



Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

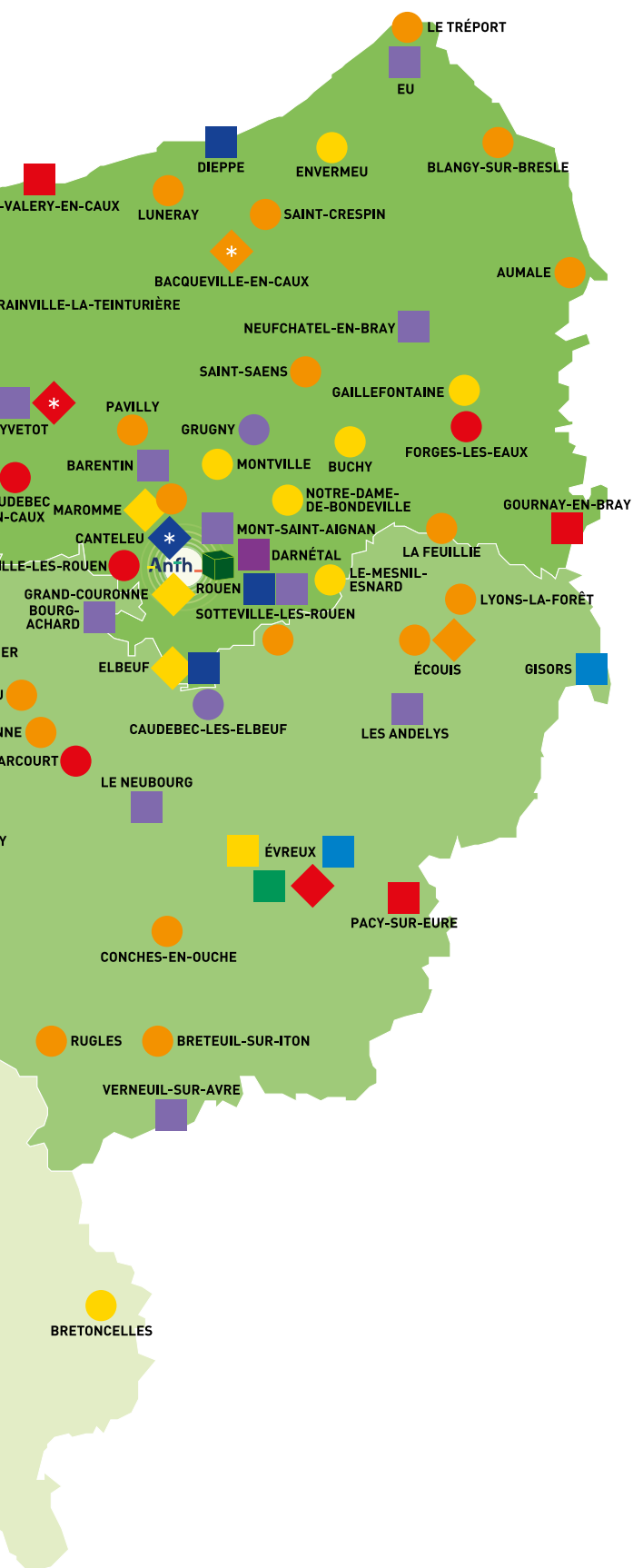
2021

Plan d'actions régional **Normandie**

INNOVATION

Maillage géographique des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics hospitaliers





GHT "Caux Maritime" : 7 établissements - 2231 agents

CH de Dieppe (établissement support), CH de Saint-Valéry-en-Caux, CH de Eu, EHPAD du Tréport, EHPAD d'Envermeu, EHPAD de Luneray, EHPAD de Saint-Crespin

GHT "Estuaire de la Seine" : 6 établissements - 6682 agents

GH du Havre (établissement support), CH de Pont-Audemer, CH de Fécamp, CH de Lillebonne-Bolbec, CH de Saint-Romain-de-Colbosc, EHPAD de Beuzeville

GHT "Rouen Cœur de Seine" : 9 établissements - 11796 agents

CHU de Rouen (établissement support), CH de Gournay-en-Bray, CH de Neufchâtel-en-Bray, CH de Barentin, CH d'Yvetot, CH du Belvédère à Mont-Saint-Aignan, CHS du Rouvray à Sotteville-les-Rouen, CH de Darnétal, CH de Bois-Petit à Sotteville-les-Rouen

GHT "Val de Seine et plateaux de l'Eure" : 3 établissements - 2263 agents

CH d'Elbeuf-Louviers/Val de Reuil (établissement support), CH de Bourg-Achard, CH du Neubourg

GHT "Eure-Seine" 11 établissements - 6017 agents :

CH Evreux-Vernon (établissement support), CH de Bernay, CH de Gisors, CH de Verneuil-sur-Avre, CH des Andelys, CH de Pacy-sur-Eure, CHS de Navarre à Evreux, CH de l'Aigle, EHPAD de Breteuil-sur-Iton, EHPAD de Conches-en-Ouche, EHPAD de Rugles

GHT "Normandie Centre" 10 établissements - 11946 agents :

CHU de Caen (établissement support), CH de Lisieux, CH de Bayeux, CH de Falaise, CH de Pont-L'Évêque, Etablissement public de santé mentale de Caen, CH de la Côte Fleurie à Cricqueboeuf, CH d'Argentan, CH de Vimoutiers

GHT "Orne-Perche-Saosnois" 5 établissements - 3108 agents :

CH d'Alençon-Mamers (établissement support), Centre psychothérapique de l'Orne à Alençon, CH de Mortagne-au-Perche, CH de Bellême, CH de Sées

GHT "Les Collines de Normandie" 3 établissements - 2267 agents :

CH de Flers (établissement support), CH de Vire, CH des Andaines à la Ferté-Macé et Domfront

GHT "Mont-Saint-Michel" 7 établissements - 3023 agents :

CH d'Avranches-Granville (établissement support), CH de Mortain, CH de Saint-Hilaire-du-Harcoët, CH de Saint-James, CH de Villedieu-les-Poêles, CHS de Pontorson, Centre d'accueil et de soins de Saint-James

GHT "Centre Manche" 3 établissements - 2250 agents :

CH de Saint-Lô (établissement support), CH de Carentan, CH de Coutances

GHT "Cotentin" 3 établissements - 2500 agents :

CH public du Cotentin à Cherbourg-Valognes (établissement support), EHPAD de Sainte-Mère-Eglise, EHPAD de Carquebut

Sommaire

ANFH

Présentation de l'ANFH	P. 08
Présentation des établissements	P. 09
Présentation des missions des délégations	P. 10
Présentation des instances	P. 11
Présentation des équipes	P. 12

FONDS ET PARTENAIRES

Présentation des fonds	P. 16
Les ambitions stratégiques de l'Anfh	P. 18
Politique régionale des fonds mutualisés	P. 20
Les partenariats	P. 24

OUTILS

La construction de son plan de formation	P. 26
Les orientations nationales de formation	P. 27
Les outils en ligne	P. 28
Les marchés réalisés par les délégations normandes	P. 30
Gesform Evolution	P. 31
Prise en charge financière	P. 32

ACTIONS RÉGIONALES

Présentation de l'offre formation	P. 36
Les journées régionales et conférences managériales	P. 51
L'offre d'actions de formations nationales	P. 52

DISPOSITIFS

Conseil en évolution professionnelle (CEP)	P. 56
Mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) au sein de son établissement	P. 57
Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière	P. 58
Dispositif compétences clés	P. 60
Usages numériques et éthique professionnelle	P. 62
Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences	P. 64
Cartographie régionale des métiers, emplois et compétences	P. 65

RÉSEAUX ET SUPPORTS

Présentation des réseaux	P. 68
Supports d'information	P. 69

INDEX

Glossaire	P. 72
Offre de formation par filière	P. 76
Index	P. 83

Édito

Le PAR Anfh Normandie s'adapte au cours des ans au gré de vos besoins.

Cette version 2021 a pour objectif de vous donner une vue globale de l'ensemble des services et outils que vous proposent vos deux délégations.

Notre offre de services s'inscrit dans la déclinaison du projet stratégique national et des priorités régionales définies par les instances. Elle vise à sécuriser les parcours des agents, accompagner les services RH dans leurs stratégies formation, métiers et compétences, faciliter les dynamiques territoriales et enfin soutenir les établissements face aux évolutions, aux nouvelles technologies.

La ForMuLe, outil de notre centrale d'achat Anfh complète notre offre en ligne. Vous pouvez désormais passer commande sur l'ensemble des achats ouverts à notre région.

L'outil d'inscription en ligne pour les journées régionales, les conférences et formations nous permet de partager avec vous, en temps réel, les multiples informations relatives à leur mise en œuvre.

Enfin, pour vous aider dans vos recherches, vous trouverez dans cette version papier, en page 74 une répartition par filière des formations financées par l'Anfh et en page 81 un index pour une recherche par mots clés.

Nous vous rappelons que ce PAR 2021 est téléchargeable sur notre site. Ainsi vous pourrez le partager aisément avec le plus grand nombre.

Nous espérons que les nouveautés de ce PAR 2021 viendront soutenir la mise en œuvre de vos plans de formation. Les équipes normandes et nous-mêmes restons à votre écoute pour prendre en compte vos besoins et faire évoluer progressivement et efficacement notre accompagnement.

Catherine LABBÉ et Corinne ROUBY
Déléguées Anfh Normandie

Au moment de la construction de ce PAR 2021, le COVID-19 sévit. Il est prématuré de pouvoir porter de manière optimale, dans ce présent document, une offre qui pourra vous épauler pleinement à l'issue de cette période troublée. Les actions pouvant répondre à vos besoins seront communiquées dans un document spécifique afin de vous aider à bien les identifier.

Comment vous saisir du Plan d'Actions Régional lors de la venue d'un agent ?



**Interrogation
sur son avenir
professionnel**

CEP : conseil en évolution professionnelle (P. 56)

BC : bilan de compétences (P. 22)

**Dispositif maintien dans l'emploi
et seconde partie de carrière** (P. 59)



**Consolidation
des savoirs de base**

Compétences clés (P. 60)

Améliorer ses écrits professionnels (P. 37)



Évolution de carrière

Préparation aux concours (P. 37)

Réussir une formation (P. 36)

**Les Études promotionnelles, les
formations qualifiantes et CPF** (P. 20)

FAE : formation d'adaptation à l'emploi (P. 38)



**Développement
des compétences
et des connaissances**

**AFR et AFN : Les actions de formation régionales
et nationales** (P. 36 à 54)

Les dispositifs (P. 56 à 65)

Les atomes de savoirs (P. 69)

Les capsules pédagogiques (P. 70)

Les journées régionales et conférences (P. 51)



Vous pouvez retrouver des informations
complémentaires sur notre site internet
www.anfh.fr



ANFH

- PRÉSENTATION DE L'ANFH
- PRÉSENTATION DES ÉTABLISSEMENTS
- PRÉSENTATION DES DÉLÉGATIONS
- PRÉSENTATION DES INSTANCES
- PRÉSENTATION DES ÉQUIPES

Présentation de l'Anfh

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la santé depuis 2007.

L'Anfh, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière (FPH) repose sur 3 valeurs structurantes :



PARITARISME



Administration conjointe avec des représentants des établissements et des organisations syndicales

SOLIDARITÉ



Mutualisation des fonds, égalité d'accès à la formation et partage d'expériences

PROXIMITÉ



16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales

Notre association collecte, gère, mutualise (pour partie) et optimise les fonds destinés au financement de la formation professionnelle. Elle met à la disposition de ses adhérents un ensemble de services visant à les accompagner en matière d'ingénierie pédagogique et financière, de gestion du plan de formation et d'analyse de leurs besoins.



Découvrez notre vidéo institutionnelle sur : www.anfh.fr

Présentation des établissements

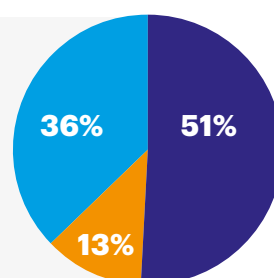
**L'Anfh Normandie couvre
5 départements**
(Calvados, Eure, Manche,
Orne, Seine-Maritime).

**11 GHT
normands**

La délégation territoriale de CAEN, est au service de 75 établissements, dont 6 GHT, situés sur les départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne :



**Répartition des établissements
adhérents Plan par secteur :**
100% des établissements sont
adhérents à l'Anfh. Le secteur
sanitaire représente 36 % des
établissements adhérents.

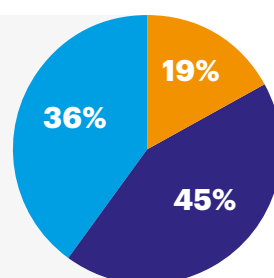


■ Médico-social : personnes âgées
■ Sanitaire
■ Social / Médico-social :
Handicap-Enfance-Famille

La délégation territoriale de ROUEN, est au service de 73 établissements, dont 5 GHT, situés sur les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime :



**Répartition des établissements
adhérents Plan par secteur :**
100% des établissements sont
adhérents à l'Anfh. Le secteur
sanitaire représente 36 % des
établissements adhérents.



■ Médico-social : personnes âgées
■ Sanitaire
■ Social / Médico-social :
Handicap-Enfance-Famille

Présentation des missions des délégations

Pour l'accomplissement de ses missions dans les régions, l'Anfh s'appuie sur 16 délégations régionales et 26 implantations territoriales. L'Anfh Normandie se compose de deux délégations territoriales : l'une à Caen, l'autre à Rouen.

Elles mettent en œuvre les moyens nécessaires pour répondre aux besoins des établissements et des agents en matière d'information, d'assistance, de soutien et de conseil dans l'élaboration et la réalisation des projets de formation, dans le cadre des directives nationales.

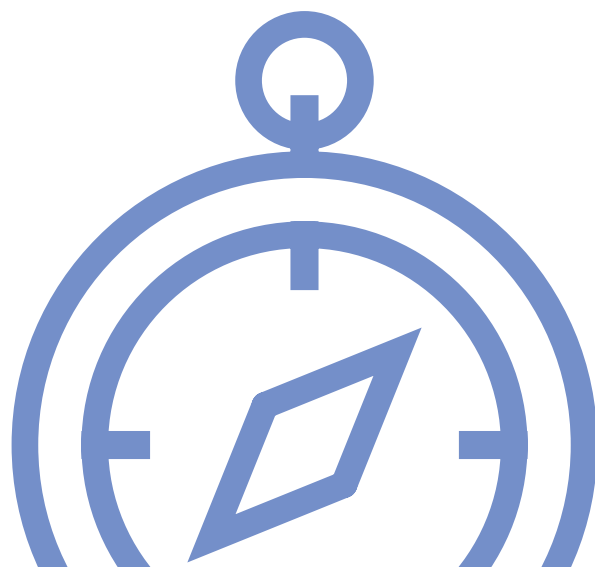


À cet effet, les délégations régionales :

- participent à la réflexion et à la préparation des orientations générales de l'association,
- assurent la mise en œuvre régionale de l'action de l'Anfh suivant les orientations stratégiques adoptées par l'Assemblée générale de l'association et les décisions prises par le Conseil d'administration,
- répondent aux besoins des établissements,
- assurent la représentation de l'Anfh par l'intermédiaire de leur Président auprès des organismes publics ou privés de la région considérée.

Les délégations territoriales :

- contribuent à la réflexion pédagogique, en réalisant une activité de veille et d'identification des besoins et des demandes au niveau de leur ressort territorial afin d'alimenter l'élaboration des plans d'actions régionaux et/ou inter-régionaux. Elles sont également force de proposition s'agissant de la politique d'animation régionale,
- instruisent et accordent les demandes de financement pour les études promotionnelles (FMPE), le Compte personnel de formations (FQ & CPF) et les dispositifs individuels (CFP-BC-VAE), dans le respect des textes en vigueur et des règles de prise en charge fixées par le Conseil d'administration et le Conseil Régional Stratégique et de Gestion.



Présentation des instances

Les instances de décision et de consultation de l'Anfh sont administrées de façon paritaire par les représentants des directions et les organisations syndicales de la Fonction publique hospitalière.

Voici la déclinaison de cette organisation sur la région et les territoires :

		MISSIONS	COMPOSITION	RÉALISATIONS
LES INSTANCES DE LA RÉGION	CRSG (Conseil Régional Stratégique et de Gestion)	• Décide de la politique régionale retranscrite dans le Plan d'actions régional • Détermine les règles de prise en charge des actions relevant des crédits mutualisés • Définit les enveloppes liées aux dossiers individuels et aux EP pour chaque territoire	• 10 membres FHF • 10 membres des organisations syndicales (CFDT-CGT-FO)	• Animation régionale • Actions de formation régionales • FQ & CPF, EP
	BR (Bureau Régional) du CRSG	• Prépare les CRSG • Exécute les décisions du CRSG	• 3 membres FHF • 3 membres des organisations syndicales (CFDT-CGT-FO)	
LES INSTANCES DES TERRITOIRES	CT (Comité Territorial) Calvados – Manche - Orne	• Examine les demandes de prises en charge financières des dossiers EP, FQ & CPF, BC, VAE et CFP • Décline la politique régionale dans les territoires	• 9 membres FHF • 9 membres des organisations syndicales (CFDT-CGT-FO-UNSA)	• Validation des prises en charge des dossiers CFP-BC-VAE-EP-FQ & CPF • Organisation des journées régionales • Déploiement du PAR
	CT (Comité Territorial) Eure – Seine-Maritime	• Réalise une activité de veille • Identifie les besoins au niveau régional • Transmet les éléments au CRSG	• 9 membres FHF • 9 membres des organisations syndicales (CFDT-CGT-FO-SUD)	

Présentation des équipes

Anfh Normandie

Délégation de **Caen**

DÉLÉGUÉE TERRITORIALE

Catherine Labbé

PÔLE GESTION DE FONDS

Collecte, optimisation
et gestion des fonds

Carole Brennemanne

Conseillère en gestion de fonds

02.31.46.71.60

c.brennemanne@anfh.fr

Charlotte Chalopin

Conseillère en gestion de fonds

02.31.46.71.66

c.chalopin@anfh.fr

Nathalie Duguay

Conseillère en gestion de fonds

02.31.46.71.68

n.duguay@anfh.fr

Céline Lelièvre

Conseillère en gestion de fonds

02.31.46.71.62

c.lelievre@anfh.fr

Bernadette Troussard

Conseillère en gestion de fonds

02.31.46.71.64

b.troussard@anfh.fr

PÔLE FORMATION

Mise en œuvre du PAR,
achats et ingénierie
de formation

Marine Crapart

Conseillère formation

02.31.46.71.69

m.crapart@anfh.fr

Sophie Crochet

Conseillère formation

02.31.46.71.65

s.crochet@anfh.fr

PÔLE DISPOSITIFS INDIVIDUELS

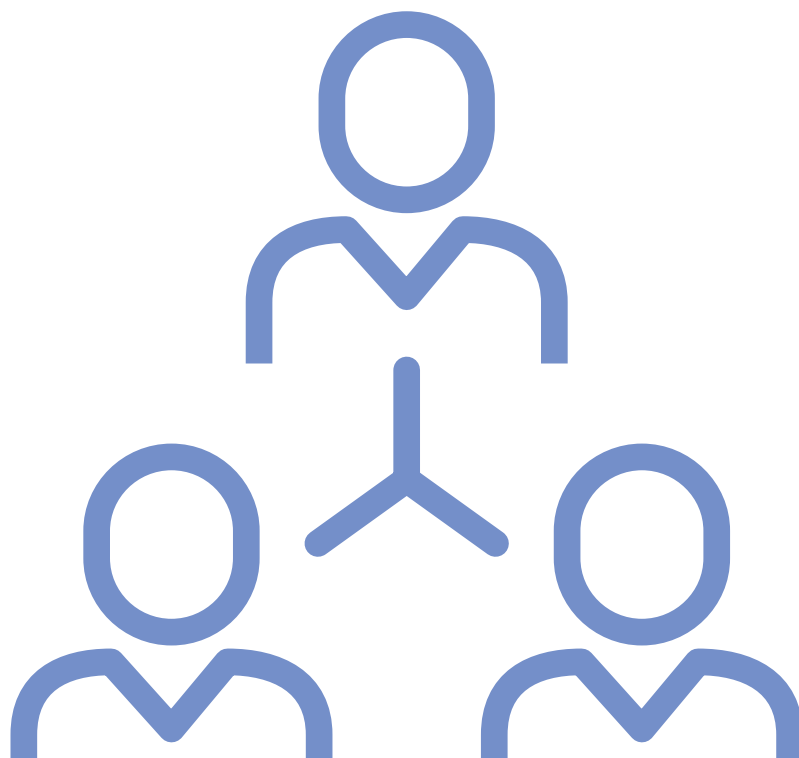
Accompagner les projets
personnels de formation
(CFP, BC, VAE)

Christine Deneu

*Conseillère en dispositifs
individuels*

02.31.46.71.67

c.deneu@anfh.fr



Délégation de Rouen

DÉLÉGUÉE RÉGIONALE ET TERRITORIALE

Corinne Rouby

PÔLE GESTION DE FONDS

Collecte, optimisation
et gestion des fonds

Valérie Augier

Conseillère en gestion de fonds
Référente GHT Caux Maritime
02.32.08.18.30
v.augier@anfh.fr

Noémie Boulet

Conseillère en gestion de fonds
Référente GHT Rouen Cœur de
Seine
02.32.08.10.49
n.boulet@anfh.fr

Pauline Courchai

Conseillère en gestion de fonds
Référente GHT Eure-Seine-
Pays d'Ouche
02.32.08.10.44
p.courchai@anfh.fr

Sébastien Duflos

Conseiller en gestion de fonds
Référent GHT Val de Seine
et Plateaux de l'Eure
02.32.08.18.26
s.duflos@anfh.fr

Viviane Millard

Conseillère en gestion de fonds
Référente GHT Estuaire de la
Seine
02.32.08.10.42
v.millard@anfh.fr

PÔLE FORMATION

Mise en œuvre du PAR,
achats et ingénierie
de formation

Hélène Dewasmes

Conseillère formation
02.32.08.10.45
h.dewasmes@anfh.fr

Catherine Lecœur

Conseillère en gestion de fonds
02.32.08.10.43
c.lecoeur@anfh.fr

Sophie Roze

Conseillère formation
02.32.08.18.28
s.roze@anfh.fr

PÔLE DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Accompagner les projets
personnels de formation
(CFP, BC, VAE)

Maryline Blondel

Conseillère en dispositifs
individuels
02.32.08.10.46
m.blondel@anfh.fr

Mephy Indra

Assistante
02.32.08.10.40
m.indra@anfh.fr

Notes



FONDS ET PARTENAIRES

- **PRÉSENTATION DES FONDS**
- **LES AMBITIONS STRATÉGIQUES DE L'ANFH**
- **LES FONDS MUTUALISÉS : FMEP - FQ & CPF - DI - PAR**
- **LES PARTENARIATS**



Présentation des fonds

Cotisation

2,1%
masse
salariale

PLAN DE FORMATION

Fonds dédiés aux frais liés à la formation des agents de l'établissement :

- pédagogie
- déplacement
- remplacement des agents partis en formation

83%

Fonds de qualification et compte personnel de formation

7,1%

Enveloppe régionale :
Actions régionales
Études promotionnelles
Formations qualifiantes

4%

Frais de gestion dont
Actions de formation nationales
(AFN), communication

5,9%


subventions
nationales
et régionales

Cotisation

0,6%
masse
salariale

FMEP

Fonds mutualisés pour le financement des Études promotionnelles.

Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du Ministère de la santé).

La demande de financement relève exclusivement de l'établissement qui adresse ses dossiers à l'Anfh.

94,1%

Frais de gestion

5,9%

 Cotisation volontaire
 Cotisation obligatoire

Cotisation
0,2%
masse
salariale

CFP - BC - VAE

Fonds mutualisés pour financer le Congé de Formation Professionnelle, le congé pour Validation des Acquis de l'Expérience et le congé pour Bilan de Compétences.

La demande de financement relève exclusivement de l'agent qui adresse son dossier à l'Anfh.

94,1%

Frais de gestion

5,9%

Cotisation
0,75%
0,5%*
masse salariale

DPC MÉDICAL

Financement du Plan de DPC Médical

95%

Mutualisation

2%

Frais de gestion, communication

3%

*CHU = 0,5%

Autres établissements = 0,75 %

Cotisation
4,8%
masse
salariale

**FORMATION
TRAVAILLEURS
ESAT**

Fonds dédiés à la formation des travailleurs en situation de handicap

94,1%

Frais de gestion

5,9%

Les ambitions stratégiques de l'Anfh

Notre politique régionale normande repose sur la déclinaison du projet stratégique national.

4 ambitions et 12 objectifs en constituent les lignes directrices. Nos actions d'animation et notre plan d'actions régional viennent nourrir ces dernières en s'adaptant aux besoins spécifiques de nos territoires.

Ambition 1

Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

OBJECTIF 1

Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelles des agents

OBJECTIF 2

Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents

OBJECTIF 3

Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles

Ambition 2

Soutenir les politiques RH des établissements

OBJECTIF 4

Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements

OBJECTIF 5

Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de QVT

OBJECTIF 6

Soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences

OBJECTIF 7

Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers



Ambition 3



Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

OBJECTIF 8

Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires

OBJECTIF 9

Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation "médecins/non médecins"

OBJECTIF 10

Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des projets territoriaux de santé



Ambition 4



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

OBJECTIF 11

Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations

OBJECTIF 12

Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la RSE et de l'égalité professionnelle

Découvrez de la page 34 à 48 les actions finançables sur les fonds régionaux classées selon nos 4 ambitions.



Tout savoir sur le projet stratégique 2020-2023, rendez-vous sur la page : <https://www.anfh.fr/l-anfh/le-projet-strategique-2020-2023>

Politique régionale des fonds mutualisés

Formations qualifiantes et études promotionnelles

2 fonds mutualisés régionaux à identifier pour soutenir les politiques RH des établissements

FMEP – Fonds mutualisés des Études promotionnelles

Fonds mutualisés pour le financement des Études promotionnelles.
Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du Ministère de la santé).
Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui se charge de présenter les demandes de prise en charge à l'Anfh.

94,1%

Le FMEP permet de financer les Études promotionnelles (EP)

Les Études promotionnelles (EP) sont des formations diplômantes permettant aux agents d'évoluer professionnellement dans la Fonction publique hospitalière grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social. L'arrêté du 19 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 23 novembre 2009 fixe la liste des diplômes et certificats relevant des EP (30 formations).

<https://www.legifrance.gouv.fr JORF n°0168 du 21 juillet 2019 texte n° 15>

FQ & CPF – Fonds de qualification et compte personnel de formation

Fonds de qualification et compte personnel de formation

7,1%

Le FQ & CPF permet de financer les diplômes et certificats inscrits au RNCP et au RSCH.

Les certifications professionnelles peuvent être délivrées :

- par l'État et ses institutions (diplômes, habilitations) ;
- par les branches professionnelles (certificats de qualification professionnelle – CQP) ;
- par les entreprises privées (titres professionnels, certificats de compétences).

Pour être financé sur le FQ & CPF, le diplôme ou certificat doit être de niveau 3 à 6 (nouveau cadre national*) et enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique des Certifications et des Habilitations (RSCH).

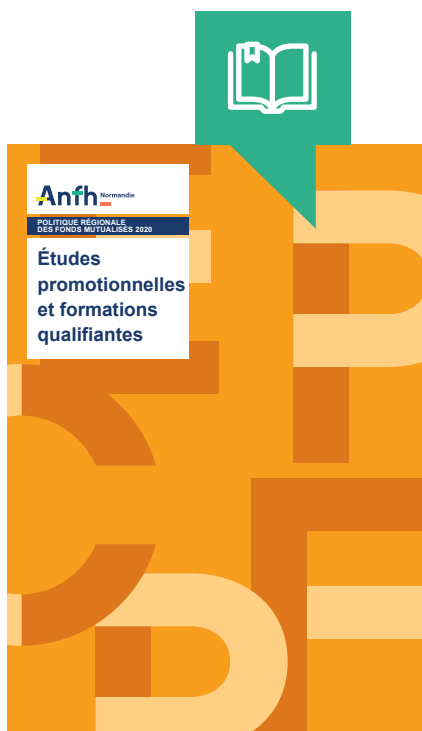
*LE CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES	FINANCEMENTS POSSIBLES
Niveau 1 et 2 : Sans diplôme ou brevet des collèges	Plan de formation
Niveau 3 : CAP ou BEP	FQ & CPF et/ou Plan de formation
Niveau 4 : Bac	
Niveau 5 : Bac+2	
Niveau 6 : Bac +3	
Niveau 7 : Master	Plan de formation
Niveau 8 : Doctorat	

Pour allouer les fonds mutualisés (FMEP / FQ & CPF) les membres des instances :

- étudient la dynamique de consommation des plans de formation (part du traitement, dynamique EP, consommation des fonds)
- donnent la priorité aux plus bas niveaux de qualification et aux reports d'entrées en formation

Retrouvez la politique régionale sur la plaquette Études promotionnelles et formations qualifiantes.

Vos conseillers en gestion de fonds référents sont à votre disposition pour vous éclairer sur le périmètre du FQ & CPF, les priorités définies par les instances nationales et régionales et les modalités de prise en charge pour la mise en œuvre de ce fonds.



Plaquette de présentation disponible sur notre site internet régional et auprès de votre délégation territoriale

Politique régionale des fonds mutualisés

Dispositifs individuels : modalités régionales de prise en charge des CFP / BC / VAE

Les dispositifs Bilan de compétences (BC), Validation des acquis de l'expérience (VAE) et Congé de formation professionnelle (CFP) accompagnent les agents de la Fonction publique hospitalière, contractuels, stagiaires ou titulaires, en situation d'activité à temps plein ou à temps partiel, dans leurs projets individuels et personnels de reconversion professionnelle.

Les demandes de prise en charge sont instruites par le Comité territorial (instance paritaire de l'Anfh). Ce comité décide, sur la base de priorités nationales et de critères régionaux, du financement des dossiers présentés, au regard des fonds mutualisés disponibles.

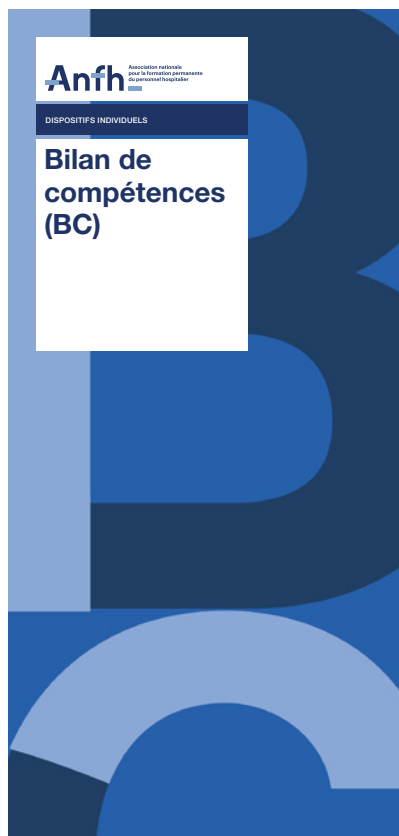


Vous souhaitez en savoir plus et connaître les modalités de prise en charge, consultez l'ensemble de notre documentation sur :

www.anfh.fr/basse-normandie

www.anfh.fr/haute-normandie

BC



Le BC permet à un agent de faire un point sur sa carrière, par l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

VAE



La VAE permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification, enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles.

CFP



Le CFP est un droit statutaire qui donne aux agents de la FPH, sous condition de recevabilité, la possibilité de réaliser, à leur initiative et à titre individuel, un projet personnel de reconversion professionnelle, par le financement de formations distinctes de celles pouvant faire partie du plan de formation de leur établissement.



Les conseillers en dispositifs individuels sont à votre disposition pour toutes demandes d'informations complémentaires :

Sur le site de Caen : **Christine DENEU**, 02.31.46.71.67, c.deneu@anhf.fr

Sur le site de Rouen : **Maryline BLONDEL**, 02.32.08.10.46, m.blondel@anhf.fr

Les partenariats

Nouer des partenariats pour soutenir les dynamiques de formation

Les partenariats constituent un levier significatif pour la réalisation du projet stratégique de l'Anfh mobilisant le siège et les délégations régionales.

Les cofinancements possibles grâce à ces partenariats permettent de réaliser un plus grand nombre d'actions de formation et de répondre ainsi favorablement aux attentes des établissements adhérents et des agents.

Ainsi, se voient renforcés des projets d'ingénierie et de conseil au service des établissements adhérents, comme la GPMC, le développement des compétences des professionnels sociaux et médico-sociaux, la qualité de vie au travail (QVT), l'insertion des agents travailleurs handicapés.

Nos partenaires en région :



Les partenariats peuvent également favoriser les échanges de pratiques et créer des réseaux de professionnels, pour exemple, auprès du SGAR (secrétariat général pour les affaires régionales), l'Anfh souhaite soutenir les rencontres de professionnels en charge des carrières et de l'évolution professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière.

Le Conseil Régional Normandie par son soutien financier renforce régulièrement la politique de l'Anfh afin de favoriser la qualification des aides-soignants.

L'ARS signe régulièrement des conventions avec l'Anfh Normandie, elle a accompagné récemment des actions portant sur la QVT.



OUTILS

- LA CONSTRUCTION DE SON PLAN DE FORMATION
- LES ORIENTATIONS NATIONALES DE FORMATION
- LES OUTILS EN LIGNE
- GESFORM ÉVOLUTION
- PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

Les 9 étapes clés de la construction de son plan de formation



Pour tout besoin d'information ou de formation sur la construction de votre plan de formation,
n'hésitez pas à contacter vos conseillers Anfh
(cf. présentation des équipes territoriales du présent document).

Les orientations nationales de formation

La circulaire DGOS relative aux orientations retenues pour 2021 en matière de développement des compétences des personnels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière n'étant pas encore publiée lors de la réalisation du PAR 2021, vous pourrez la retrouver prochainement sur nos espaces internet.

Par ailleurs, l'arrêté du 31 juillet 2019, complété par l'arrêté du 8 avril 2020, fixent les orientations pluriannuelles prioritaires de développement continu pour les années 2020 à 2022.

Issues de la concertation de l'ensemble des acteurs, ces orientations ont vocation à appuyer, pour la prochaine période triennale, la stratégie de transformation du système de santé et les enjeux d'amélioration des pratiques des différentes professions et spécialités :

- promotion de la santé,
- prévention, qualité, sécurité et pertinence des soins,
- coordination et continuité des parcours et des prises en charge.

Au-delà de ces premiers enjeux, ces arrêtés inscrivent également l'innovation organisationnelle et technique dans le cadre des orientations de DPC ainsi que le rôle et la place des usagers comme acteurs du parcours de santé.

Chacune des orientations est accompagnée d'une fiche de cadrage qui en expose le contexte, les enjeux et le périmètre. Ces fiches, publiées et accessibles sur le site de l'Agence nationale du DPC constituent une référence partagée pour l'ensemble des acteurs du DPC.

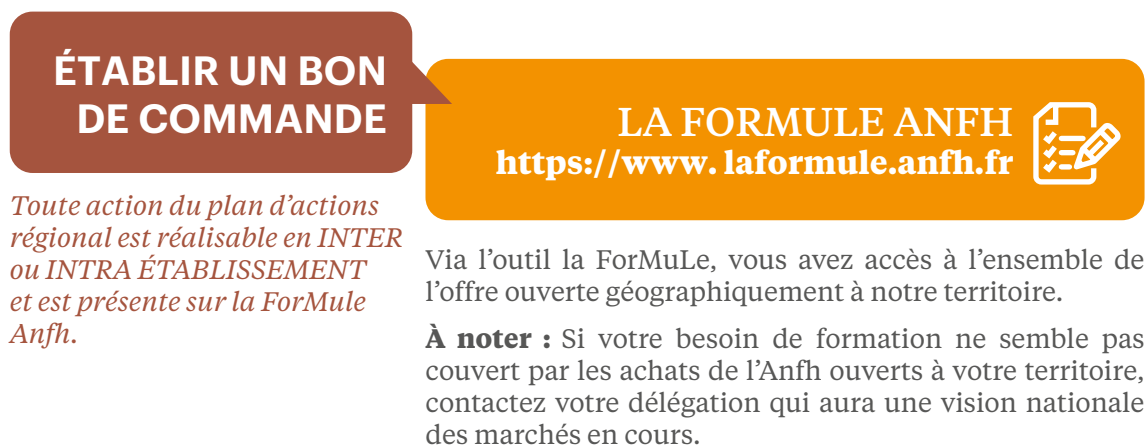
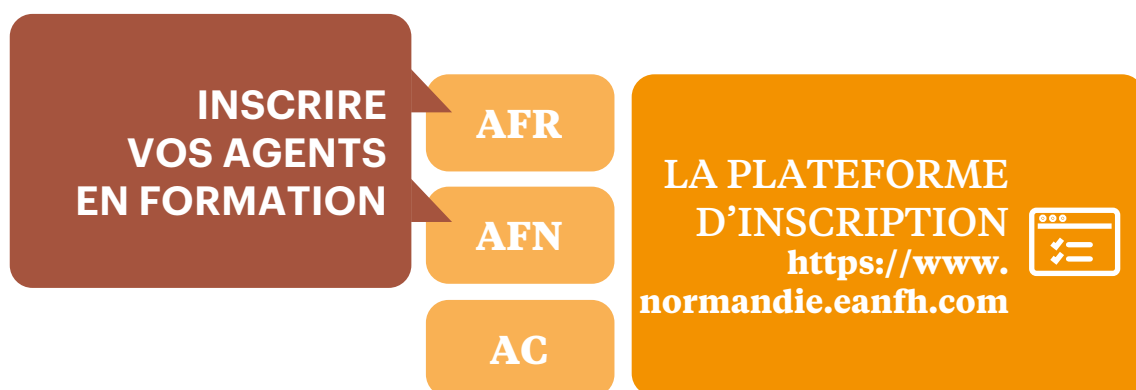
Vous pouvez les consulter sur <http://www.andpc.fr>



Outils en ligne

L'Anfh Normandie met à votre disposition plusieurs outils pour simplifier et sécuriser vos achats de formation.

Voici, en synthèse, les options possibles pour répondre à vos demandes de formation :





La plateforme d'inscription aux formations

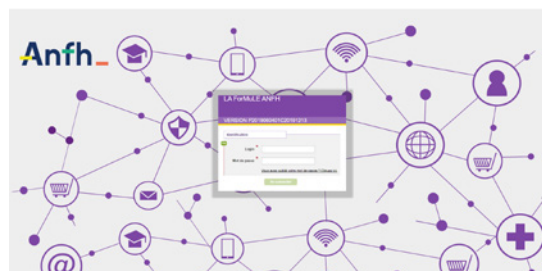


L'Anfh Normandie met à disposition des établissements, une plateforme d'inscription en ligne.

Elle vous permet :

- D'accéder à l'ensemble des programmes des formations régionales
- De gérer les inscriptions de vos agents aux formations déployées par les délégations
- De consulter et d'imprimer les convocations aux formations
- De créer des actions de formation vous permettant de les faire connaître aux établissements de votre territoire et ainsi de compléter vos groupes

Connectez-vous sur la plateforme <https://normandie.eanfh.com>



La ForMuLe Anfh



Depuis le milieu de l'année 2020, l'outil en ligne intitulé "La ForMuLe Anfh" est à votre disposition. Il a pour objectif de faciliter l'achat des formations en GHT ou non, d'offrir des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées et de proposer une offre adaptée aux besoins des établissements.

Dans cet outil vous pouvez :

- Rechercher, consulter et télécharger les programmes des formations
- Gérer les commandes de vos sessions de formation (de la création à l'annulation)
- Obtenir des données statistiques de vos commandes

La ForMuLe Anfh est accessible via le lien suivant : <https://laformule.anfh.fr>

La plateforme d'achat de formation



Cette plateforme dédiée à l'achat de prestations de formation, permet de dématérialiser la gestion de l'ensemble de la procédure d'achat, y compris la réception des offres et la contractualisation des marchés.

Elle est accessible via notre site internet : www.anfh.fr

Un accompagnement à son utilisation est réalisable via : plateforme.achat@anfh.fr

Alfresco : une aide à la conduite de l'achat de prestations de formation

Cette base documentaire aide les établissements à la compréhension de la réglementation des marchés publics et mutualise les documents utilisés par les acheteurs de prestations de formation.

Alfresco et son guide d'utilisation sont accessibles via le lien suivant : www.anfh.fr

Les marchés réalisés par les délégations normandes

Dispositif Compétences Clés

Dispositif Maintien dans l'emploi et seconde partie carrière

Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation

AFGSU

Être formateur interne occasionnel

Le vocabulaire médical dans les fonctions administratives

Bureautique

Agent d'accueil

Savoir communiquer dans sa fonction de chargé(e) de formation

Préparation aux concours

Consolidation des savoirs infirmiers en psychiatrie

Les tableaux de bord en formation

Maîtrise de la conduite automobile sur sol glissant

Dispositif Usages numériques et éthique professionnelle

QVT : place et rôle de chacun

Violences dans les services d'urgences adultes : place et rôle de chacun et en équipe pluri-professionnelle

Prévention et soins des escarres

Plaies et cicatrisations

Sensibilisation à l'identification et au repérage des troubles psychotraumatiques des sujets victimes

Repérer, prendre en charge les victimes de troubles psychotraumatiques dans les CUMP

Réhabilitation psycho-sociale

Accompagner le soin par le toucher

Prise en charge des patients décédés

Techniques de l'hypnose au service du soin

Savoir restaurer l'estime de soi des usagers

Savoir communiquer en Facile à Lire et à Comprendre (FALC)

Anglais pour un usage professionnel hospitalier



Gesform Évolution

Logiciel de gestion de la formation

Depuis 2019, le logiciel Gesform Évolution a été déployé dans les établissements utilisant auparavant gesform 3.

Une version allégée est développée à destination des établissements non connectés à Gesform Évolution.

Ce logiciel est une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Evolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide.

Ce nouvel outil commun avec l'Anfh permet :

- **LA DÉMATÉRIALISATION DE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION ET DE FORMATION**
- **LE RECUEIL DES BESOINS DE FORMATION**
- **LA RÉALISATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN**
- **LA GESTION DE VOS DONNÉES FINANCIÈRES**

Des formations sont proposées au siège de l'Anfh à Paris :

- **UTILISATION INITIALE DE GESFORM ÉVOLUTION**
- **ENTRETIEN DE FORMATION ET RECUEIL DES BESOINS DES ÉTABLISSEMENTS**

Pour vous inscrire, contactez votre délégation territoriale.



Pour toute aide technique, l'ensemble de l'équipe régionale et le service informatique de l'Anfh sont à votre disposition :

support@anhf.fr

01 44 75 10 30

Prise en charge financière

L'IMPUTATION DES ACTIONS DE FORMATION

Selon le type d'action de formation, une prise en charge différente des frais est à envisager :

Action de formation	Financement pédagogie	Financement repas	Financement déplacement
AFN (Action de Formation Nationale)	Anfh (Fonds nationaux)*	Plan de l'établissement	Plan de l'établissement
AFR (Action de Formation Régionale)	Anfh (Fonds régionaux)*	Plan de l'établissement	Plan de l'établissement
AC (Action Coordonnée)	Plan de l'établissement	Plan de l'établissement	Plan de l'établissement
Dispositif	Anfh (Fonds nationaux ou régionaux)*	Plan de l'établissement	Plan de l'établissement
Journée Thématique	Anfh (Fonds régionaux)*	Anfh (Fonds régionaux)	Plan de l'établissement
Conférence managériale	Anfh (Fonds régionaux)*	Anfh (Fonds régionaux)**	Plan de l'établissement

* En fonction 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

** Aucune prise en charge sur une demi-journée

FRAIS ANNEXES

Deux nouveaux arrêtés datant du 26 février et du 11 octobre 2019 modifient l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux d'indemnités de mission et des frais occasionnés par les déplacements des personnels de l'Etat.

Pour précision : La prise en charge des frais est à établir à partir de l'heure de départ de la résidence administrative et se termine à l'heure de retour à cette même résidence (article 10 du décret du 25 juin 1992).

Pendant l'autorité administrative peut décider de considérer que la mission et donc la prise en charge des frais commence à partir de la résidence familiale.

Les frais d'hébergement et de restauration*

Taux de remboursement	Base maximum	Tarif maximum grande ville (supérieur ou = à 200 000 habitants) + Métropole de Paris	Tarif maximum Commune de Paris
Repas	17,50 €	17,50 €	17,50 €
Hébergement (1ère à la 10ème nuit) petit-dejeuner inclus	70 €	90 €	110 €
Hébergement (11ème à la 30ème nuit) petit-dejeuner inclus	63 €	81 €	99 €
Hébergement (31ème à la 60ème nuit) petit-dejeuner inclus	56 €	72 €	88 €
Hébergement (après 61 nuits) petit-dejeuner inclus	42 €	54 €	66 €

* Dégressivité de 10% à partir du 11ème jour, de 20% à partir du 31ème jour et 40% à partir du 61ème jour

Les frais de déplacement (Hors CFP, BC et VAE)

Véhicule utilisé	Jusqu'à 2 000 kms	De 2 000 kms à 10 000 kms	+ de 10 000 kms
5 CV et moins	0,29 €	0,36 €	0,21 €
6 CV et 7 CV	0,37 €	0,46 €	0,27 €
8 CV et +	0,41 €	0,5 €	0,29 €
Motocyclette (supérieur 125 cm³)		0,14 €	
Vélomoteur et autres véhicules à moteur		0,11 €	

L'ensemble de ces tarifs est applicable pour la France Métropolitaine.

Pour le montant des frais en Outre-Mer et à l'étranger, merci de vous rapprocher de votre délégation territoriale.

Les frais de traitement

Les instances paritaires nationales de l'Anfh ont voté l'application de nouveaux barèmes de remboursement des frais de traitement demandés par les établissements au titre du PLAN et du Guichet Unique (EP / FQ & CPF).

2 types de forfaits sont applicables, dépendant de la durée de la formation (plus ou moins de 52 jours). Pour indication, le coût horaire de 17,50€ est celui applicable pour toute formation dont la durée totale est inférieure à 52 jours.

Pour toutes demandes de détails de prise en charge, contactez votre délégation territoriale.

Notes



ACTIONS RÉGIONALES

- PRÉSENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION
- LES JOURNÉES RÉGIONALES ET CONFÉRENCES MANAGÉRIALES
- LES ACTIONS DE FORMATION NATIONALES

Présentation de l'offre de formation

Légende :

 **AFR** (Action de Formation Régionale)

 **AFN** (Action de Formation Nationale)

 **DISPOSITIF**



Durée



Organisme de formation



Public



Date de fin de marché



NOUVEAU



Sécuriser collectivement et accompagner individuellement le parcours des agents

SÉCURISATION DES PARCOURS				
CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF	
AFR 01	SE PRÉPARER À SON ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET DE FORMATION	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Connaître le déroulement et les finalités de l'entretien d'évaluation et de l'entretien de formation afin de les préparer au mieux	
				DATE FIN DE MARCHÉ
		2J	NONAKA CONSEIL	25/06/2022
RÉUSSIR SA FORMATION				
	AFR 02	THÈME 1 : Réussir son entrée en formation	Tous professionnels engagés dans un processus d'évolution professionnelle ou impliquant la reprise d'une formation.	Bénéficier d'un diagnostic préalable à l'entrée en formation au regard du niveau et des aptitudes attendues
				DATE FIN DE MARCHÉ
		1J	AFPA	02/04/2022
	AFR 03	THÈME 2 : Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi	Tous professionnels engagés dans un processus d'évolution professionnelle ou impliquant la reprise d'une formation.	Apprendre à développer les performances de sa mémoire et de ses ressources mentales, sa concentration Gérer son stress
				DATE FIN DE MARCHÉ
		NC	ACHAT EN COURS	
	AFR 04	THÈME 3 : Optimiser son parcours de formation	Tous professionnels engagés dans un processus d'évolution professionnelle ou impliquant la reprise d'une formation.	Savoir s'organiser et planifier son travail Savoir prendre des notes et rédiger des écrits Savoir faire des recherches Gagner en autonomie
				DATE FIN DE MARCHÉ
		Modulaire en présentiel ou à distance	AFPA	02/04/2022
DISPOSITIF	MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE (AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS)	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Permettre une construction individualisée, progressive et sécurisée de son parcours professionnel en collaboration avec l'établissement	
				DATE FIN DE MARCHÉ
		Modulaire	NEERIA	21/09/2021

Plus d'informations en p. 59

COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIRS DE BASE

	CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
	DISPOSITIF	AMÉLIORER SES ÉCRITS PROFESSIONNELS	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Développer sa maîtrise de la langue française à l'écrit
			🕒	📅
			E-learning	DEMOS
				DATE FIN DE MARCHÉ
				Juin 2024
	DISPOSITIF	MAÎTRISER LES BONNES PRATIQUES DE L'EMAIL	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Rédiger des e-mails professionnels clairs et convaincants
			🕒	📅
			E-learning	WOONAZ
				DATE FIN DE MARCHÉ
				Juin2024
	DISPOSITIF	COMPÉTENCES CLÉS	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Ce parcours modulaire ancré dans les situations professionnelles des agents, vise à sécuriser les parcours des agents, conforter et développer la compétence collective
			🕒	📅
			Modulaire	IRFA EVOLUTION
				DATE FIN DE MARCHÉ
				31/03/2022
	DISPOSITIF	CERTIFICATION DU SOCLE DES COMPÉTENCES ET DE LA CONNAISSANCE (CLÉA)	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Obtenir une certification attestant de la maîtrise des savoirs de base afin de favoriser l'employabilité et l'accès à la formation
			🕒	📅
			9H (7 h d'entretiens + 2h d'examen)	GRETA CALVADOS
				DATE FIN DE MARCHÉ
				31/03/2022

Plus d'informations en p. 60

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

	CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
	AFR 05	PRÉPARATION AU CONCOURS ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS	Toute personne remplissant les conditions d'accès aux concours	
			🕒	📅
			NC	ACHAT EN COURS
	AFR 06	PRÉPARATION À L'ENTRÉE À L'ÉCOLE D'AIDE-SOIGNANT	Toute personne entrant en école d'aide-soignant	
			🕒	📅
			NC	ACHAT EN COURS
	AFR 07	PRÉPARATION AU CONCOURS ASSISTANT MÉDICO-ADMINISTRATIF	Toute personne remplissant les conditions d'accès aux concours	
			🕒	📅
			NC	ACHAT EN COURS
				DATE FIN DE MARCHÉ

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS				
CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF	
AFR 08	PRÉPARATION AU CONCOURS DE TECHNICIEN ET TECHNICIEN SUPÉRIEUR HOSPITALIER	Toute personne remplissant les conditions d'accès aux concours		
				
			NC	ACHAT EN COURS
			DATE FIN DE MARCHÉ	
AFR 09	FAE ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS	Agents nommés dans le corps des adjoints des cadres hospitaliers	Approfondir ses connaissances sur les fonctionnements des établissements Appréhender les connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions	
				
			22J	EMS CONVERGENCES NOVE CONCEPT
			02/01/2024	
AFR 10	FAE ASSISTANT MÉDICO ADMINISTRATIF	Assistant Médico-Administratif ayant récemment obtenu le concours	Connaître l'organisation des établissements et l'organisation médicale Développer ses connaissances du statut du fonctionnaire, ses droits et obligations Acquérir des connaissances juridiques en lien avec la responsabilité et les droits des patients Maîtriser les connaissances et pratiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement	
				
			15J	CONVERGENCES EMS
			02/01/2024	
AFR 11	FAE TECHNICIEN ET TECHNICIEN SUPÉRIEUR HOSPITALIER	Agents nommés dans le corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers	Développer la compréhension de son environnement professionnel Acquérir et développer les compétences en management et communication, des connaissances techniques spécifiques aux établissements Savoir mettre en œuvre, en situation conflictuelle, un comportement adapté et rendre un conflit constructif	
				
			27J	NOVE CONCEPT
			02/01/2024	
AFR 12	PARCOURS PROFESSIONNALISANT À VISÉE CERTIFIANTE DANS LE DOMAINE DE L'ACHAT PUBLIC	Professionnels impliqués dans le processus Achat : professionnels de la cellule Achat, de la cellule Marché public, les contributeurs métiers, les approvisionneurs	Analyser le besoin des prescripteurs Mener une analyse de marché fournisseur Réaliser un processus de sélection fournisseur intégrant la négociation Etablir une grille de sélection et la contractualisation	
				
			42J	CDAF
			27/06/2023	

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS				
CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF	
AFR 13	COMPLÉMENT DE PARCOURS ESAP	Agents ayant suivi le parcours certifiant ESAP acheteur leader	Former de manière opérationnelle, les acheteurs publics hospitaliers afin de les professionnaliser dans la gestion de leurs portefeuilles d'achats	
			🕒	📅
			19J	CDAF
				DATE FIN DE MARCHÉ
				27/06/2023
AFR 14	PARCOURS DE FORMATION DANS LE DOMAINE DE L'ACHAT PUBLIC	Personnes amenées à intervenir dans le processus d'achat (pilote de filière, acheteurs, rédacteur marché, experts)	Maîtriser le cadre réglementaire applicable aux achats publics. Définir son rôle et celui des autres acteurs dans le processus d'achat Identifier et définir son besoin dans le contexte de sa filière Achats Élaborer une stratégie Achats sur sa filière Exprimer son besoin au sein d'un cahier des charges dans le cadre d'une consultation Analyser les offres remises dans le cadre de la consultation	
			🕒	📅
			Modulaire jusqu'à 6 jours	CKS SANTE
				DATE FIN DE MARCHÉ
				21/07/2023



Retrouvez l'ensemble des programmes sur notre plateforme :
normandie.eanfh.com



Soutenir les politiques RH des établissements et des équipes

STRATÉGIE RH ET MANAGEMENT				
	CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
	DISPOSITIF	ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION AU MANAGEMENT DES MÉTIERS, EMPLOIS ET COMPÉTENCES	Directions (établissement, RH, affaires médicales, soins, fonctions supports, etc.), Membres d'instances (ex : CTE, CME, Conférence Territoriale de Dialogue Social, etc.), Responsables et personnels des services concernés (RH, Formation/ DPC, Affaires médicales, Santé au Travail, etc.), Encadrants, référents, agents, etc.	Déployer le management des métiers, emplois et compétences à l'échelle d'établissements ou groupe d'établissements, en lien avec les projets sociaux, projets d'établissements et/ou projets de territoire
			Plus d'informations en p. 64	Modulaire CAPITAN ou GRAND ANGLE DATE FIN DE MARCHÉ 18/01/2023
		MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE (AXE 1 : ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS)	Selon module	
	DISPOSITIF	Module A : Diagnostic des pratiques et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi		
		Module B : Créer une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficultés		
		Module C : Détecter au plus tôt les situations d'inaptitudes et les postes à risques		
		Module D : Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi		
		Module E : Socle de connaissance de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude		
		Module F : Analyse de situation de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude		
		Plus d'informations en p. 58	Modulaire ENEIS / NEERIA / GERESO / JLO CONSEIL DATE FIN DE MARCHÉ selon module	
	AFR 15	RÉALISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET DE FORMATION - INTÉGRATION DU MANAGEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES PRATIQUES MANAGÉRIALES	Toutes personnes encadrant une équipe, agents du service RH/ Formation en charge du dispositif GPMC	Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes Mener un entretien professionnel en fonction des orientations de la politique de l'établissement en matière GPMC
			2J à 3J présentiel ou à distance selon prestataire GRIEPS / PRISMA / CAPITAN ou INFORELEC DATE FIN DE MARCHÉ 18/01/2023	
	AFR 16	ÊTRE FORMATEUR INTERNE À LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL		
			NC ACHAT EN COURS DATE FIN DE MARCHÉ	

STRATÉGIE RH ET MANAGEMENT

CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
	ITINÉRAIRE CADRE	Tout personnel en situation d'encadrement	
AFR 17	Module 1 : Savoir s'affirmer dans son rôle de cadre		
	Module 2 : Conduire les changements au sein de son unité		
	Module 3 : Savoir gérer et conduire des projets en interne et en externe		
	Module 4 : Gestion prévisionnelle des Métiers et des Compétences		
	Module 5 : Entretien annuel d'évaluation et de formation		
	Module 6 : Manager la cohabitation au sein de son équipe		
	Module 7 : Savoir gérer les situations difficiles		
	Module 8 : Mettre en place une démarche qualité, donner du sens à l'action		
		🕒 NC	👤 CADRES EN MISSION
			📅 DATE FIN DE MARCHÉ 31/03/2023

		ACTUALISATION DES CONNAISSANCES RÉGLEMENTAIRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS	Tous personnels administratifs	
	AFR 18	THÈME 1 : Droits des majeurs protégés		
	AFR 19	THÈME 2 : Gestion du temps de travail		
	AFR 20	THÈME 3 : Réglementation de maintenance		
				🕒 1J par module
				👤 FORMAVENIR PERFORMANCES
				📅 DATE FIN DE MARCHÉ 11/06/2021

STRATÉGIE FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
AFR 21	ÊTRE FORMATEUR INTERNE OCCASIONNEL	Tous professionnels animant occasionnellement des sessions de formation dans son établissement et ayant une expérience de formateur interne occasionnel	Développer et/ou renforcer des compétences en conception et animation de formation.
		🕒 3J + 1J	👤 CESIFORM / SYNERGIES DCF
			📅 DATE FIN DE MARCHÉ 07/04/2024
AFR 22	ÊTRE TUTEUR DE STAGE : OPTIMISER LES COMPÉTENCES DES TUTEURS DE STAGIAIRES PARAMÉDICAUX		
		🕒 NC	👤 ACHAT EN COURS
			📅 DATE FIN DE MARCHÉ
	PROFESSIONNALISATION DE LA FONCTION FORMATION	Tous professionnels impliqués dans le plan de formation	
AFR 23	Module 1 : Construire et suivre son plan de formation		
AFR 24	Module 2 : Évaluation des actions de formation		
		🕒 M 1 : 2J M 2 : 2J	👤 ACHAT EN COURS
			📅 DATE FIN DE MARCHÉ

STRATÉGIE FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS				
	CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
	AFR 25	INTÉGRER LES NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE DANS LA POLITIQUE FORMATION	Directeurs, DRH, présidents de CME, DAM, membres des CME, directeurs de soins, responsables de formation, responsables DPC, responsables en charge de la qualité, membres commissions de formation et DPC	Définir les modalités d'apprentissage adaptées aux besoins des professionnels et assurer leur mise en oeuvre Évaluer l'impact des différentes modalités mobilisées
			🕒	📅
			2J consécutifs + une avant-session à distance	DINAXIO MANAGEMENT
				DATE FIN DE MARCHÉ
				04/12/2021
	AFR 26	LES TABLEAUX DE BORD EN FORMATION	Chargés de formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Savoir définir un tableau de bord Appréhender l'usage selon les besoins Déterminer des indicateurs performants Savoir transmettre son utilisation
			🕒	📅
			2J en présentiels et 0,5j à distance	OBEA
				DATE FIN DE MARCHÉ
				02/05/2023
	AFR 27	SAVOIR COMMUNIQUER DANS SA FONCTION DE CHARGÉ(E) DE FORMATION	Chargés de formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Identifier sa position dans l'établissement Identifier les concepts de communication Savoir s'adapter Élaborer des outils pour la formation
			🕒	📅
			3J	CADRES EN MISSION
				DATE FIN DE MARCHÉ
				02/05/2023
	DISPOSITIF	CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	Tous professionnels intervenant auprès des agents pour le conseil en évolution professionnelle	Appréhender l'organisation du CEP Identifier les modalités Accompagner les agents à la construction de leur projet d'évolution professionnelle et à la formalisation d'un plan d'action
		Plus d'informations en p. 56	🕒	📅
			Modulaire	SYNERGIES DCF
				DATE FIN DE MARCHÉ
				20/08/2022
	DISPOSITIF	METTRE EN ŒUVRE LE CPF AU SEIN DE SON ÉTABLISSEMENT		
		Plus d'informations en p. 57	🕒	📅
			NC	ACHAT EN COURS
				DATE FIN DE MARCHÉ



Accompagner la dynamique territoriale des établissements

GHT				
CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF	
AFN 1	MANAGER À L'ÉCHELLE D'UN GHT	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Accompagner la transformation managériale des équipes en position de responsabilité	
			3J	Dr Giraud ou SPH CONSEIL
				DATE FIN DE MARCHÉ
				07/02/2023
AFN 2	MISE EN ŒUVRE DES ORGANISATIONS MÉDICO-SOIGNANTES DANS LE CADRE DES PMP/PSP	Personnel de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants au sein d'un GHT	Disposer du bagage théorique et méthodologique nécessaire à la compréhension et la mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et PSP	
			2J + 1 J	INFOR SANTE / CESIFORM
				DATE FIN DE MARCHÉ
				04/12/2021
	LES SERVICES SYSTÈMES D'INFORMATIONS DANS LE CADRE DES GHT	L'ensemble des personnes intervenant sur les SI dans le cadre des GHT		
				DATE FIN DE MARCHÉ
AFR 28	MODULE 1 : Les évolutions des SI dans le cadre du GHT	1J	CNEH	24/08/2021
AFR 29	MODULE 2 : La convergence des SI : conduite du changement	2J	CNEH	21/08/2021
AFR 30	MODULE 3 : Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires	1J	CNEH	04/05/2021
AFR 31	MODULE 4 : Auditabilité des SI	1J	CNEH	21/08/2021
AFR 32	MODULE 5 : Urbanisation du système d'information convergent	2J	CNEH	04/05/2021
AFR 33	MODULE 6 : SSI et protection des données	2J	CNEH	04/12/2021
	ACHATS EN GHT	L'ensemble des personnes intervenant sur les achats dans le cadre des GHT		
AFR 34	MODULE 1 : Les fondamentaux de l'achat en GHT			
AFR 35	MODULE 2 : Le management et l'animation de la fonction achat en GHT			
AFR 36	MODULE 3 : Le contrôle de gestion des achats en GHT			
			2 à 3J par module	CKS SANTÉ
				DATE FIN DE MARCHÉ
				22/08/2022



Retrouvez l'ensemble des programmes sur notre plateforme :
normandie.eanfh.com



Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, numériques, techniques et organisationnelles

ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TECHNIQUES				
CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF	
AFN 3	LA RELATION PATIENT SOIGNANT À L'ÈRE DU DIGITAL : LA SANTÉ CONNECTÉE	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Mesurer l'impact des applications et objets connectés dans la relation de soin	
			2J	SPH Conseil 25/12/2022
AFN 4	OPTIMISER VOTRE CODAGE PATHOS ET GIR : VÉRITABLE ENJEU FINANCIER EN EHPAD	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Développer la performance de la codification dans le secteur des EHPAD	
			2J	SPH Conseil 25/12/2022
AFN 5	LE RÔLE DU PROFESSIONNEL DE SANTÉ DANS LA TÉLÉMÉDECINE	IDE, sage-femme, manipulateur radio, médecins, aide-soignant, AMP...	Orienter le rôle du professionnel de santé dans le cadre de la télémédecine tant sur la prise en charge / l'accompagnement du patient, que dans le déploiement d'un travail pluri-professionnel en présentiel et à distance	
			NC	ACHAT EN COURS
AFN 6	PRÉVENTION ET VACCINATION, LE RÔLE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ	Tous professionnels de santé	Module 1 : Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique	
			Module 2 : Les fondamentaux de la vaccination	
			M1 : 1J M 2 : 2J	FORMAVENIR PERFORMANCES 06/02/2024
AFR 37	ACCOMPAGNER LES USAGERS DANS L'UTILISATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES	Tous professionnels amenés à accompagner les personnes accueillies et plus particulièrement les jeunes adultes	Appréhender l'évolution des usages et des supports. Connaître le cadre réglementaire et les obligations en tant qu'établissement accueillant du public Savoir accompagner les usages pour favoriser l'accès à la communication et à la citoyenneté	
			2J	SYNERGIES DCF 10/08/2021
DISPOSITIF	USAGES NUMÉRIQUES ET ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Développer un usage responsable du numérique	
			Modulaire	Selon module

ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TECHNIQUES

	CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
	AFN 7	LES INCONTOURNABLES DE LA CHAÎNE ACCUEIL - FACTURATION - RECouvreMENT DES SOINS	Tout personnel travaillant sur la chaîne Accueil, Facturation, Recouvrement	Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public
			 2J + 1J	 CNEH DATE FIN DE MARCHÉ 06/02/2024
	AFN 8	VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : REPÉRER, PRENDRE EN CHARGE ET ORIENTER LES VICTIMES	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Savoir mobiliser les éléments de repérage des victimes Expliquer aux victimes le processus judiciaire lié à ces infractions Comprendre et pouvoir identifier les manifestations de la violence et leurs conséquences sur les victimes
			 2J + 1J	 FORMAVENIR PERFORMANCES ou INFIPP DATE FIN DE MARCHÉ 07/01/2023
	AFN 9	SANTÉ SEXUELLE DANS UNE APPROCHE PLURI-PROFESSIONNELLE		
			 NC	 ACHAT EN COURS DATE FIN DE MARCHÉ

QVT

	CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
	AFR 38	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, PLACE ET RÔLE DE CHACUN	Tous professionnels des établissements	Maîtriser les concepts fondamentaux de la QVT Identifier les leviers et actions concrètes favorisant la QVT Mesurer sa propre responsabilité et son rôle face à la QVT Analyser sa posture professionnelle au regard de son expérience antérieure Établir un premier plan d'actions individuel
			 1J	 SPIRALE FORMATION DATE FIN DE MARCHÉ 07/04/2024
	DISPOSITIF	ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	Directeurs, DRH, RRH, membres équipe projet, référent QVT	Accompagner l'établissement dans la mise en œuvre d'une politique de qualité de vie au travail, connecté au projet d'établissement
			 NC	 ACHAT EN COURS DATE FIN DE MARCHÉ



Retrouvez l'ensemble des programmes sur notre plateforme :
normandie.eanfh.com

QVT						
	CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF		
	AFR 39	TRAVAIL DE NUIT	Tous professionnels de nuit des établissements sociaux et médico-sociaux	Se préserver des impacts néfastes possibles du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle. Contribuer pleinement à la qualité de la prise en charge des usagers en offrant des réponses adaptées aux besoins spécifiques des usagers la nuit et en travaillant dans un esprit de coordination et de complémentarité avec les équipes de jour		
						DATE FIN DE MARCHÉ
				3J 2J	FORMASANTE ANTIDOTE EXPERTISE	03/09/2021 30/07/2022
	AFR 40	GESTION DU STRESS	Tous professionnels des établissements	Mieux appréhender les situations de stress et les gérer de façon professionnelle		
						DATE FIN DE MARCHÉ
				3J	FORMAVENIR PERFORMANCES	12/09/2021
	AFN 10	AMÉLIORER ENSEMBLE LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN: QUELLE PLACE POUR CHACUN?	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Permettre et/ou favoriser l'implication de chacun dans le cadre de la résolution de problème		
						DATE FIN DE MARCHÉ
				3J	FORMAVENIR PERFORMANCES ou RESEAU CEDRE SANTE	07/02/2023
		COMMUNIQUER DANS LE CADRE PROFESSIONNEL	Tous professionnels des établissements			
	AFR 41	Module 1 : Communiquer efficacement dans le cadre professionnel				
	AFR 42	Module 2 : Gérer un conflit par la médiation				
						DATE FIN DE MARCHÉ
				2J par module	EMS / EXCELLENS FORMATION / FORMATION PARTENAIRES	08/04/2024



Retrouvez l'ensemble des programmes sur notre plateforme :
normandie.eanfh.com

RELATION AUX USAGERS

	CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF	
	AFR 43	LA COMMUNICATION EN FACILE À LIRE ET À COMPRENDRE (FALC)	Toute personne devant concevoir et communiquer des outils pour transmettre des informations facilement appropriables	Concevoir et s'approprier des outils de communication "Facile à lire et à comprendre"	
					DATE FIN DE MARCHÉ
			2J	RETRAVAILLER DANS L'OUEST	2024
	AFR 44	AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT	Tous professionnels des établissements. Il serait souhaitable que 2 à 3 personnes d'une même équipe soient présentes dans une même session de formation	Améliorer la communication entre professionnels de santé et avec le patient en vue de sécuriser sa prise en charge	
					DATE FIN DE MARCHÉ
			NC	ACHAT EN COURS	
	AFR 45	COMMENT INTERVENIR AUPRÈS D'UNE PERSONNE PHYSIQUEMENT VIOLENTE	Tous publics confrontés à des situations d'agressivité et de violence dans son quotidien professionnel	Identifier les tensions pouvant conduire à des situations de violence Être en mesure d'apprécier le contexte et la gravité d'une situation et les solutions à mettre en place Être en mesure d'intervenir tout en se protégeant ainsi que la personne concernée Savoir éviter les coups et blessures par un échange, des attitudes et des gestes appropriés Connaître les techniques d'atténuation et de contention face à la violence	
					DATE FIN DE MARCHÉ
			2J + 1J	ACHAT EN COURS	
	AFR 46	GÉRER ET COMPRENDRE L'AGRESSIVITÉ DES PATIENTS ET DE LEUR ENTOURAGE	Tous professionnels de santé. IDE des établissements de santé prioritairement afin de répondre à leur obligation de DPC	Comprendre et analyser les processus et facteurs d'agressivité/violence des patients Savoir identifier les situations d'agressivité et de conflits Développer des techniques pour désamorcer la violence Comprendre les émotions pour adopter une posture d'ouverture Reconnaître sa propre agressivité Prévenir et gérer le stress des soignants	
					DATE FIN DE MARCHÉ
			2J	ACHAT EN COURS	
	AFR 47	VIOLENCES DANS LES SERVICES D'URGENCES ADULTES : PLACE ET RÔLE DE CHACUN EN ÉQUIPE PLURI-PROFESSIONNELLE	Tout professionnels des établissements	Développer au sein des services d'urgences des pratiques et postures individuelles et collectives pour prévenir les situations de violence et y faire face en identifiant le rôle et la place de chacun Contribuer à la qualité des prises en charge dans les services d'urgences adultes dans un climat adapté aux soins spécifiques Contribuer pour les professionnels à la qualité de vie au travail	
					DATE FIN DE MARCHÉ
			NC	ACHAT EN COURS	

RELATION AUX USAGERS			
CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
	VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE	Tous professionnels devant contribuer à la constitution du plan de sécurisation de l'établissement	
AFN 11	MODULE 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de sécurité		
AFN 12	MODULE 2 : Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement		
		 1J par module	 FORMAVENIR PERFORMANCES
			DATE FIN DE MARCHÉ 04/12/2021
AFR 48	SENSIBILISATION À L'IDENTIFICATION ET AU REPÉRAGE DES TROUBLES PSYCHOTRAUMATIQUES DES SUJETS VICTIMES	Infirmiers et médecins intervenant dans les services d'urgence somatique, médicale, chirurgicale et réanimation Personnels administratifs	Identifier la pathologie psychotraumatique des sujets victimes Assurer les liaisons avec les professionnels devant effectuer la prise en charge des sujets victimes
		 1J	 TRANSFAIRE
			DATE FIN DE MARCHÉ 17/06/2022
	REPÉRER, PRENDRE EN CHARGE LES VICTIMES DE TROUBLES PSYCHOTRAUMATIQUES DANS LES CUMP (CELLULES D'URGENCE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE)	Module 1 : Personnels volontaires des CUMP. Personnels soignants de psychiatrie intervenant en service d'urgence psychiatrique, et de psychiatrie générale Module 2 : Personnels soignants et médicaux ayant satisfait au module 1	
AFR 49	MODULE 1 : Sensibilisation des personnels des cellules d'urgence médico-psychologique au repérage et à l'identification des troubles psychotraumatiques des sujets victimes		
AFR 50	MODULE 2 : Prise en charge des victimes présentant des troubles psychotraumatiques		
		 3J par module	 TRANSFAIRE
			DATE FIN DE MARCHÉ 17/06/2022
AFN 13	TOUS CONCERNÉS PAR LE PSYCHOTRAUMATISME : REPÉRAGE ET PRISE EN CHARGE	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Savoir intervenir auprès des personnes souffrant de psychotraumatismes, par le repérage, l'évaluation, la prise en charge pluridisciplinaire du psychotraumatisme
		 2J	 FORMAVENIR PERFORMANCES
			DATE FIN DE MARCHÉ 07/02/2023
AFN 14	REPÉRAGE PRÉCOCE DES TROUBLES DU NEURO-DÉVELOPPEMENT (DONT LES TROUBLES AUTISTIQUES) CHEZ L'ENFANT DE 0 À 6 ANS	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Définir les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans Décrire les troubles majeurs du neuro-développement Identifier les facteurs de risques Mesurer les enjeux du repérage Accompagner les parents Ajuster son propre comportement en fonction de l'enfant
		 3J	 TLC
			DATE FIN DE MARCHÉ 11/02/2023

RELATION AUX USAGERS

CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
AFN 15	ADULTES AUTISTE - ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER, SOIGNER	Ensemble des personnels médicaux et non médicaux des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Définir l'autisme Améliorer les pratiques de l'accueil, l'accompagnement Établir une communication Identifier les dispositifs alternatifs
		3J EN 1+2J	DATE FIN DE MARCHÉ
		FORMAVENIR PERFORMANCES	12/02/2022
AFN 16	FORMER LES PROFESSIONNELLS DES EHPAD AUX TROUBLES COGNITIFS, À LA DÉMENCE ET AUX PRISES EN CHARGE NON MÉDICAMENTEUSES DES TROUBLES COMPORTEMENTAUX	Tous professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	Permettre aux personnels d'appréhender les troubles comportementaux pour le recours inapproprié aux services d'urgences et les ruptures de parcours qu'il entraîne Comprendre les troubles du comportement, les appréhender et limiter la souffrance au travail
		2J + 1J	DATE FIN DE MARCHÉ
		IDEAGE OU AFAR	07/02/2023
AFN 17	DISTANCE RELATIONNELLE ENTRE USAGERS ET PROFESSIONNELLS, UN ÉQUILIBRE À TROUVER	Tout personnel médical, paramédical, administratif	Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille dans toutes situations y compris celles imprévues et contraignantes Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles
		3J	DATE FIN DE MARCHÉ
		GRIEPS ou FORMAVENIR	17/02/2024
AFN 18	ACCOMPAGNER LES AIDANTS	Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif	Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant Repérer les facteurs de risques et les signaux d'alerte de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés
		1J + 1J	DATE FIN DE MARCHÉ
		ANTIDOTE EXPERTISE OU FORMAVENIR PERFORMANCES	17/02/2024
AFN 19	PRISE EN CHARGE PLURI-PROFESSIONNELLE DE LA DOULEUR ET DE LA SOUFFRANCE DANS LES MALADIES NEURO-DÉGÉNÉRATIVES	Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants, intervenant auprès de personnes souffrant de maladies neuro-dégénératives	Identifier et comprendre les maladies neuro-dégénératives S'approprier des outils Comprendre l'importance d'une gestion en équipe Identifier la place des aidants
		2J + 1J	DATE FIN DE MARCHÉ
		IFSO	12/02/2022

RELATION AUX USAGERS				
CODE	INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF	
AFN 20	CHANGER DE REGARD SUR LA PERSONNE ÂGÉE HOSPITALISÉE	Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction	Adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé	
		🕒	🏠	DATE FIN DE MARCHÉ
		2J + 1J	GRIEPS	17/02/2024
AFN 21	PRÉCARITÉ ET RUPTURE DE PARCOURS DE SOINS	Tout personnel médical, paramédical, social	Définir la précarité Repérer les signes de précarité Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale Mettre en oeuvre l'alliance thérapeutique Identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration au niveau territorial et régionale Décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures Identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique	
		🕒	🏠	DATE FIN DE MARCHÉ
		2J + 1J	GRIEPS	
AFN 22	SOINS DE SUPPORTS EN CANCÉROLOGIE	Personnel médical, paramédical, médico-social, d'encadrement et de direction des établissements publics sanitaires et médico-sociaux	Identifier l'organisation de la cancérologie en France Définir les soins de supports Élaborer avec le patient la réponse à ses besoins Contribuer au développement de l'offre de soins	
		🕒	🏠	DATE FIN DE MARCHÉ
		1J + 1J	FORMAVENIR PERFORMANCES	12/02/2022
 AFR 51	RESTAURER L'ESTIME DE SOI DES USAGERS	Tous professionnels des établissements sociaux et médico-sociaux en situation d'accompagnement des personnes accueillies	Savoir accompagner les usagers dans la restauration de l'estime de soi	
		🕒	🏠	DATE FIN DE MARCHÉ
		2J + 1J	ASKORIA	2024
AFR 52	LES DIRECTIVES ANTICIPÉES			
		🕒	🏠	DATE FIN DE MARCHÉ
		NC	ACHAT EN COURS	



Retrouvez l'ensemble des programmes sur notre plateforme :
normandie.eanfh.com

Les journées régionales et les conférences managériales

Chaque année, l'Anfh Normandie vous propose deux types d'évènements :

Les journées régionales

Elles sont l'occasion d'aborder des sujets d'actualité en bénéficiant d'apports d'experts, mais aussi de partage d'expériences d'établissements. Elles sont ouvertes à tous les agents de la Fonction publique hospitalière intéressés par le sujet traité. Le thème de ces journées est déterminé chaque année par les instances paritaires régionales.

L'Anfh assure la prise en charge financière des frais pédagogiques et de repas de l'ensemble des personnes inscrites.



Les conférences managériales

Destinées aux encadrants et/ou à des métiers spécifiques, ces conférences, généralement organisées sur une durée d'une demi-journée à une journée maximum, proposent d'aborder des thématiques présentes dans le quotidien des managers. Elles permettent d'accompagner l'ensemble du personnel encadrant dans la maîtrise de ses fonctions et dans l'appropriation de nouvelles obligations et/ou évolutions de leur environnement.

Dès que les thématiques 2021 de ces événements auront été définies, les délégations reviendront vers vous pour vous les communiquer.

N'hésitez pas à consulter régulièrement le site de l'Anfh pour avoir accès au programme de ces dernières. Utilisez la plateforme d'inscription pour enregistrer la participation de vos agents.



Retrouvez l'ensemble des programmes sur notre plateforme :
normandie.eanfh.com

L'offre d'actions de formation nationales

L'Anfh propose chaque année des actions de formation achetées au plan national dont certaines, à visée pluri-professionnelle, aux personnels médicaux.

Les Actions de Formation Nationales (AFN), financées sur les fonds mutualisés, ont vocation à initier, innover et expérimenter des thématiques et des dispositifs pédagogiques en lien avec les préoccupations du terrain repérées par les délégations territoriales de l'Anfh. Elles sont aussi le fruit du partenariat entre l'Anfh et la DGOS, qui impulsent des thématiques en lien avec les grands enjeux de santé publique.

Les AFN s'inscrivent dans le cadre de la formation continue et du DPC des agents de la Fonction publique hospitalière et des professionnels médicaux. Elles peuvent concerner des actions de formation classiques et des actions de DPC répondant aux orientations nationales prioritaires s'inscrivant dans le cadre des parcours de DPC.

AFN pour les multiprofessionnels :

CODE	INTITULÉ ACTION	PAGE
ORGANISATION DES SERVICES ET DES RH		
AFN 1	Manager à l'échelle du GHT	P. 43
AFN 10	Améliorer ensemble le travail au quotidien : Quelle place pour chacun	P. 46
AFN 2	Mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP	P. 43
AFN 5	Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine	P. 44
AFN 4	Optimiser votre codage PATHOS ET GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	P. 44
	Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital	
	Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail dans les établissements de la FPH	
	QVT : La méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (burn-out)	
	Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation	
	Reclassement professionnel et reconversion	
ACCOMPAGNEMENT DES PATIENTS ET DES AIDANTS		
AFN 18	Accompagner les aidants	P. 49
AFN 20	Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée	P. 50
AFN 17	Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver	P. 49
AFN 3	La relation patient soignant à l'ère du digital : la santé connectée	P. 45
AFN 21	Précarité et rupture de parcours des soins	P. 50
	La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants	
SOINS		
AFN 6	Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé	P. 44
AFN 22	Les soins de support en cancérologie	P. 50
AFN 15	Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner	P. 49
AFN 16	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées	P. 49
	Les premiers secours en santé mentale	
AFN 19	Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives	P. 49
AFN 14	Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	P. 48
AFN 9	Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle	P. 45

REPÉRAGE ET PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES

	Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale	
AFN 13	Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes	P. 48
AFN 11-12	Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste	P. 48
AFN 8	Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes	P. 45
	Les premiers secours en santé mentale	

AFN spécifiques aux professionnels médicaux :

INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
CONNAÎTRE L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL ET COMPRENDRE SES ÉVOLUTIONS	Médecins, pharmaciens, sage-femmes, praticiens hospitaliers	S'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé (cadre réglementaire et organisationnel, gouvernance, GHT, découplage ville-hôpital...)
	2J	CNEH
VIE PROFESSIONNELLE EN ÉQUIPE HOSPITALIÈRE	Professionnels médicaux	Communiquer efficacement entre professionnels Activer les leviers de la motivation en équipe Conduire un projet participatif gérer des conflits Soutenir des professionnels
	2J	ANTIDOTE EXPERTISE
CONSTRUIRE UN PROJET EN ÉQUIPE	Médecins	Élaborer et piloter des projets en équipe Fédérer une équipe pluri-professionnelle autour du projet
	2J	GRIEPS
ACCOMPAGNEMENT DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES CARRIÈRES	Médecins	Clarifier le contexte du secteur de la santé Appréhender les évolutions de la fonction médicale Élaborer un projet professionnel Élaborer un plan d'action
	2J	GRIEPS
INTITULÉ ACTION	PUBLIC	OBJECTIF
MANAGEMENT MÉDICAL	Managers médicaux	Développer ses compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, en santé et en qualité de vie au travail
MODULE 1 : Management stratégique		
MODULE 2 : Management des équipes et de la relation		
MODULE 3 : Gestion des conflits		
MODULE 4 : Santé et qualité de vie au travail		
	1 à 2J selon module et prestataire	CHU de Bordeaux CNEH
		2024

Notes



DISPOSITIFS

- **CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)**
- **METTRE EN ŒUVRE LE CPF AU SEIN DE SON ÉTABLISSEMENT**
- **MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE**
- **COMPÉTENCES CLÉS**
- **USAGES NUMÉRIQUES ET ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**
- **MANAGEMENT DES MÉTIERS, EMPLOIS ET COMPÉTENCES**
- **CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS, EMPLOIS ET COMPÉTENCES**

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement personnalisé ayant pour ambition de favoriser l'élaboration et la mise en œuvre des projets d'évolution des agents.

Il concerne l'ensemble des agents de la Fonction Publique Hospitalière, en activité.

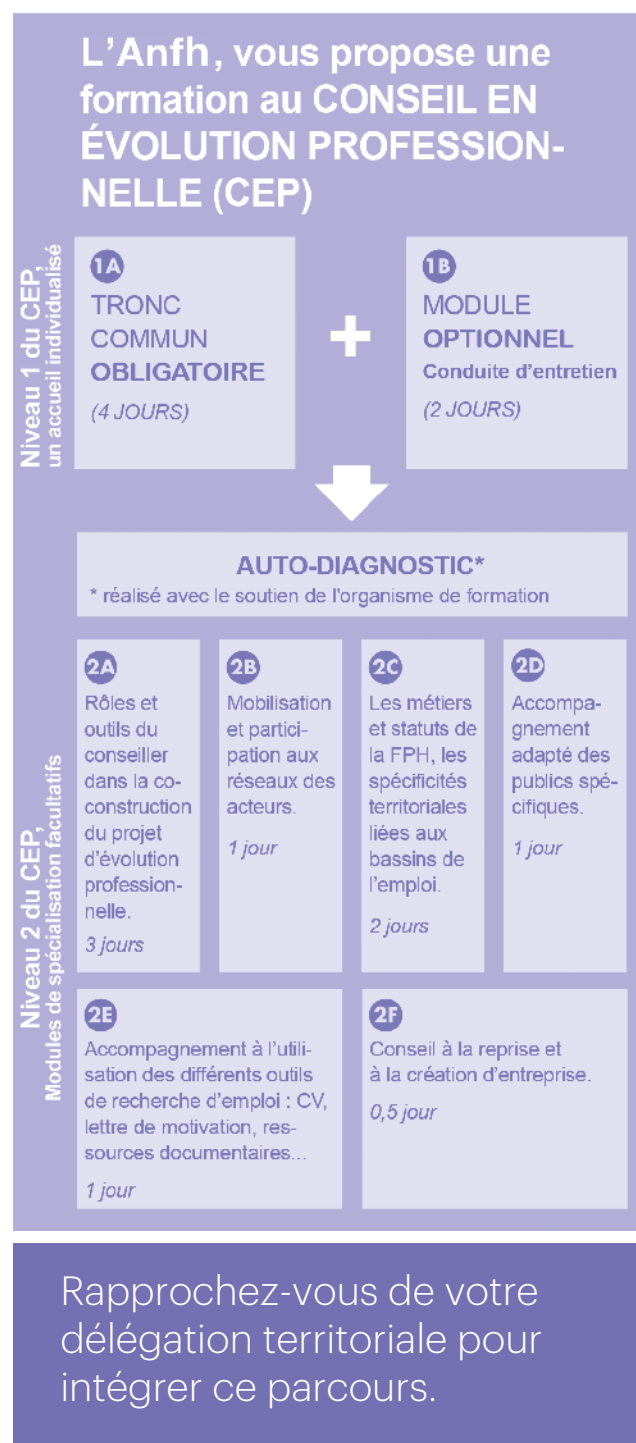
L'accompagnement des agents se déroule en 2 niveaux de conseil :

- Un accueil individualisé pour disposer d'un état des lieux partagé entre le conseiller et l'agent
- Un accompagnement personnalisé pour clarifier la demande, préciser les besoins et les priorités de l'agent

Un certain nombre d'établissements ont désigné en leur sein des professionnels chargés de mettre en œuvre le CEP. Pour permettre un accompagnement performant, l'Anfh leur propose un parcours de formation pour se professionnaliser.



Il se décompose de la manière suivante :

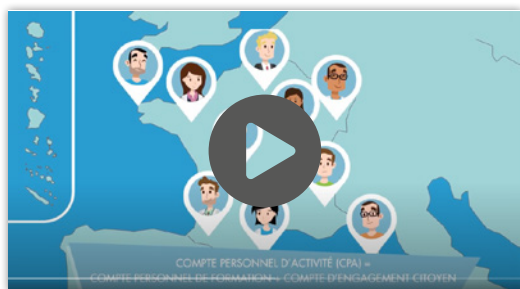


Mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) au sein de son établissement

L'introduction depuis 2017 du Compte personnel de formation (CPF) demande d'instaurer de nouvelles logiques en matière de ressources humaines, notamment avec l'introduction du "projet d'évolution professionnelle", ce qui interroge la posture de l'établissement sur sa gestion des compétences et sur le (co)financement de ce droit d'initiative personnelle par l'employeur public.

Afin de vous accompagner dans cette démarche de mise en œuvre, des outils d'information sur le CPF à destination des établissements et des agents sont disponibles sur le site www.anfh.fr rubrique thématiques.

- Un guide à destination des établissements sur le fonctionnement du CPF
- Une plaquette de sensibilisation au CPF à destination des agents
- Un film d'animation pédagogique expliquant ce qu'est le CPF
- Une liste questions/réponses
- Une boîte à outils



Retrouvez cette capsule pédagogique "Film CPF" sur la chaîne Youtube de l'Anfh

Ces outils pourraient être accompagnés de formations-actions proposées "sur mesure" ayant entre autres les objectifs suivants :

- Connaître la réglementation en vigueur sur le Compte personnel de formation dans la Fonction publique, identifier les enjeux et les impacts sur sa mise en œuvre
- Identifier la stratégie de déploiement du CPF, en lien avec la politique de soins, la stratégie et les évolutions de l'établissement, son inscription dans le GHT, les pratiques RH actuelles et la GPMC
- Définir une politique CPF dans l'établissement, en articulation avec le plan de formation et les financements proposés par l'Anfh
- Définir une procédure CPF en articulation avec celles existantes
- Construire une communication adaptée aux enjeux, afin d'impliquer l'ensemble des parties prenantes.

Ces formations-actions d'une durée de à 0,5 à 3 jours s'adresseront à tous les acteurs intervenant sur la construction du plan de formation. Elles pourront être proposées en présentiel ou à distance.

Si vous souhaitez être accompagnés pour la mise en œuvre d'une politique CPF au sein de votre établissement, rapprochez-vous de votre délégation.

Le maintien dans l'emploi et la seconde partie de carrière

Axe 1 : Accompagnement des établissements dans la prévention et le maintien dans l'emploi

Parcours modulaires mis à disposition des établissements, en fonction de leurs besoins :

MODULES	MODULE A : Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi (livrables à l'issue : rapport de diagnostic et plan d'actions)	MODULE B : Créer (ou remobiliser) une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté	MODULE C : Détecter au plus tôt les situations d'inaptitudes et les postes à risques	MODULE D : Accueillir un agent en situation de maintien en l'emploi	MODULE E : Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude	MODULE F : Analyse de cas : traitement des situations rencontrées par les participants sous l'angle statutaire
DURÉE	Jusqu'à 5 jours	2 à 3 jours selon prestataire	3 jours	2 jours	1 à 2 jours selon prestataire	1 à 2 jours selon prestataire
PUBLICS CONCERNÉS	RRH, encadrants et agents, acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement	Tous personnels membres d'une commission de maintien dans l'emploi	RRH, encadrants et agents, acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement	Personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations syndicales	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi
MODALITÉS D'ACCÈS AU DISPOSITIF	INTER OU INTRA ÉTABLISSEMENTS					



Les modules sont indépendants les uns des autres. Un parcours en inter-établissements sera proposé par votre délégation, néanmoins, vous pouvez d'ores et déjà déployer ce dispositif en INTRA.



Contactez votre délégation
pour plus d'informations.

Axe 2 : Accompagnement des agents dans le maintien dans l'emploi et la seconde partie de carrière

Parcours modulaire, destiné aux agents, permettant une construction individualisée, progressive et sécurisée de leurs parcours professionnels en collaboration avec l'établissement et l'Anfh



En complément de ce dispositif, dans le cadre d'une transition professionnelle, de multiples actions de formation peuvent être proposées à l'agent afin de sécuriser son parcours et l'accompagner dans cette phase de changement.

RENFORCER SES SAVOIRS DE BASES :	RÉUSSIR SA FORMATION :	RÉALISER UN BILAN DE SA CARRIÈRE POUR S'ORIENTER :	VALORISER SON EXPÉRIENCE ET/ OU ENRICHIR SES COMPÉTENCES :
Dispositif compétences clés (page 60).	- AFR 2 : Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi (page 36) ; - AFR 3 : Réussir son entrée en formation (page 36) ; - AFR 4 : Optimiser son parcours de formation (page 36) ; - CFP (page 22-23).	BC (page 22-23).	- VAE (page 22-23) ; - Toutes les actions du PAR (page 36 à 47).



Contactez votre délégation pour plus d'informations

Dispositif Compétences Clés

L'évolution constante de l'environnement de travail de vos établissements : qualité, traçabilité, informatisation, relation avec les usagers... rend indispensable la maîtrise des compétences clés.

Les compétences clés sont nécessaires à toute personne pour favoriser le développement professionnel, l'épanouissement personnel, l'intégration sociale et la citoyenneté active.

L'Anfh vous propose un dispositif régional comprenant :

01

UNE SENSIBILISATION DES CADRES

à la démarche de repérage des besoins de vos agents organisée dans votre établissement ou sur un territoire ;

02

UN DISPOSITIF DE FORMATION MODULAIRE

avec un bilan de positionnement (3h30) permettant de préconiser un parcours selon les besoins de chaque agent



7 domaines de compétences :



COMMUNIQUER À L'ORAL :

- s'exprimer oralement en fonction de la situation de travail
- adapter son comportement face à une situation délicate
- analyser les éléments de communication non verbale
- savoir écouter une consigne



COMMUNIQUER À L'ÉCRIT :

- la communication écrite au sein de son équipe
- produire des écrits professionnels de qualité
- lire et comprendre un document usuel professionnel
- rendre compte à l'écrit d'événements professionnels



ORGANISATION ET RAISONNEMENT LOGIQUE :

- gérer sa charge de travail au quotidien, accroître son sens de l'organisation
- méthode de travail en fonction des contextes
- outils mathématiques utiles à son environnement de travail
- analyse de situation de travail, résolution de problèmes



UTILISATION DES OUTILS INFORMATIQUES

- connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur
- maîtriser les fonctionnalités web
- utiliser un logiciel de messagerie en contexte professionnel
- créer et modifier des documents structurés à l'aide d'un logiciel de traitement de texte
- créer des tableaux élaborés et structurés à l'aide d'un tableur



TRAVAILLER EN ÉQUIPE :

- identifier l'organisation de son environnement de travail
- développer les comportements efficaces
- prévenir et gérer les tensions avec un collègue
- communiquer en situation délicate



TIRER PARTI DE SES EXPÉRIENCES / APPRENDRE À APPRENDRE

- effectuer un bilan personnel et professionnel
- valoriser ses expériences à l'oral et à l'écrit
- faire le lien entre ses objectifs professionnels et ses capacités d'apprentissage
- évaluer les impacts d'un changement professionnel, identifier le plan d'actions



RESPECTER LES RÈGLES DE QUALITÉ, SÉCURITÉ, HYGIÈNE ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- respecter un règlement de sécurité : hygiène, environnement, analyse d'une procédure qualité
- acquérir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques
- être capable d'appliquer les gestes de premiers secours
- contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie

03

UNE POSSIBILITÉ POUR L'AGENT D'OBTENIR SON CERTIFICAT CLEA

Reconnaissance de la maîtrise du socle Compétences Clés.

Le financement de l'enseignement est pris en charge par l'Anfh.



Découvrez notre capsule pédagogique présentant ce dispositif sur la chaîne Youtube de l'Anfh.



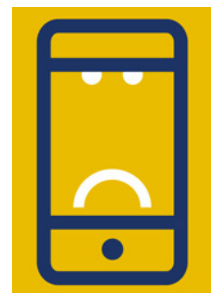
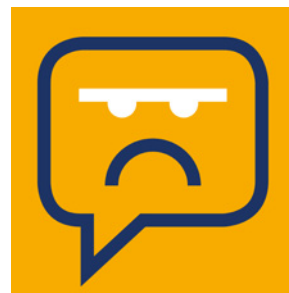
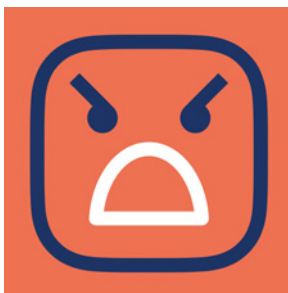
Pour une présentation du dispositif au sein de votre établissement ou groupements d'établissements, contactez votre délégation territoriale.

Usages numériques et éthique professionnelle

Vers une pratique responsable dans les établissements publics de santé

L'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) est particulièrement sensible en milieu hospitalier. Elles facilitent la diffusion de propos, d'images ou de sons, mais peuvent aussi aller à l'encontre de la vie privée et de la réputation des individus, patients ou professionnels. C'est ainsi que l'omniprésence des smartphones et l'entrée des réseaux sociaux dans la sphère professionnelle génèrent des usages spontanés et bien souvent insouciants, qui induisent des risques croissants dans les pratiques professionnelles.

Ce constat a incité les délégations Anfh Corse et Normandie à proposer un dispositif d'accompagnement "Usages numériques et éthique professionnelle", à destination des agents et des établissements.



Ce dispositif comprend :



Des conférences managériales à destination des directions et des encadrants.



Des modules de formation/sensibilisation en établissement à destination des agents. Un panel de modules de 1h30 permettra à l'établissement de construire à la carte l'action la plus adaptée à sa structure.



Une formation permettant de former des "ambassadeurs numériques", personnes ressources dans chaque structure.



Une formation en mobile-learning : Ethique 2.0, accessible par tous et donnant les clés pour un usage raisonné du numérique.

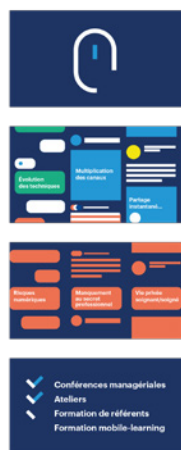
Ce dispositif vise à permettre aux agents des établissements adhérents de :

- Développer une culture du numérique ;
- Avoir une approche éthique / juridique de ses usages ;
- Mieux appréhender le fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques ;
- Maîtriser son identité numérique et protéger l'e-réputation de l'établissement ;
- Veiller à la sécurité de son espace de travail au travers des objets connectés ;
- Contribuer à réduire la fracture numérique (en lien avec les compétences clés).

Il vise également à permettre aux encadrants de :

- Mieux connaître les risques liés à l'utilisation des NTIC dans l'espace de travail ;
- Accompagner les agents afin de favoriser les questionnements dans les équipes et le développement des bonnes pratiques.

Des outils de communication ont été réalisés afin d'accompagner le déploiement de ce dispositif en établissement :



Vidéo motion



Badges



Chemise



Affiches A3



Découvrez cette vidéo de présentation sur la chaîne Youtube de l'Anfh ainsi que des compléments d'information sur ce dispositif sur le site www.anfh.fr



Pour toute demande complémentaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale

Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences

L'Anfh propose un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.

Cette offre se divise en 2 axes, pouvant être utilisés indépendamment :

- Un accompagnement des établissements dans le développement du management des métiers, emplois et compétences
- Une formation des encadrants en situation d'évaluateurs à l'intégration du management des compétences dans leurs pratiques managériales

Les spécificités de l'accompagnement des établissements :

Les principaux objectifs de cet accompagnement sont de :

- Positionner et déployer le management des métiers, emplois et compétences dans la stratégie et l'articuler avec les autres démarches RH (Qualité de vie au travail, etc.)
- Définir et piloter la feuille de route
- Se réapproprier les enjeux de la démarche "GPMC"
- Adapter et déployer les outils de gestion, d'adaptation et d'anticipation RH (fiches de poste, analyses prévisionnelles, etc.)
- Développer les connaissances et compétences des décideurs et acteurs des établissements

Son organisation est composée de :

- La réalisation d'un diagnostic permettant de dresser un état des lieux de la GPMC et de proposer un plan d'actions d'1/2 à 1 jour
- Une formation-action de +/- 6 jours adaptable aux besoins de l'établissement
- Un appui opérationnel pour faciliter et outiller la mise en œuvre des actions



La formation des encadrants :

Lors de cette formation, les principaux objectifs sont de :

- Situer le rôle de l'encadrant dans la démarche GPMC et identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
- S'approprier les concepts clés associés à la notion de compétences
- Savoir évaluer les compétences réelles au regard des compétences attendues et élaborer un plan d'action pour réduire les écarts
- Savoir mettre en œuvre les différentes étapes d'un entretien professionnel
- Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation

La formation des encadrants pourra avoir lieu soit à distance, soit en présentiel ou en combinant les deux.



Vous souhaitez entrer dans cette démarche ou déployer la formation pour vos encadrants, contactez votre délégation territoriale.

De plus amples informations sont disponibles sur l'espace **Métiers Compétences** sur www.anfh.fr

Cartographie régionale des métiers, emplois et compétences

La cartographie des métiers démarrera en 2021 sur l'ensemble de la région Normandie. Elle permettra de disposer, au travers de différents indicateurs, d'une photographie des métiers présents sur les territoires.

Les objectifs pour les établissements sont de :

- Disposer d'une meilleure connaissance des métiers, des besoins en compétences, ainsi que des métiers à "enjeux"
- Développer le volet prévisionnel de la gestion des ressources humaines et la capacité à anticiper
- Identifier de nouvelles réponses correspondants aux besoins de formation et de professionnalisation
- Disposer d'un référentiel commun, favoriser les synergies entre les établissements



Les objectifs pour l'Anfh sont de :

- Disposer d'une connaissance plus fine des métiers (dont nouveaux métiers, métiers en tension) et des publics
- Enrichir l'offre de formation et mieux la cibler en fonction des publics
- Contribuer à l'orientation / au fléchage des politiques et financement (EP, fonds de qualification et CPF...)
- Contribuer à la réflexion prévisionnelle des besoins emploi-formation en partenariat avec les institutions (ARS et Conseil Régional)

Vous pouvez bénéficier des résultats de ces travaux (en toute confidentialité) et les comparer (pour ceux qui ont participé) aux résultats antérieurs, mais aussi aux résultats régionaux de la catégorie d'établissements à laquelle vous appartenez.

Notes



RÉSEAUX ET SUPPORTS

- PRÉSENTATION DES RÉSEAUX
- SUPPORTS D'INFORMATION



Présentation des réseaux

Vos 2 délégations organisent tout au long de l'année des rencontres ciblant les professionnels de métiers et/ou secteurs spécifiques. C'est ainsi que sont organisées des rencontres dédiées :



Aux chargés de formation

Sur les 2 délégations, des rencontres annuelles destinées à tous les chargés et responsables formation sont organisées sur le premier semestre de l'année.

Ces réseaux visent à :

- faire le point sur l'actualité, toujours riche, de la formation continue et du secteur
- partager et développer les compétences sur les différents process et outils de la formation professionnelle
- favoriser les échanges et partager autour des besoins de formation

Sur la délégation de Caen, suite à une dynamique initiale de formation professionnalisante commune, un réseau nommé ResFOCOM rassemble l'ensemble des chargés de formation avec un comité de pilotage pour mettre en œuvre des décisions prises en commun.



Aux responsables de formation des établissements de plus de 700 agents

Des rencontres régionales, créées à l'origine pour les établissements des départements 76 et 27 permettent aux établissements de plus grandes tailles d'échanger sur leurs pratiques plus spécifiques et leurs stratégies de formation. C'est aussi un temps précieux pour échanger sur les projets d'achats de formation et confier à l'Anfh les besoins d'achats communs.



Aux directeurs des établissements sociaux et médico-sociaux

Sur les 2 délégations, les directeurs de ces structures sont invités une fois par an et peuvent faire part de leurs besoins de formation. Ils contribuent ainsi aux achats réalisés par la délégation. C'est aussi l'occasion de prendre connaissance des services proposés par l'Anfh.



Aux directeurs des 7 ESAT normands

Il s'agit de l'un des derniers réseaux mis en place par les délégations Normandes. Son objectif principal est de mettre en commun les besoins spécifiques de ces structures pour y apporter les réponses adaptées.



Aux conseillers en évolution professionnelle

Depuis 2020, vos délégations proposent de coordonner un réseau des personnels engagés dans le déploiement du Conseil en Evolution Professionnelle. Cette nouvelle prestation, partagée entre l'Anfh et les établissements, mérite que les professionnels qui s'y sont engagés puissent, au-delà de la formation commune qu'ils auront suivie pour acquérir ces nouvelles compétences, bénéficier d'un partage d'expériences et de bonnes pratiques. Ce réseau CEP Fonction publique hospitalière pourra s'enrichir par la rencontre de professionnels en charge du CEP dans les autres fonctions publiques et dans le secteur privé.

Les supports d'information

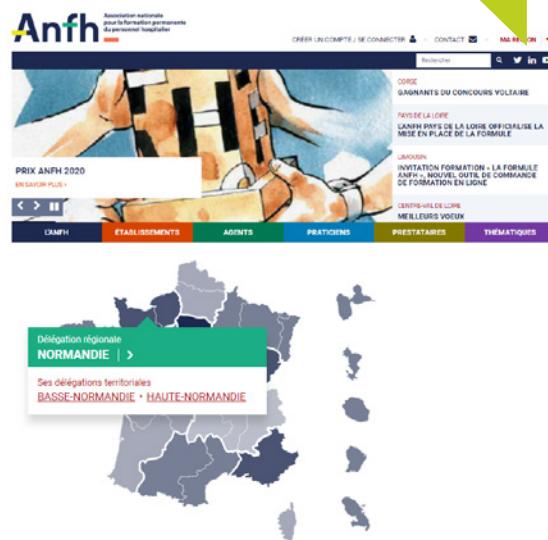
L'Anfh met à votre disposition plusieurs supports d'information :

Le site de l'Anfh

Il vous permet de retrouver l'ensemble des actualités, des services et des dispositifs que l'Anfh propose.

Vous disposez à présent de deux espaces : un pour la région et un pour chaque délégation territoriale.

Vous pouvez également créer votre espace personnel permettant de commander des dépliants, de participer aux espaces collaboratifs, de gérer vos abonnements ou encore de commenter les articles du site internet.



Twitter et Facebook

Retrouvez l'actualité de vos délégations sur nos pages Twitter et Facebook.

Les atomes de savoirs

Depuis 2015, l'Anfh concentre l'essentiel des savoirs issus des journées thématiques régionales dans des livrets intitulés "Atome de savoirs".



L'instant normand

Chaque année, profitez d'un nouvel Instant normand à lire et à partager :

- Au format papier dans votre établissement
- Au format numérique sur notre site internet, rubrique agents.



Retrouvez l'ensemble de ces publications en version numérique sur notre site internet : www.anfh.fr/basse-normandie ou www.anfh.fr/haute-normandie

Les capsules pédagogiques

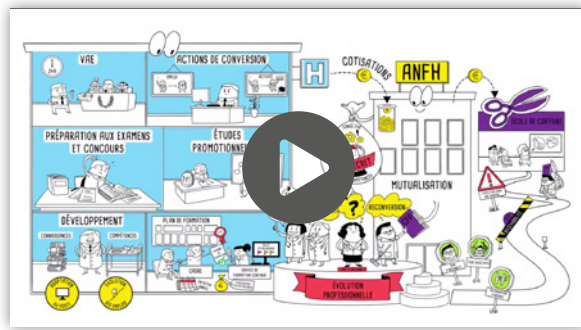
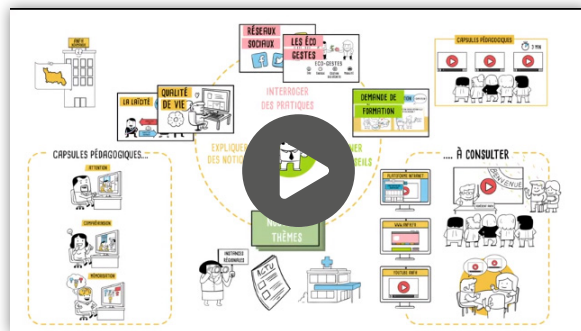
Il s'agit d'une modalité de partage des savoirs proposée par l'Anfh Normandie.

Ces vidéos dessinées de 3 minutes traitent de sujets sélectionnés par nos instances paritaires.

Plusieurs thématiques sont à découvrir sur notre site internet ou **notre chaîne Youtube : <https://www.youtube.com/user/Anfhfilm>**

- La formation professionnelle et le développement des compétences dans la FPH
- La laïcité dans la FPH
- Pratique des réseaux sociaux dans la FPH : vers un bon usage
- Les droits et les devoirs des agents dans la FPH
- Secret professionnel et discrétion professionnelle dans la FPH
- Dispositif de formation normand visant le développement des compétences clés
- Les éco-gestes
- Bien formuler sa demande de formation
- La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé : un atout pour vous
- Qualité de vie au travail : de quoi parle-t-on ?

Au cours de l'année 2021, de nouvelles vidéos seront à votre disposition.



Les autres supports

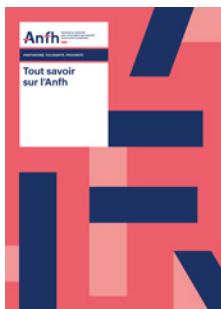
- À destination des agents

Des supports de communication (dépliants, guides, affiches...) pour présenter les possibilités en matière de formation professionnelle.

• À destination des établissements

Plusieurs guides et revues réservés aux professionnels de la formation existent.

Pour accéder à ces supports, les télécharger et/ou les commander, connectez-vous sur notre site Anfh.



**Pour toutes demandes,
contactez votre délégation.**



INDEX

- GLOSSAIRE
- OFFRE DE FORMATION PAR FILIÈRE
- INDEX

Glossaire

SIGLE	GLOSSAIRE
A	
AES	Accompagnant éducatif et social
AFC	Action de formation coordonnée
AFGSU	Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence
AFN	Action de formation nationale
AFR	Action de formation régionale
AG	Assemblée générale
ALD	Affection de longue durée
ANDPC	Agence nationale du développement professionnel continu
ANESM	Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANFH	Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
ANLCI	Association nationale de lutte contre l'illettrisme
AP	Assistance publique
APP	Analyse des pratiques professionnelles
APR	Actions prioritaires régionales
ARF	Accord pour la réalisation de la formation
ARS	Agence régionale de santé
AS	Aide-soignant
B	
BC	Bilan de compétences
BN	Bureau national
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BR	Bureau régional
C	
CA	Conseil d'administration
CAAF	Commission d'audit et des affaires financières
CAP	Commission administrative paritaire
CAPN	Conseil d'administration paritaire national
CBC	Congé de bilan de compétences
CDPCMH	Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier
CEDFP	Commission d'étude et de développement de la formation permanente
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CFC	Chargé de formation continue
CFP	Congé de formation professionnelle
CGF	Conseiller en gestion de fonds

CH	Centre hospitalier
CHR	Centre hospitalier régional
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHU	Centre hospitalier universitaire
CME	Commission médicale d'établissement
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRSG	Conseil régional stratégique et de gestion
CT	Comité territorial
CTE	Comité technique d'établissement
CVAE	Congé de validation des acquis de l'expérience
D	
DAPEC	Demande d'accord de prise en charge
DAVA	Dispositif académique de validation des acquis
DENM	Dépenses engagées non mandatées
DEAS	Diplôme d'état d'aide-soignant
DG	Direction générale
DGOS	Direction générale de l'offre de soins
DGS	Direction générale de la Santé
DHOS	Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins
DI	Dispositif individuel
DP	Délégué du personnel
DPC	Développement professionnel continu
DPCM	Développement professionnel continu médical
DR	Délégué régional
DT	Délégué territorial
E	
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EMS	Établissements médico-social
EP	Études promotionnelles
EPP	Évaluation des pratiques professionnelles
EPRD	État prévisionnel des recettes et des dépenses
EPS	Établissement public de santé
ES	Éducateur spécialisé
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail
ETP	Équivalent temps plein

F	
FAE	Formation d'adaptation à l'emploi
FC	Formation continue
FEHAP	Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, à but non lucratif
FHF	Fédération hospitalière de France
FIN	Fonds d'intervention nationaux
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
FIR	Fonds d'intervention régionaux
FMEP	Fonds de mutualisation pour le financement des études promotionnelles
FOAD	Formation ouverte accompagnée et à distance
FPH	Fonction publique hospitalière
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie
FQ & CPF	Fonds de qualification & Compte personnel de formation
FSE	Fonds social européen
G	
GE	Gesform Évolution
GESPLAN	Gesform Plan
GHT	Groupements hospitaliers de territoire
GPMC	Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences
H	
HAS	Haute Autorité de Santé
HCSP	Haut Conseil de la santé publique
I	
IDE	Infirmier diplômé d'état
N	
NPAP	Non programme d'action prioritaire
O	
ONDAM	Objectif national des dépenses d'assurance maladie
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétences
OS	Organisation syndicale
P	
PADHUE	Praticien à diplôme hors Union Européenne
PAP	Programme action prioritaire
PAR	Plan d'actions régional
PIE	Plan inter-établissements
PMP	Projet médical partagé
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PSN	Projet stratégique national
PSP	Projet de soins partagé
PSR	Projet stratégique régional

R	
RESFOCOM	Réseau des chargé(e)s de formation continue
RESOANFH	Réseau ANFH - établissements sociaux et médico-sociaux
RFC	Responsable formation continue
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RSCH	Répertoire spécifique des certifications et habilitations
S	
SGAR	Secrétariat général pour les affaires régionales
SPRO	Service public régional de l'orientation
T	
T2A	Tarification à l'activité
V	
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Offre de formation par filière

CODE Action	INTITULE ACTION
FILIÈRE ACHAT, LOGISTIQUE, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE	
SÉCURISATION DES PARCOURS	
AFR 01	Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation
AFR 02	Réussir son entrée en formation
AFR 03	Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi
AFR 04	Optimiser son parcours de formation
DISPOSITIF	Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière (Axe 2)
COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIRS DE BASE	
DISPOSITIF	Améliorer ses écrits professionnels
DISPOSITIF	Maîtriser les bonnes pratiques de l'email
DISPOSITIF	Compétences clés
DISPOSITIF	Certification du socle des compétences et de la connaissance (Cléa)
CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS	
AFR 05	Préparation au concours adjoint des cadres hospitaliers
AFR 07	Préparation au concours assistant médico administratif
AFR 08	Préparation au concours de technicien et technicien supérieur hospitalier
AFR 09	F AE adjoint des cadres hospitaliers
AFR 11	F AE technicien et technicien supérieur hospitalier
AFR 12	Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat public
AFR 13	Complément de parcours ESAP
AFR 14	Parcours de formation dans le domaine de l'achat public
GHT	
AFN 2	Mise en œuvre des organisations médico-soignantes dans le cadre des PMP/PSP
AFR 34 à 36	Achats en GHT
ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TECHNIQUES	
AFR 37	Accompagner les usagers dans l'utilisation des nouvelles technologies
DISPOSITIF	Usage numérique et éthique professionnelle
AFN 4	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD
AFN 7	Les incontournables de la chaîne accueil - facturation - recouvrement des soins
QVT	
AFR 38	Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun
AFR 40	Gestion du stress
AFR 41-42	Communiquer dans le cadre professionnel
AFN 10	Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun
RELATION AUX USAGERS	
AFR 45	Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente
AFN 11	Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste
AFN 12	

FILIÈRE MANAGEMENT, GESTION ET AIDE À LA DÉCISION	
SÉCURISATION DES PARCOURS	
AFR 01	Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation
AFR 02	Réussir son entrée en formation
AFR 03	Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi
AFR 04	Optimiser son parcours de formation
DISPOSITIF	Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière (axe 2)
COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIRS DE BASE	
DISPOSITIF	Améliorer ses écrits professionnels
DISPOSITIF	Maîtriser les bonnes pratiques de l'email
DISPOSITIF	Compétences clés
DISPOSITIF	Certification du socle des compétences et de la connaissance (Cléa)
CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS	
AFR 05	Préparation au concours adjoint des cadres hospitaliers
AFR 07	Préparation au concours assistant médico administratif
AFR 08	Préparation au concours de technicien et technicien supérieur hospitalier
AFR 09	F AE adjoint des cadres hospitaliers
AFR 10	F AE assistant médico administratif
AFR 11	F AE technicien et technicien supérieur hospitalier
STRATÉGIE RH ET MANAGEMENT	
DISPOSITIF	Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences
DISPOSITIF	Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière (axe 1)
AFR 15	Réalisation des entretiens professionnels et de formation - intégration du management des compétences dans les pratiques managériales
AFR 16	Etre formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel
AFR 17	Itinéraire cadre
AFR 18-19-20	Actualisation des connaissances réglementaires des personnels administratifs
STRATÉGIE FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS	
AFR 23	Professionnalisation de la fonction formation
AFR 24	
AFR 25	Intégrer les nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation et déterminer les méthodes pédagogiques appropriées
AFR 26	Les tableaux de bord en formation
AFR 27	Savoir communiquer dans sa fonction de chargé(e) de formation
DISPOSITIF	Mettre en œuvre le CPF au sein de son établissement
DISPOSITIF	Conseil en évolution professionnelle
GHT	
AFN 1	Manager à l'échelle d'un GHT
AFN 2	Mise en œuvre des organisations médico-soignantes dans le cadre des PMP/PSP
ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TECHNIQUES	
AFN 4	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD
AFN 5	Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine
AFR 37	Accompagner les usagers dans l'utilisation des nouvelles technologies
DISPOSITIF	Usage numérique et éthique professionnelle
AFN 7	Les incontournables de la chaîne accueil - facturation - recouvrement des soins

QVT	
AFR 38	Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun
DISPOSITIF	Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique de qualité de vie au travail
AFR 39	Travail de nuit
AFR 40	Gestion du stress
AFR 41-42	Communiquer dans le cadre professionnel
AFN 10	Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun
RELATION AUX USAGERS	
AFR 43	La communication en facile à lire et à comprendre (FALC)
AFR 45	Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente
AFR 46	Gérer et comprendre l'agressivité des patients et de leur entourage
AFN 11	Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste
AFN 12	
AFN 18	
AFR 52	Accompagner les aidants
	Les directives anticipées

FILIERE SOIN / SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL	
SÉCURISATION DES PARCOURS	
AFR 01	Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation
AFR 02	Réussir son entrée en formation
AFR 03	Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi
AFR 04	Optimiser son parcours de formation
DISPOSITIF	Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière (Axe 2)
COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIRS DE BASE	
DISPOSITIF	Améliorer ses écrits professionnels
DISPOSITIF	Maîtriser les bonnes pratiques de l'email
DISPOSITIF	Compétences clés
DISPOSITIF	Certification du socle des compétences et de la connaissance (Cléa)
CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS	
AFR 05	Préparation au concours adjoint des cadres hospitaliers
AFR 06	Préparation à l'école d'aide-soignant
AFR 09	F AE adjoint des cadres hospitaliers
STRATÉGIE FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS	
AFR 21	Être formateur interne occasionnel
AFR 22	Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux
ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TECHNIQUES	
AFN 3	La relation patient /soignant à l'ère du digital : la santé connectée
AFN 4	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD
AFN 5	Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine
AFN 6	Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé
AFR 37	Accompagner les usagers dans l'utilisation des nouvelles technologies
DISPOSITIF	Usage numérique et éthique professionnelle
AFN 7	Les incontournables de la chaîne accueil - facturation - recouvrement des soins
AFN 8	Repérer prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail
AFN 9	Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle

QVT	
AFR 38	Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun
AFR 39	Travail de nuit
AFR 40	Gestion du stress
AFN 10	Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun
RELATION AUX USAGERS	
AFR 43	La communication en facile à lire et à comprendre (FALC)
AFR 44	Améliorer la communication avec le patient
AFR 45	Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente
AFR 46	Gérer et comprendre l'agressivité des patients et de leur entourage
AFR 47	Violence dans les services d'urgences adultes : place et rôle de chacun en équipe pluri-professionnelle
AFN 11	Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste
AFN 12	
AFR 48	Sensibilisation à l'identification et au repérage des troubles psychotraumatiques des sujets victimes
AFR 49	Repérer, prendre en charge les victimes de troubles psychotraumatiques dans les CUMP (cellules d'urgence médico-psychologique)
AFR 50	
AFN 13	Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge
AFN 14	Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont les troubles autistiques) chez l'enfant de 0 à 6 ans
AFN 15	Adultes autiste - accueillir, accompagner, soigner
AFN 16	Former les professionnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles comportementaux
AFN 17	Distance relationnelle entre usagers et professionnels, un équilibre à trouver
AFN 18	Accompagner les aidants
AFN 19	Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives
AFN 20	Précarité et rupture de parcours de soins
AFN 21	Soins de supports en cancérologie
AFR 51	Restaurer l'estime de soi des usagers
AFR 52	Les directives anticipées

FILIÈRE INFORMATION, SYSTÈME D'INFORMATION

SÉCURISATION DES PARCOURS	
AFR 01	Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation
AFR 02	Réussir son entrée en formation
AFR 03	Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi
AFR 04	Optimiser son parcours de formation
DISPOSITIF	Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière (Axe 2)
COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIRS DE BASE	
DISPOSITIF	Améliorer ses écrits professionnels
DISPOSITIF	Maîtriser les bonnes pratiques de l'email
DISPOSITIF	Compétences clés
DISPOSITIF	Certification du socle des compétences et de la connaissance (Cléa)

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS	
AFR 05	Préparation au concours adjoint des cadres hospitaliers
AFR 07	Préparation au concours assistant médico administratif
AFR 08	Préparation au concours de technicien et technicien supérieur hospitalier
AFR 09	FAE adjoint des cadres hospitaliers
AFR 10	FAE assistant médico administratif
AFR 11	FAE technicien et technicien supérieur hospitalier
GHT	
AFN 2	Mise en œuvre des organisations médico-soignantes dans le cadre des PMP/PSP
AFR 28 à 33	Les services systèmes d'informations dans le cadre des GHT
ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TECHNIQUES	
AFN 3	La relation patient / soignant à l'ère du digital : la santé connectée
AFN 4	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeux financier en EHPAD
AFN 5	Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine
AFR 37	Accompagner les usagers dans l'utilisation des nouvelles technologies
DISPOSITIF	Usage numérique et éthique professionnelle
AFN 7	Les incontournables de la chaîne accueil - facturation - recouvrement des soins
QVT	
AFR 38	Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun
AFR 39	Travail de nuit
AFR 40	Gestion du stress
AFR 41-42	Communiquer dans le cadre professionnel
AFN 10	Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun
RELATION AUX USAGERS	
AFR 43	La communication en facile à lire et à comprendre (FALC)
AFR 45	Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente
AFN 11	Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste
AFN 12	

FILIÈRE QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT	
SÉCURISATION DES PARCOURS	
AFR 01	Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation
AFR 02	Réussir son entrée en formation
AFR 03	Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi
AFR 04	Optimiser son parcours de formation
DISPOSITIF	Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière (Axe 2)
COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIRS DE BASE	
DISPOSITIF	Améliorer ses écrits professionnels
DISPOSITIF	Maîtriser les bonnes pratiques de l'email
DISPOSITIF	Compétences clés
DISPOSITIF	Certification du socle des compétences et de la connaissance (Cléa)

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

AFR 05	Préparation au concours adjoint des cadres hospitaliers
AFR 08	Préparation au concours de technicien et technicien supérieur hospitalier
AFR 09	FAE adjoint des cadres hospitaliers
AFR 11	FAE technicien et technicien supérieur hospitalier

ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TECHNIQUES

AFN 5	Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine
DISPOSITIF	Usage numérique et éthique professionnelle

QVT

AFR 38	Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun
AFR 39	Travail de nuit
AFR 40	Gestion du stress
AFR 41-42	Communiquer dans le cadre professionnel
AFN 10	Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun

RELATION AUX USAGERS

AFR 43	La communication en facile à lire et à comprendre (FALC)
AFR 44	Améliorer la communication avec le patient
AFR 45	Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente
AFR 47	Violences dans les services d'urgences adultes : place et rôle de chacun en équipe pluri-professionnelle
AFR 48	Sensibilisation à l'identification et au repérage des troubles psychotraumatiques des sujets victimes

FILIÈRE MÉDICALE**ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TECHNIQUES**

AFN 3	La relation patient /soignant à l'ère du digital : la santé connectée
AFN 4	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeux financier en EHPAD
AFN 5	Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine
AFN 6	Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé
DISPOSITIF	Usage numérique et éthique professionnelle
AFN 7	Les incontournables de la chaîne accueil - facturation - recouvrement des soins
AFN 8	Repérer prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail
AFN 9	Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle

QVT

AFR 38	Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun
AFR 39	Travail de nuit
AFR 40	Gestion du stress
AFN 10	Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun

RELATION AUX USAGERS	
AFN 11	Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste
AFN 12	
AFN 13	Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge
AFN 14	Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont TSA) chez l'enfant de 0 à 6 ans
AFN 15	Adultes autiste - accueillir, accompagner, soigner
AFN 16	Former les professionnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles comportementaux
AFN 17	Distance relationnelle entre usagers et professionnels, un équilibre à trouver
AFN 18	Accompagner les aidants
AFN 19	Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives
AFN 20	Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée
AFN 21	Précarité et rupture de parcours de soins
AFN 22	Soins de supports en cancérologie

Index

A

Accueillir	P. 53
Accompagnement	P. 41-56-58
Accompagner	P. 44-49
ACH	P. 37-38
Achats	P. 37-38
Adjoint	P. 28-38
Administratifs	P. 37-38
Aide-soignant	P. 37
AMA	P. 37-38
Apprentissage	P. 36-42-61
Assistant médico-administratif	P. 38
Autisme	P. 49

C

Cadre	P. 37-41-60
Cancérologie	P. 50
Carrière	P. 37-58-59
CEP	P. 42-56
Certification	P. 37
Chargé(e) de formation	P. 42
Cléa	P. 37
Codage	P. 45
Communication	P. 47-70
Communication non violente	P. 47-70
Communiquer	P. 46
Compétences	P. 37-53-58-59-60-64-65
Comportements	P. 49
Compte personnel de formation	P. 57
Conduite	P. 30-40-43
Conseil en évolution professionnel	P. 42-56
Coordination	P. 27
CPF	P. 43

D

Démarche	P. 41
Démence	P. 49
Développement Professionnel Continu	P. 17-26
Digital	P. 44
Direction	P. 11-40
Douleur	P. 49
DPC	P. 17-26
Droits et devoirs	P. 70

E

EHPAD	P. 45-49
Emploi	P. 36-58-64
Enfant	P. 48
Entretien	P. 36-41
Équipe	P. 12-40-41-43
Estime	P. 50
Éthique	P. 44-62
Évaluation	P. 36-41
Évolution	P. 44-56

F

FAE	P. 38
Famille	P. 49
Formateur	P. 40-41
Formation	P. 16-20-26-28-29-36
Français	P. 37

G

Gestion	P. 31
GHT	P. 43
GPMC	P. 40-64

H

Hospitalier	P. 43
-------------	-------

I

Informatique	P. 43
Institution	P. 53
Interne	P. 40-41

L

Laïcité	P. 70
Logistique	P. 76

M

Mail	P. 37
Maintien	P. 36-40-58-59
Management	P. 40-43-54-64-77
Menace	P. 48

N

Neuro-dégénératives	P. 49
Nuit	P. 46
Numérique	P. 44-62

O

Organisations	P. 43
Orthographe	P. 37

P

Parcours	P. 36-37-38-39-50
Patient	P. 44-47-49
Plan	P. 6-16-26
PMP	P. 43
Préparation	P. 37-38
Problème	P. 46
Professionnel	P. 42-44-52
Protection	P. 48
Psychotraumatisme	P. 48

Q

Qualité	P. 80
QVT	P. 45-46

R

Reclassement	P. 52-58-59
Reconversion	P. 52
Référent	P. 12
Relation	P. 47
Résolution	P. 46
Rôle	P. 47

S

Savoirs de base	P. 59-37
Sécurisation	P. 36
SI	P. 43
Soins	P. 78
Souffrance	P. 49
Stage	P. 41
Stress	P. 46
Système d'information	P. 43-79

T

Tableaux de bord	P. 42
Technicien	P. 27-28
Technique (filière)	P. 76
Technologies	P. 45-62
Télémédecine	P. 44
Territoire	P. 43
Territoriales	P. 43
Terroriste	P. 48
Travail	P. 45-46
Troubles autistique	P. 49
TSH	P. 38
Tuteur	P. 41

U

Usagers	P. 48
---------	--------------

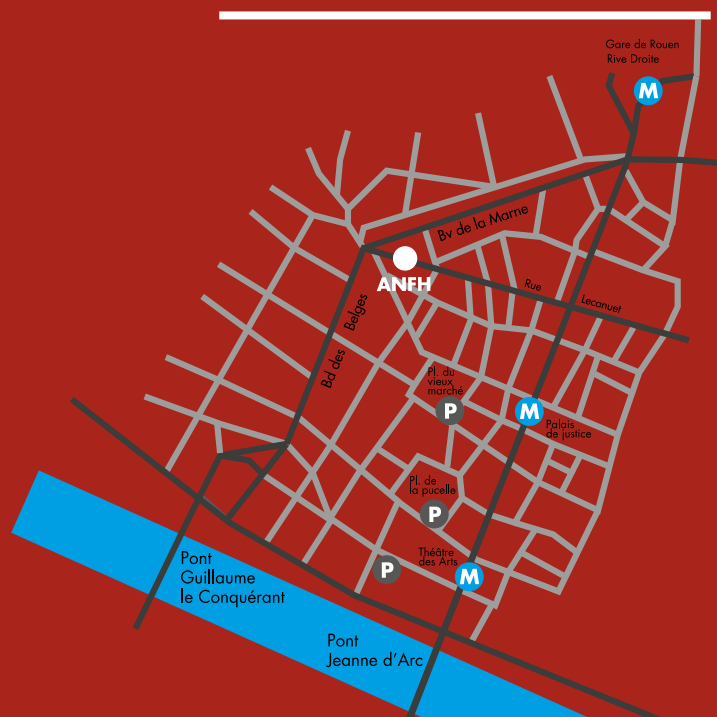
V

Vie	P. 70-45
Violence physique	P. 48-47
Violence sexiste sexuelle	P. 45
Violences	P. 47

ANFH HAUTE-NORMANDIE

85A rue Jean Lecanuet
76107 Rouen Cedex 1

Tél. : 02 32 08 10 40
hautenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/haute-normandie



ANFH BASSE-NORMANDIE

Parc Athéna
1, rue Andreï Sakharov
14280 Saint-Contest

Tél. : 02 31 46 71 60
bassenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/basse-normandie

