utiliser un objet connecté ou une application mobile et analyser leur fiabilité ;
> Utiliser les outils et services socles adaptés et identifier leur articulation avec d'autres dossiers partagés ;
> Chercher de l'information probante en santé.

Télésanté :
> Maîtriser la réglementation de la télésanté ;
> Pratiquer la télésanté en lien avec l'équipe de soin et l'usager.

NOUVEAUTÉ !

Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?

Durée
4 jours max.

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Modalités
Blended (distanciel + présentiel, distanciel synchrone et asynchrone) ;
ou Total présentiel

Cette action de formation ne visera pas l'apprentissage de progiciels

Organisme de formation
En cours d'achat

⟶ Certains utilisateurs, qui ne relèvent pas de l'illectronisme, rencontrent des difficultés à s'adapter à ces différents outils, et surtout à leur évolution permanente. Cette perception qu'ils ont de l'inadéquation de leurs compétences numériques avec les outils du quotidien est génératrice de stress, d'insécurité et de perte d'autonomie professionnelle.
L'Anfh souhaite donc proposer une formation pour améliorer les connaissances et acquérir des compétences dans l'usage des outils numériques au quotidien.

Public de l'action

Tout agent de la FPH (sanitaire, médico-social et social). Le public cible n'est pas concerné par l'illectronisme.

Objectifs

Améliorer la connaissance des impacts des outils numériques (professionnels et de communication) aux niveaux des secteurs de la FPH, des collectifs de travail, des personnes accueillies et de chaque professionnel.

- Identifier les principaux déterminants sociétaux et leurs effets notamment sur les sphères publiques et privées ;
- Connaître la réglementation (RGPD, Droit à la déconnexion, confidentialités des informations…) dans l'usage des outils numériques afin notamment de discerner les informations pertinentes et communicables selon les contextes et les interlocuteurs ;
- Comprendre la nature et les usages des moyens de communicatio et les outils professionnels et savoir les articuler ;
- À partir de ses pratiques, déterminer ses atouts et ses faiblesses concernant l'utilisation des outils appliqués à l'évolution à court/moyen termes de son poste ;
- Repérer les bonnes pratiques individuelles et collectives du secteur de la FPH en matière d'usage du numérique et sensibiliser à la cybersécurité ;

NOUVEAUTÉ !

Travailler avec l'intelligence artificielle (IA)

Durée
1 jour

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> DEMETER SANTE
> FORMAVENIR PERFORMANCES

Modalités
En présentiel ou en distanciel
Groupe de 8 à 16 participants

Échéance du marché
Septembre 2028

→ La formation met l'accent sur l'apprentissage actif, encourageant les participants à élaborer des plans d'action et des chartes de bonnes pratiques adaptés à leurs besoins. L'objectif est de fournir aux professionnels de santé les compétences pour intégrer l'IA dans leur pratique, en repartant avec des outils directement applicables dans leur milieu professionnel.

Public de l'action

Tout professionnels (médicaux et ensemble des personnels non médicaux).
Prérequis : Le public cible doit disposer d'une connaissance et d'une pratique courante des outils numériques avec ou sans expertise.

Objectifs

> Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle (IA) ;
> Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA ;
> Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH ;
> Acquérir des connaissances réglementaires ;
> Identifier les principaux outils et les différentes situations où ces outils peuvent être utiles.

Programme

> Introduction à l'intelligence artificielle (définitions, évolution, concepts) ;
> Compréhension des typologies de l'IA ;
> Découverte des principes de fonctionnement de l'IA ;
> Illustrations de cas pratiques et de retours d'expérience ;
> Sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité et de prévention des risques.

Travaux en petits groupes, démonstrations d'outils, étude de cas et analyse de situations.

NOUVEAUTÉ !

Usages numériques et éthique professionnelle

Durée
1 jour pour chaque module (format de ½ journée possible pour le Module 2. Les modules sont mobilisables à la carte.

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Formavenir Performances

Modalités
En présentiel ou en distanciel

Échéance du marché
Février 2029

Public de l'action
Se référer au public indiqué dans chaque module

Objectif
Aider les professionnels à développer les bons réflexes face à l'utilisation d'outils numériques au sein de l'espace de travail et informer leurs collègues, les usagers, patients, résidents, sur les risques et bons usages.

Module 1 — Empreinte web et réseaux sociaux : stratégie d'établissement et plan d'action

Durée : 1 jour (7 heures)
Objectif : Analyser l'empreinte de son établissement sur le web et les réseaux sociaux et mettre en place un plan d'action personnalisé d'amélioration en s'appuyant notamment sur les autres modules du présent dispositif.
Public du module : Directions, encadrement, tout professionnel dont personnels médicaux, impliqués dans la définition d'une politique et d'un plan d'action liés aux usages numériques et l'éthique professionnelle au sein de son établissement.

Programme

> Apports de connaissances adaptées aux besoins et questionnements des établissements (conceptuelles, techniques, sociétales...) ;
> Diagnostic du besoin et analyse de l'existant (réalisé par le prestataire ou par l'établissement à l'aide d'outils d'autodiagnostic et d'autoanalyse) ;
> Présentation du dispositif proposé par l'Anfh ;
> Construction du plan d'action à mener.

Modules 2 et 3 en pages suivantes →

Usages numériques et éthique professionnelle

Module 2 — Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies : quelles opportunités, quels risques ?

Durée : Cette action de formation est proposée sous 2 formats :
> Module d'une durée de 1 jour ;
> Module d'une durée de 0,5 jour.

Objectifs :
> Cerner les enjeux d'éthique professionnelle face aux usages numériques, dans un établissement public de santé ;
> Comprendre comment les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ont un impact sur une équipe ;
> Identifier les situations problématiques liées aux usages numériques, rencontrées sur le terrain et travailler sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre.

Public du module : Directions, personnels encadrants dont personnels médicaux de la Fonction publique hospitalière (FPH)

Programme

> Comprendre les différents usages numériques des professionnels de santé ;
> Aborder les notions juridiques pouvant impacter les usages numériques ;
> S'approprier le cadre réglementaire lié à leur utilisation au regard du respect de la déontologie et de la discrétion et du secret professionnel en général et au sein de la FPH ;
> Connaître la législation relative au droit à la déconnexion ;
> Passer en revue les situations problématiques rencontrées sur le terrain ;
> Définir les impacts du numérique sur le management d'une équipe ;
> Lister et valider les bonnes pratiques (individuelles et organisationnelles) permettant de diminuer le risque numérique dans son établissement ;
> Disposer d'outils/ ressources pour sensibiliser ses équipes aux responsabilités déontologiques et aux risques liés à l'utilisation d'outils numériques.

Module 3 — Les bons usages numériques en tant que professionnels de la Fonction publique hospitalière

Durée : 1 jour (7 heures)
Objectifs :
> Cerner les enjeux d'éthique professionnelle face aux usages numériques, dans un établissement public de santé ;
> Comprendre comment ses propres usages numériques (utilisation du smartphone et des réseaux sociaux, échanges de mails, navigation internet, utilisation d'objets connectés) peuvent avoir un impact sur son espace de travail et sur son établissement.
Public du module : Tout agent de la Fonction publique hospitalière dont personnels médicaux

Programme

> Développer une approche éthique / juridique des usages du numérique (devoir de réserve, secret professionnel...) ;
> Mieux appréhender le fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques ;
> Apprendre à questionner la validité d'une information circulant sur les réseaux notamment avec l'arrivée de l'Intelligence Artificielle ;
> Travailler sur son identité numérique ;
> Connaître les enjeux de e-réputation (pour soi-même et pour son établissement) ;
> Veiller à la sécurité de ses comptes sur les réseaux sociaux et contribuer à la sécurité numérique de son établissement ;
> Connaître et comprendre les fondements du règlement général de protection des données (RGPD) ;
> Identifier les impacts du numérique sur le bien-être au travail et les risques psycho-sociaux (droit à la déconnexion, temps passé sur les réseaux...) ;
> Appréhender la relation aux usagers face aux nouvelles technologies ;
> Disposer d'outils/ ressources pour informer les agents de son établissement sur les responsabilités déontologiques et risques liés à l'utilisation d'outils numériques.

À la demande des établissements, le programme pourra être ajusté en fonction de leurs besoins.

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes

Durée
1 jour

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> DEMETER SANTE
> CRISALYDE

Modalités
8 à 16 participants

Échéance du marché
12/06/2026

⟶ Les professionnels des services informatiques sont au cœur de la cybersécurité d'un établissement et seront les premiers sollicités en cas d'attaque. Si beaucoup est déjà fait sur le travail de renforcement de la sécurité des systèmes, il faut également être en mesure de réagir ou d'agir efficacement lorsque les systèmes sont interrompus. À l'instar des entraînements à la sécurité incendie, la sécurité des SI doit aussi appréhender la gestion de crise lorsque le risque survient.

Public de l'action

Tout professionnel de la FPH, dont le personnel médical.

Objectifs

DÉMÉTER SANTÉ

> Comprendre l'intérêt de la sécurité des systèmes d'information (SSI) ;
> Comprendre son rôle dans la sécurité informatique de son établissement ;
> Connaître et détecter les différents types de menaces ;
> Développer un esprit critique et devenir vigilant ;
> Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau.

CRISALYDE

> Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé ;
> Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé ;
> Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir ;
> Accompagner le déploiement du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigie et de diffusion des bonnes pratiques.

Dispositif cybersécurité

Ce dispositif se compose de 3 actions mobilisables en fonction du service concerné :

> Une mise en situation de cyberattaque
> La simulation d'une attaque/défense
> Le pilotage d'un plan de continuité de l'activité

SOMMAIRE

Mise en situation de cyberattaque (selon service) 126

Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques 129

Piloter un plan de continuité de l'activité 130

Dispositif cybersécurité

Mise en situation de cyberattaque (selon service)

Durée
1 jour

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> DEMETER SANTE
> CRISALYDE

Modalités
6 à 12 participants

Échéance du marché
19/10/2026

⟶ Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Public de l'action
Se reporter aux modules

Cette action est constituée de plusieurs modules permettant d'adapter la mise en situation au service concerné :
> Module 1 : Service : bureaux des entrées
> Module 2 : Service : génie biomédical
> Module 3 : service technique
> Module 4 : Direction

Module 1 — Service : bureaux des entrées

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Identifier ce qu'est une crise cyber ;
> Connaître les typologies de crises cyber Identifier les impacts d'une cyberattaque sur les systèmes d'information ;
> Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir mettre en place une procédure en mode dégradé.
Public du module : Tout agent des bureaux des entrées/admissions

Programme

> La définition de la cyber crise Les typologies de crises cyber ;
> Identifier les impacts d'une crise cyber Identification des outils SI Connaître l'impact fonctionnel des cyberattaques sur les outils SI ;
> L'exercice de crise cyber - La reconnaissance d'une situation de crise - La remontée de l'alerte - Définir et mettre en place une procédure en mode dégradé ;
> Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

Module 2 — Service : génie biomédical

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Comprendre l'intérêt de la SSI dans un établissement de santé ;
> Comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique ;
> Connaître le risque de piratage des appareils médicaux ;
> Communiquer efficacement avec le SSI ;
> Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux ;
> Définir un protocole de mise au rebut des disques durs contenant des données de santé. Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.
> **Public du module :** Ingénieurs et techniciens des services biomédicaux

Programme

> La définition de la crise - La définition de la crise cyber ;
> Identification des appareils utilisés quotidiennement - Comprendre l'enjeu de maintenance de ces appareils vulnérables ;
> Les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique : La reconnaissance d'une situation de crise, la remontée de l'alerte, l'identification des besoins en situation de crise cyber et comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils biomédicaux ;
> Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

Modules 3 et 4 en pages suivantes ⟶

Dispositif cybersécurité

Mise en situation de cyberattaque (selon service)

Module 3 — Service technique

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Identifier ce qu'est une crise cyber ;
> Connaître le risque de piratage des appareils connectés techniques ;
> Comprendre les interactions entre les appareils connectés techniques et le service de sécurité informatique ;
> Se confronter à une gestion de crise informatique et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils connectés.
Public du module : Tout agent de la FPH travaillant dans les services techniques

Programme
> La définition de la crise - La définition de la crise cyber ;
> Comprendre l'intérêt de la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service ;
> Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique ;
> Connaître le risque de piratage des appareils ;
> Être confronté à des scenarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés ;
> Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Module 4 — Direction

Durée : 1 jour
Objectifs :
> Identifier ce qu'est une crise cyber ;
> Identifier les impacts fonctionnels d'une crise cyber sur les différents services ;
> Savoir prioriser les actions en situation de cyberattaque ;
> Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque ;
> Réagir en conférence de presse.
Public du module : Équipe de direction

Programme
> La définition de la crise - La définition de la crise cyber ;
> Comprendre l'intérêt de la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins) ;
> Communiquer efficacement avec la SSI ;
> Repérer les acteurs ;
> Mettre en place une chaîne décisionnelle efficace ;
> Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité ;
> Déployer un plan d'action prédéfini ;
> Mettre en place un plan de communication adapté en interne et en externe.

Dispositif cybersécurité

Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques

Durée
2 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
ASCENT

Échéance du marché
19/10/2026

→ Les professionnels des services informatiques sont au cœur de la cybersécurité d'un établissement et seront les premiers sollicités en cas d'attaque. Si beaucoup est déjà fait sur le travail de renforcement de la sécurité des systèmes, il faut également être en mesure de réagir ou d'agir efficacement lorsque les systèmes sont interrompus. À l'instar des entraînements à la sécurité incendie, la sécurité des SI doit aussi appréhender la gestion de crise lorsque le risque survient.

Public de l'action

Professionnels des SI, équipes SSI et administrateurs.

Objectifs

- Appréhender les méthodes d'attaques et prévoir les mécanismes de défenses adaptés ;
- Mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts ;
- Informer / dialoguer efficacement avec la Direction ;
- Solliciter les bons acteurs extérieurs ;
- Faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé ;
- Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication ;
- Assurer et anticiper la reprise.

Programme

Jour 1 : Compréhension des mécanismes d'attaques :

- Reconnaissance ;
- Découverte de vulnérabilités ;
- Écriture/Exploit de failles ;
- Exfiltration ;
- Couverture des traces ;
- Répartition travaux pratiques : 70% / 30%.

Jour 2 : Simulation réelle

- Mise en pratique : avec un laboratoire comprenant un Système d'Information virtuel. Le but est de mettre en pratique en situation « réelle » une phase d'attaque et une phase défense en simultanée permettant d'activer ainsi les différents Protocoles.
- Répartition travaux pratiques : 90% / 10%.

Dispositif cybersécurité

Piloter un plan de continuité de l'activité

Durée
2 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> ASCENT
> CRISALYDE

Modalités
Jusqu'à 20 personnes

Échéance du marché
19/10/2026

⟶ Dans la gestion de crise, la continuité d'activité occupe une place centrale. En effet, la priorisation des activités essentielles et l'élaboration d'un plan opérationnel sont primordiales pour parvenir à mettre en œuvre des solutions. Cette formation vous apportera une connaissance approfondie des outils de continuité, de leur articulation ainsi que les clés de compréhension de la stratégie de continuité et de reprise d'activité notamment grâce à de nombreuses activités ludiques et interactives.

Public de l'action

Personnel d'un même domaine d'activité et personne(s) de la direction des services informatiques en charge de l'applicatif du domaine.

Objectifs

> Comprendre le contexte et les objectifs d'un Plan de continuité d'Activité (PCA) ;
> Identifier et gérer les risques prioritaires, formaliser les besoins de continuité ;
> Comparer et harmoniser les BIA (Business Impact Analysis) ;
> Définir la stratégie et les outils de continuité d'activité ;
> Rédiger une procédure de continuité d'activité ;
> Spécifier les procédures de gestion et communication de crise ;
> Anticiper la reprise d'activité.

Programme

> La notion de rupture de continuité d'activité ;
> Le contexte, les enjeux, les objectifs et la comitologie d'un PCA ;
> Définition des rôles, des responsabilités et de la comitologie d'un PCA ;
> Définition du périmètre ;
> Les ressources documentaires à connaître ;
> La gestion des risques prioritaires ;
> La cartographie des risques ;
> Le traitement du risque : l'approche par typologies d'impact ;
> L'identification et la formalisation des besoins de continuité ;
> La conduite d'un entretien de BIA ;
> L'inventaire des processus ;
> L'identification des activités critiques et la conduite à tenir face à un scénario insoluble ;
> Le besoin d'harmonisation des BIA ;
> Réaliser un entretien d'harmonisation ;
> Définir la stratégie et les outils de la continuité d'activité ;
> Concevoir une stratégie de continuité d'activité adaptée ;
> Traiter l'absence de solution de continuité.

Partie 09
Exercice professionnel

SOMMAIRE

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, proches et aidants 132

Identifier et accompagner les proches aidants - Initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs N 133

Travail de nuit 134

Prévenir, gérer et analyser une situation de violence N 135

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires N 136

N Nouvelle formation

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, proches et aidants

Durée
2 à 3 jours

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> ANTIDOTE EXPERTISE
> ELIDE
> FORMAVENIR PERFORMANCES

Code Formule
ANTIDOTE EXPERTISE > 2023-147
ELIDE > 2023-149
FORMAVENIR PERFORMANCES > 2023-145

Échéance du marché
11/08/2027

⟶ Cette formation permettra l'amélioration des compétences communicationnelles des professionnels du soin et de l'accompagnement pour une relation plus adaptée aux attentes et besoins des usagers en toute situation.

Public de l'action

Professionnels du soin, dont le personnel médical, de l'accompagnement et de l'administratif.

Objectifs

> Identifier les enjeux et impacts de la communication sur la relation de soin et d'accompagnement ;
> Appréhender la réglementation relative au droit à l'information et à la personne de confiance. Déceler les attentes et les besoins des patients, de leurs familles et de leurs proches en matière d'accueil et de communication ;
> Connaître et utiliser les différents modes de communication et leur implication dans la relation ;
> Inscrire son activité dans une cohérence d'équipe.

Programme

> Les principes fondamentaux et les valeurs de la communication ;
> Le droit à l'information du patient/résident et la place des tiers ;
> Les différentes techniques de communication (verbales, non verbales) et les outils ;
> Les modalités d'organisation de la communication ;
> Les bases de la communication non violente, de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la notion de « présence thérapeutique » ;
> Les mécanismes de défense et sources de tensions entre soignant, soigné, famille et proches, et leurs impacts dans la communication.

NOUVEAUTÉ !

Identifier et accompagner les proches aidants
Initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs

Durée
2 jours

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> ANTIDOTE EXPERTISE
> QUALI V COMMUNICATION

Modalités
En présentiel
Groupe de 8 à 16 participants

Code Formule
ANTIDOTE EXPERTISE > 2024-84
QUALI V > 2024-85

Échéance du marché
29/09/2028

⟶ Aider un proche malade ou en situation de handicap est un acte normal et naturel. Pourtant cela place la personne dans une position, un statut tout à fait spécifique : celui de proche aidant. Le professionnel est bien souvent en première intention au contact de l'aidé. Et dans son rôle, il se retrouve à faire une place à l'aidant, le soutenir, l'informer, l'inclure, mais aussi évaluer ses besoins, attentes et risques pour mieux l'orienter et le guider. Cet accompagnement nécessite un savoir-faire et un savoir-être à titre individuel et institutionnel.

Public de l'action
Ensemble des professionnels hospitaliers : médicaux, paramédicaux, socio éducatifs, administratifs et techniques.

Objectifs
> Identifier les enjeux de l'accompagnement des proches aidants : duo aidant-aidé, reconnaissance du rôle d'aidant, évaluation des attentes, besoins et risques ;
> Repérer et communiquer les informations essentielles aux aidants : juridiques, soins... ;
> Développer des axes de prévention des risques d'épuisement, des situations difficiles, orienter vers les aides existantes et partenaires extérieurs ;
> Situer son rôle en tant que professionnel dans l'accompagnement des proches aidants en considérant son positionnement dans la communication, l'alliance thérapeutique et la coordination des équipes.

Programme
> Les enjeux de l'accompagnement des aidants ;
> Communiquer et accompagner les proches aidants ;
> Intégrer les proches aidants au niveau institutionnel ;
> Articuler ses actions à un niveau territorial.

Travail de nuit

Durée
À déterminer

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
En cours d'achat

→ Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier. La prestation de soin exigeant la continuité, le personnel de nuit, autrefois appelé « veilleur de nuit », contribue à la prise en charge du patient ou du résident qu'elle soit technique, relationnelle ou éducative. Le travail de nuit se distingue de celui de jour en termes d'ambiance, de temps et d'espace. De plus, le travail de nuit a de multiples conséquences sur la santé, et peut engendrer des troubles psychiques importants. L'isolement est omniprésent et les personnels doivent faire face à des urgences de plus en plus difficiles.

Public de l'action

Personnels soignants exerçant leur activité de nuit.

Objectifs

- Acquérir les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil, les règles d'hygiène de vie adaptées et la gestion du stress ;
- Connaître les protocoles de sécurité ;
- Cerner les responsabilités du travailleur de nuit ;
- Adapter ses comportements aux besoins des personnes sur le temps de la nuit ;
- Renforcer la communication entre les équipes de jour et de nuit.

NOUVEAUTÉ !

Prévenir, gérer et analyser une situation de violence

Durée
Variable selon le module

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> Akor Consulting
> IFSO

Modalités
En présentiel

Échéance du marché
Décembre 2028

⟶ Les établissements de la FPH constatent depuis plusieurs années des situations d'agressivité, de violence et de crises entre les différentes populations se côtoyant en leur sein. Violence qui s'exprime de façon variable selon le lieu d'exercice et le public accueilli.
Afin de mieux les appréhender, car la violence n'est pas un acte banal, il est nécessaire de mettre en œuvre des actions permettant de donner aux agents les outils nécessaires pour les anticiper, y faire face et en tirer des « enseignements » pour en limiter leur renouvellement.

Public de l'action
Cette offre est découpée en 2 modules, suivant le public cible

Objectif
Permettre aux agents d'acquérir un savoir être et un savoir-faire pour mieux anticiper, maîtriser et évaluer les situations de violence, en fonction de sa structure d'appartenance.

Modules 1 et 2 en pages suivantes ⟶

Prévenir, gérer et analyser une situation de violence

Module 1 — Les situations de violence et le personnel administratif

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Connaître les grands principes réglementaires du droit des usagers, du fonctionnaire et les notions et degrés d'agressivité et de violence ;
> Identifier les facteurs et les tensions qui génèrent l'agressivité, dans le cadre des métiers administratifs et au regard du public accompagné (patient, résident, enfant, famille) pouvant conduire à des situations de violence que celle-ci soit écrite, orale (en présentiel ou au téléphone) ou parfois physique ;
> Être capable de détecter des situations pouvant potentiellement conduire à l'expression d'une violence ;
> Savoir apprécier le contexte, le langage corporel et verbal et proposer une réponse adaptée aux situations rencontrées ;
> Connaître les techniques d'atténuation de la violence pour désamorcer les situations en amont ;
> Adopter le bon positionnement professionnel à avoir, en cas de violence physique, tout en se protégeant ainsi que la personne concernée ;
> Apprendre à prendre de la distance au regard de la situation vécue et savoir les tracer pour éviter leur renouvellement.
Public du module : Tous professionnels exerçant des missions administratives dans les établissements de la Fonction publique hospitalière.

Module 2 — Les situations de violence dans les services

Durée : 2 + 1 jours
Objectifs :
> Connaître les grands principes réglementaires du droit des usagers, du fonctionnaire et les notions et degrés d'agressivité et de violence ;
> Identifier les facteurs, les éléments de frustrations et les tensions qui génèrent l'agressivité, pouvant conduire à des situations de violence notamment physique selon : son lieu d'exercice (CH, EHPAD, psychiatrie, enfance) et le public accompagné (patient, résident, enfant, famille) ;
> Connaître les techniques d'atténuation de la violence pour désamorcer les situations en amont ;
> Être en mesure d'apprécier le contexte, le langage corporel et verbal et la gravité d'une situation ; pour proposer une réponse adaptée aux situations rencontrées, selon le lieu d'exercice et le public accompagné ;
> Adopter le bon positionnement professionnel, à avoir sans franchir de limites, pour ne pas se mettre en tort et intervenir en situation de violence, en adaptant son comportement et son langage ;
> Se positionner dans l'espace tout en se protégeant ainsi que la personne concernée, selon le lieu d'exercice et le public accompagné ;
> Prendre appui sur l'équipe lors de la situation de violence et gérer les autres usagers ;
> Consolider une « boîte à outils » permettant d'apporter une réponse non médicamenteuse à la violence (entretiens, reformulation...) ;
> Savoir informer et analyser la situation de violence postérieurement et en équipe, pour déterminer un processus commun de gestion d'une situation de violence et également pouvoir en éviter le renouvellement ;
> Apprendre à prendre de la distance au regard de la situation vécue.
Public du module : Tous professionnels, y compris le personnel médical, accompagnant les enfants, patients, résidents dans les établissements de la Fonction publique hospitalière, quels que soient les types de structures (CH, CHS, EHPAD, Foyers de l'enfance...).

NOUVEAUTÉ !

Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires

Durée
2 + 1 jours

Nature
AFN

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
En cours d'achat

Modalités
En présentiel

* L'adjectif trans recouvre ici toute personne dont l'identité de genre est différente de celle qui lui a été assignée à la naissance en fonction de son sexe anatomique, mais aussi les personnes qui ne s'identifient ni comme une femme ni comme un homme et qui naviguent sur le spectre du genre (encore dénommées : personnes non-binaires)

⟶ Le sujet de la transidentité est de plus en plus évoqué et reconnu en société. Depuis quelques années, la France a connu des avancées concernant les droits des personnes trans, en démédicalisant le changement d'état civil, en facilitant le changement de prénom et en inscrivant la transphobie dans les motifs de discrimination. Malgré ces avancées sociétales, le sujet reste peu traité dans les établissements de soins et/ou de l'action sociale.
Ainsi, tous les professionnels de santé sont susceptibles de rencontrer des personnes trans, sans pour autant y avoir été préparés. Certains d'entre eux témoignent de l'inconfort qu'ils ont pu ressentir vis-à-vis de l'accueil et d'une prise en charge de qualité. Ces situations amènent, de leur part, des questionnements. Par pudeur ou gêne, ces professionnels ont peu l'occasion de partager ces dernières avec leurs collègues. En dehors de certaines initiatives isolées, ce sujet de l'accueil et de prise en soin des personnes trans, est peu traité dans les établissements.

Public de l'action

Ensemble des professionnels de la FPH de l'ensemble des établissements (sanitaire, médico-social, social).

Objectif

Améliorer la qualité de l'accueil, de la prise en soin et de l'accompagnement des personnes trans et non binaires par l'ensemble des professionnels et des établissements de la FPH. Contribuer à la prévention des ruptures de parcours

Programme

> Découvrir les facteurs individuels et culturels de la construction identitaire de genre et s'approprier la terminologie conforme aux situations des personnes trans et non binaires ;
> Identifier et interroger ses propres préjugés et stéréotypes ;
> Actualiser les bases juridiques du droit du patient liées à la non-discrimination ;
> Développer une relation éthique et adaptée facilitant l'accueil, l'accompagnement, la prise en soin, etc. ;
> Questionner l'accueil/la prise en soin des publics trans et non binaires contribuer à construire ou faire évoluer les outils/documents/pratiques de son service ou établissement dans le respect des contraintes réglementaires de l'identitovigilance ;
> Connaître les acteurs de son territoire (associations, structures d'accueil…) et acquérir la capacité d'orienter les publics.

Partie 10
Praticiens hospitaliers

SOMMAIRE

Manager médical 140

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 ou du niveau B1 à B2 144

Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels 145

Manager médical

Durée
12 jours pour l'ensemble des modules

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
CHU Bordeaux

Modalités
En présentiel
Passerelle identifiée vers une certification « Management hospitalier » délivré par un IEP et reconnu au titre du RNCP

Code Formule
De 2023-390 à 2023-395 + 2023-65

Échéance du marché
11/08/2027

Public de l'action

Tout personnel médical en situation de management (chef de pôle, chef de service, responsable d'unité, médecin coordonnateur, président de CME...) ou en perspective de prise de fonction.

Objectifs

> Module 1 : Positionnement (3h) ;
> Module 2 : La gouvernance hospitalière (2 jours, animé par Sciences Po Bordeaux) ;
> Module 3 : Comprendre le rôle et la place du manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein d'une équipe (2 + 2 jours) ;
> Module 4 : Apprendre à anticiper les conflits (2 jours) ;
> Module 5 : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux (2 jours) ;
> Module 6 : Module à co-construire en lien avec le groupe (2 jours, ce module peut-être animé par le CHU de Bordeaux ou Sciences Po Bordeaux en fonction de la thématique retenue).

Module 1/6 — Positionnement

Durée : 3h
Objectifs :
> Identifier les besoins en formation, au regard du niveau de maîtrise des compétences managériales ;
> Échanger sur les attentes du médecin manager ;
> Définir le parcours le plus adapté.

Programme
> Auto-évaluation via une grille de positionnement des compétences managériales ;
> Entretien semi directif avec le référent pédagogique ;
> Formalisation du parcours.

Module 2/6 — La gouvernance hospitalière

Durée : 2 jours
Objectifs : Comprendre l'évolution du système de santé et son impact sur la place du médecin manager au sein de l'établissement :
> Acquérir une vision systémique de l'organisation actuelle du système de santé pour mieux comprendre son rôle sa place dans cette organisation ;
> Acquérir les bases et outils de la gestion de projet ;
> Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.

Programme
> L'organisation actuelle du système de santé ; son rôle, sa place dans cette organisation ;
> Les bases et outils de la gestion de projet ;
> Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.

Modules 3, 4, 5 et 6 en pages suivantes ⟶

Manager médical

Module 3/6 — Comprendre le rôle et la place du manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein d'une équipe

Durée : 2 + 2 jours
Objectifs :
> Identifier ses préférences managériales ;
> Mieux se connaître pour mieux s'adapter ;
> Concilier Leadership et confiance ;
> Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées ;
> Développer les compétences de mes collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel et le processus de délégation ;
> Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale.

Module 4/6 — Apprendre à anticiper les conflits

Durée : 2 jours
Objectifs :
> Identifier les différents types de conflits ;
> Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles ;
> Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper ;
> Accompagner le changement.

Module 5/6 — Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux

Durée : 2 jours
Objectifs :
Développer et mettre en œuvre la qualité de vie et conditions de travail :
> Identifier les leviers de cohésion d'équipe ;
> Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs ;
La bientraitance managériale :
> Construire au quotidien un environnement bientraitant au sein d'un service, tout en intégrant les contraintes institutionnelles ;
> Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale ;
> Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux ;
> Mettre en place une communication efficiente.

Module 6/6 — Module à co-construire en lien avec le groupe

Durée : 2 jours
Objectifs :
Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents ;
Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes Un sujet proposé par le prestataire :
> Gestion des conflits niveau 2 ;
> Gestion du temps ;
> Co-développement ;
> Mener des entretiens ;
> Travailler en équipe -Un besoin identifié lors du positionnement des médecins.

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 ou du niveau B1 à B2

Durée
130h comprenant le parcours en blended-classe inversée, les entretiens individuel, le social Learning et le passage de la certification

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
Linguaphone

Modalités
Au format Blended Learning, le parcours alternera temps de formation synchrones, asynchrones, ateliers de social Learning et entretiens individualisés

Code Formule
2023-55
2023-56
2023-57
2023-58

Échéance du marché
24/10/2027

Public de l'action

Tout médecin non francophone de niveau A2 ou B1 minimum.

Objectifs

- Dialoguer en français dans son quotidien en établissement ;
- S'intégrer dans son milieu professionnel ;
- Lire et comprendre un article médical en français ;
- Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français ;
- Assurer des transmissions écrites en français ;
- Intervenir dans une réunion professionnelle en français ;
- Certifier son niveau de français.

Programme

1. KICKOFF – lancement du programme ;
2. Acquérir et employer un vocabulaire médical en français ;
3. Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier ;
4. Lire et comprendre un article médical en français ;
5. Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions ;
6. Assurer des transmissions écrites en français ;
7. Intervenir dans une réunion professionnelle en français ;
8. Être préparé pour la certification ;
9. BILAN.

Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

Durée
1 jour

Nature
AFR

Action prioritaire ou typologie FPTLV
Formation continue ou développement des connaissances et des compétences

Organisme de formation
> GRIEPS
> Formavenir Performances
> Formaction partenaires

Modalités
En présentiel
8 à 12 personnes

Code Formule
2023-31
2023-33
2023-35

Échéance du marché
16/11/2027

→ Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement.

Public de l'action

> Chefs de service et Chefs de pôle, Présidents de CME et de la CMG ;
> Praticiens responsables de structures internes ;
> Praticiens exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

> Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel ;
> Identifier les enjeux de l'entretien annuel ;
> Préparer et réaliser l'entretien ;
> Savoir mettre en œuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien ;
> Savoir rédiger un compte-rendu d'entretien et sa révision ;
> Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien.

Programme

GRIEPS

La dimension stratégique de l'entretien professionnel

> Le cadre légal et réglementaire ;
> La GPMC : un outil institutionnel ;
> Les enjeux de la GPMC ;
> D'une logique métier à une logique compétence ;
> Les acteurs de la GPMC.

S'initier aux outils de la GPMC

> Le langage de la GPMC ;
> Définition, enjeux et finalités ;
> Zoom sur l'entretien annuel ;

Maîtriser l'écart entre les compétences requises, attendues et réelles

> Les écarts entre besoins et ressources ;
> Propositions d'action.

Suite du programme en page suivante →

Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels

Conduire un entretien professionnel
> Les différents outils de l'entretien ;
> Mise en œuvre des méthodes, outils et supports ;
> Évaluation des résultats ;
> Rédaction de la synthèse.

Maîtriser les techniques de communication
> Les 3 étapes clés de la communication lors de l'entretien ;
> Les points de vigilance ;
> Les bonnes pratiques de communication pour conduire l'entretien ;
> Conflit ou désaccord : désamorçage, recentrage et prise de recul.

FORMAVENIR PERFORMANCES
> Le cadre réglementaire de l'entretien professionnel annuel ;
> Identification des enjeux de l'entretien professionnel annuels des PM (managériaux et institutionnels, enjeux en termes de fidélisation, d'attractivité et de QVCT, enjeux de formation et d'évolution professionnelle, enjeux en termes de communication) ;
> Les différents types d'entretien et leurs objectifs ;
> La préparation et la réalisation de l'entretien : RETEX et mises en situation ;
> Les différentes étapes de l'entretien ;
> La conception des outils adaptés à la situation de l'établissement ;
> L'utilisation des outils internes pour l'entretien annuel ;
> Les modalités de réalisation et les délais ;
> La rédaction du compte-rendu et sa révision ;
> L'importance de la posture managériale bienveillante (échanges entre pairs).

FORMACTION PARTENAIRES
> Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux ;
> L'entretien annuel dans le dispositif issu de la réforme statutaire de février 2022 (décret n°2022-134 du 5 février 2022) ;
> Présentation d'une méthode pour préparer et conduire les entretiens professionnels.

Connaître les différentes étapes de l'entretien
> L'invitation du praticien ;
> L'entretien ;
> Le dialogue autour de la qualité de vie au travail ;
> Le compte rendu et sa révision.

Préparer et réaliser l'entretien
> Réflexion autour de la préparation de l'entretien annuel : Proposition de Formaction Partenaires d'une trame d'entretien ;
> Simulation d'un entretien complet : simulation par binôme d'un entretien complet ;
> Rédiger le compte rendu et procéder à sa révision.

Les actions de formation par filières

Filière achats, logistique, ingénierie et maintenance technique

Parcours professionnels

> Faire le point sur sa situation ;
> Accepter le changement ;
> Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
> Se questionner pour définir l'évolution de son parcours professionnel ;
> Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
> Mettre en valeur ses compétences par écrit dans le cadre d'un projet professionnel ;
> S'exprimer à l'oral avec aisance dans le cadre de son projet professionnel ;
> Développer des atouts pour réussir sa formation ;
> Sécuriser sa reprise de poste après un long arrêt de travail ;
> E-learning sur les écrits professionnels (renforcer ses compétences en grammaire, orthographe, conjugaison et syntaxe) ;
> 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
> Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
> FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
> FAE techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers ;
> VAE collective.

Accompagnement RH

> Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
> Codéveloppement professionnel ;
> Les fondamentaux de la laïcité ;
> La laïcité : ma responsabilité ;
> Laïcité au quotidien ;
> Parcours e-learning : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH ;
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Management

> Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
> Approfondir ses pratiques en management.

Travail en équipe

> Développer la cohésion d'équipe ;
> Développer les compétences relationnelles et contribuer au collectif de travail ;
> Atouts d'une équipe générationnelle.

Transmission des savoirs

> Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
> Parcours e-learning maître d'apprentissage ;
> Être formateur interne occasionnel- Les fondamentaux de la formation interne ;
> Se perfectionner en tant que formateur interne.

Développement durable

> Savoir construire et mettre en place une stratégie d'achats responsables ;
> Mettre en œuvre une stratégie et initier un plan d'action d'achats responsables ;
> Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ;
> 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.

Évolutions technologiques

> Le numérique en santé ;
> Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
> Usages numériques et éthique professionnelle ;
> Renforcement de la cybervigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber ;
> Dispositif cybersécurité
M1 : mise en situation de cyber attaque (selon service)
M2 : comment piloter un plan de continuité de l'activité
M3 : simuler une attaque / défense pour les agents des services informatiques ;
> Travailler avec l'IA.

Filière management, gestion et aide à la décision

Parcours professionnels

> Faire le point sur sa situation ;
> Accepter le changement ;
> Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
> Se questionner pour définir l'évolution de son parcours professionnel ;
> Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
> Mettre en valeur ses compétences par écrit dans le cadre d'un projet professionnel ;
> S'exprimer à l'oral avec aisance dans le cadre de son projet professionnel ;
> Développer des atouts pour réussir sa formation ;
> Sécuriser sa reprise de poste après un long arrêt de travail ;
> E-learning sur les écrits professionnels (renforcer ses compétences en grammaire, orthographe, conjugaison et syntaxe) ;
> 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
> Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
> Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
> Préparation au concours médico-administratif ;
> FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
> FAE assistant médico-administratif ;
> VAE collective.

Accompagnement RH

> Dispositif d'accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politique RH ;
> Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation ;
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité ;
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
> Codéveloppement professionnel ;
> Formation et accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière ;
> Les fondamentaux de la laïcité ;
> La laïcité : ma responsabilité ;
> Laïcité au quotidien ;
> Parcours e-learning : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH ;
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Management

> Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
> Approfondir ses pratiques en management.

Travail en équipe

> Développer la cohésion d'équipe ;
> Développer les compétences relationnelles et contribuer au collectif de travail ;
> Atouts d'une équipe générationnelle.

QVT - Égalité professionnelle

> Dispositif sur la qualité de vie et des conditions de travail :
- Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants ;
- Définir et impulser une vision managériale ;
- Améliorer la communication interne ;
- Élaboration du DU et PAPRIPACT ;
- Mise en place du télétravail.

> Dispositif égalité professionnelle :
- Formation de l'encadrant intermédiaire ;
- Formation des agents des services des ressources humaines ;
- Formation des référents égalité ou diversité.

Transmission des savoirs

> Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
> Parcours e-learning maître d'apprentissage ;
> Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
> Se perfectionner en tant que formateur interne ;
> Professionnalisation de la fonction formation.

Développement durable

> Savoir construire et mettre en place une stratégie d'achats responsables ;
> Mettre en œuvre une stratégie et initier un plan d'action d'achats responsables ;
> Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ;
> 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.

Évolutions technologiques

> Le numérique en santé ;
> Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
> Usages numériques et éthique professionnelle ;
> Renforcement de la cybervigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber ;
> Dispositif cybersécurité
M1 : mise en situation de cyber attaque (selon service) ;
M2 : comment piloter un plan de continuité de l'activité ;
M3 : simuler une attaque / défense pour les agents des services informatiques ;
> Travailler avec l'IA.

Les actions de formation
par filières

Filière soins, social, éducatif, psychologie et culturel

Parcours professionnels
> Faire le point sur sa situation ;
> Accepter le changement ;
> Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
> Se questionner pour définir l'évolution de son parcours professionnel ;
> Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
> Mettre en valeur ses compétences par écrit dans le cadre d'un projet professionnel ;
> S'exprimer à l'oral avec aisance dans le cadre de son projet professionnel ;
> Développer des atouts pour réussir sa formation ;
> Sécuriser sa reprise de poste après un long arrêt de travail ;
> E-learning sur les écrits professionnels (renforcer ses compétences en grammaire, orthographe, conjugaison et syntaxe) ;
> 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
> Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
> Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
> Préparation au concours d'assistant médico-administratif ;
> Préparer/sécuriser son entrée en IFSI-IFAS ;
> FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
> FAE assistants médico-administratifs ;
> VAE collective ;
> Parcours d'accompagnement collectif à la VAE métiers du soin.

Accompagnement RH
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
> Codéveloppement professionnel ;
> Les fondamentaux de la laïcité ;
> La laïcité : ma responsabilité ;
> Laïcité au quotidien ;
> Parcours e-learning : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH ;
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Management
> Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
> Approfondir ses pratiques en management.

Travail en équipe
> Développer la cohésion d'équipe ;
> Développer les compétences relationnelles et contribuer au collectif de travail ;
> Atouts d'une équipe générationnelle.

Transmission des savoirs
> Être tuteur de stagiaires paramédicaux ;
> Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
> Parcours e-learning maître d'apprentissage ;
> Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
> Se perfectionner en tant que formateur interne.

Évolutions technologiques
> Le numérique en santé ;
> Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
> Usages numériques et éthique professionnelle ;
> Renforcement de la cybervigilance - Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber ;
> Travailler avec l'IA.

Exercice professionnel
> Améliorer la communication entre les professionnels et les patients ainsi que leurs proches ;
> Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs ;
> Accueillir dans nos établissements les personnes trans ;
> Travail de nuit ;
> Prévenir, gérer et analyser une situation de violence.

Filière information, système d'information

Parcours professionnels

> Faire le point sur sa situation ;
> Accepter le changement ;
> Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
> Se questionner pour définir l'évolution de son parcours professionnel ;
> Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
> Mettre en valeur ses compétences par écrit dans le cadre d'un projet professionnel ;
> S'exprimer à l'oral avec aisance dans le cadre de son projet professionnel ;
> Développer des atouts pour réussir sa formation ;
> Sécuriser sa reprise de poste après un long arrêt de travail ;
> E-learning sur les écrits professionnels (renforcer ses compétences en grammaire, orthographe, conjugaison et syntaxe) ;
> 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
> Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
> Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
> FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
> FAE techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers ;
> VAE collective.

Accompagnement RH

> Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
> Codéveloppement professionnel ;
> Les fondamentaux de la laïcité ;
> La laïcité : ma responsabilité ;
> Laïcité au quotidien ;
> Parcours e-learning : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH ;
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Management

> Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
> Approfondir ses pratiques en management.

Travail en équipe

> Développer la cohésion d'équipe ;
> Développer les compétences relationnelles et contribuer au collectif de travail ;
> Atouts d'une équipe générationnelle.

Transmission des savoirs

> Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
> Parcours e-learning maître d'apprentissage ;
> Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
> Se perfectionner en tant que formateur interne.

Développement durable

> Savoir construire et mettre en place une stratégie d'achats responsables ;
> Mettre en œuvre une stratégie et initier un plan d'action d'achats responsables ;
> Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ;
> 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.

Évolutions technologiques

> Le numérique en santé ;
> Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
> Usages numériques et éthique professionnelle ;
> Renforcement de la cybervigilance – Actions de ;
> sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber ;
> Dispositif cybersécurité M1 : mise en situation de cyber attaque (selon service) ;
M2 : comment piloter un plan de continuité de l'activité ;
M3 : simuler une attaque / défense pour les agents des services ;
informatiques ;
> Travailler avec l'IA.

Les actions de formation
par filières

Filière qualité, hygiène, sécurité, environnement

Parcours professionnels
> Faire le point sur sa situation ;
> Accepter le changement ;
> Préparer et évaluer une immersion pour appréhender un métier, un secteur d'activité ;
> Se questionner pour définir l'évolution de son parcours professionnel ;
> Rechercher de l'information pour construire son projet professionnel ou de formation ;
> Mettre en valeur ses compétences par écrit dans le cadre d'un projet professionnel ;
> S'exprimer à l'oral avec aisance dans le cadre de son projet professionnel ;
> Développer des atouts pour réussir sa formation ;
> Sécuriser sa reprise de poste après un long arrêt de travail ;
> E-learning sur les écrits professionnels (renforcer ses compétences en grammaire, orthographe, conjugaison et syntaxe) ;
> 4C – Compétences Clés – positionnement et parcours de formation ;
> Se préparer et préparer son entretien professionnel ;
> Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers ;
> FAE adjoints des cadres hospitaliers ;
> FAE techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers ;
> VAE collective ;
> Formation Bionettoyage.

Accompagnement RH
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel ;
> Codéveloppement professionnel ;
> Les fondamentaux de la laïcité ;
> La laïcité : ma responsabilité ;
> Laïcité au quotidien ;
> Parcours e-learning :
Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH ;
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;

Management
> Débuter en management : les fondamentaux de l'encadrement ;
> Approfondir ses pratiques en management.

Travail en équipe
> Développer la cohésion d'équipe ;
> Développer les compétences relationnelles et contribuer au collectif de travail ;
> Atouts d'une équipe générationnelle.

Transmission des savoirs
> Maître d'apprentissage dans la FPH : missions, posture et outils ;
> Parcours e-learning maître d'apprentissage ;
> Être formateur interne occasionnel - Les fondamentaux de la formation interne ;
> Se perfectionner en tant que formateur interne.

Développement durable
> Savoir construire et mettre en place une stratégie d'achats responsables ;
> Mettre en œuvre une stratégie et initier un plan d'action d'achats responsables ;
> Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ;
> 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.

Évolutions technologiques
> Le numérique en santé ;
> Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? ;
> Usages numériques et éthique professionnelle ;
> Renforcement de la cybervigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber ;
> Dispositif cybersécurité
M1 : mise en situation de cyber attaque (selon service)
M2 : comment piloter un plan de continuité de l'activité
M3 : simuler une attaque / défense pour les agents des services informatiques ;
> Travailler avec l'IA.

Notes

Notes

Anfh

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

Anfh
@anfh_opca
@Anfhfilm

Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Efil / efil.fr (Mai 2025) – Impression : Decombat