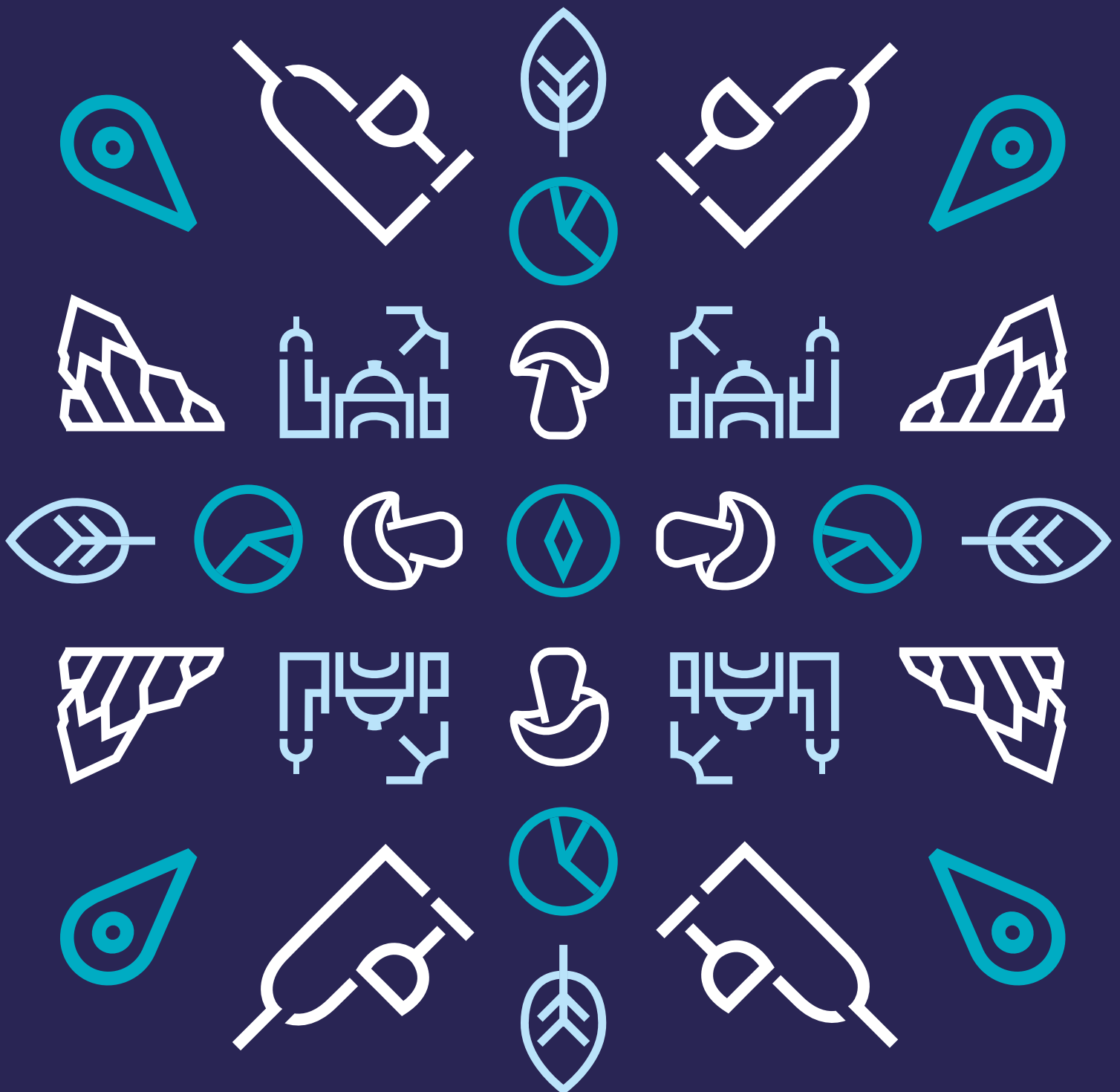


## Plan d'actions régionales 2024 Nouvelle-Aquitaine





Depuis cinq ans, les instances régionales de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine ont engagé des travaux pour proposer à l'ensemble des établissements adhérents un plan d'actions régionales unique, qui tient compte des spécificités de chacun des territoires (Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes) et des besoins des adhérents, qu'ils soient actuels ou à venir.

L'année 2024 sera la dernière année du projet stratégique national de l'Anfh (2020-2024) et de sa déclinaison régionale. On retrouvera donc dans la politique régionale, à travers l'offre de formation, l'offre de financement et les dispositifs d'accompagnement, toutes les orientations que les administrateurs de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine ont souhaité engager :

- l'offre de formation régionale comporte environ 80 thèmes, répartis en 8 axes pour répondre aux besoins de l'ensemble des établissements (formations diplômantes, préparations concours, thématiques par secteur d'activités, compétences transversales, offre médicale, etc.). Pour les besoins qui ne seraient pas couverts par l'offre de formation régionale, les établissements qui le souhaitent peuvent accéder à l'ensemble des marchés de formation nationaux de l'Anfh via notre plateforme d'achat « LA ForMuLE Anfh » ;
- l'offre de financement sous la forme des guichets (« vert », « bleu » et « orange ») est désormais bien connue de l'ensemble des établissements et leur permet, selon leurs priorités, selon la politique régionale mais aussi selon les priorités du compte personnel de formation, d'accompagner leur politique et la promotion professionnelle. À noter que depuis 2021, l'apprentissage est finançable sur les fonds de formation et que l'Anfh accompagne ce dispositif en pleine expansion en cofinçant les frais pédagogiques selon une politique définie annuellement.

De nombreux dispositifs d'accompagnement des établissements sont proposés. Ils couvrent de nombreuses thématiques et ont vocation à permettre aux établissements d'approfondir le sujet selon les priorités qu'ils se fixent. Ils concernent notamment :

- la qualité de vie au travail,
- les secondes parties de carrière,
- l'égalité professionnelle,
- le développement durable,
- etc.

Un dispositif dédié à l'évolution professionnelle des agents est également proposé (Construire et réussir son évolution professionnelle) par l'Anfh Nouvelle-Aquitaine.

Ce plan d'actions régionales contribue à répondre aux besoins des établissements et a vocation à être enrichi en fonction de ces derniers.

Les délégations territoriales Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information.

[Le président régional](#)  
**Emmanuel DALLIERE**

D'un coup d'œil

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 05</b>
<b>Les services destinés aux établissements adhérents</b>	<b>p. 06</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 08</b>
<b>Chiffres-clés</b>	<b>p. 09</b>
<b>La carte des établissements confiant la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh</b>	<b>p. 10</b>
<b>Entretien professionnel et gestion prévisionnelle des métiers et des compétences</b>	<b>p. 11</b>
<b>Qualité de vie au travail</b>	<b>p. 13</b>
<b>L'Anfh vous accompagne en 2024 sur 4 autres thèmes d'actualité</b>	<b>p. 14</b>
<b>Secondes parties de carrière</b>	<b>p. 16</b>
<b>Construire et réussir son évolution professionnelle</b>	<b>p. 18</b>
<b>L'espace e-learning</b>	<b>p. 21</b>
<b>Offre de formation 2024</b>	<b>p. 23</b>
<b>&gt; Axe 1 – Évolution professionnelle</b>	<b>p. 24</b>
<b>&gt; Axe 2 – Accompagnement et soins des usagers – secteur sanitaire et tout usager</b>	<b>p. 25</b>
<b>&gt; Axe 3 – Accompagnement et soins des usagers – secteur personnes âgées</b>	<b>p. 26</b>
<b>&gt; Axe 4 – Accompagnement et soins des usagers – secteur handicap / enfance / famille</b>	<b>p. 27</b>
<b>&gt; Axe 5 – Services support – administratif / logistique / technique</b>	<b>p. 27</b>
<b>&gt; Axe 6 – Compétences transversales</b>	<b>p. 28</b>
<b>&gt; Axe 7 – Management</b>	<b>p. 29</b>
<b>&gt; Axe 8 – Offre médicale</b>	<b>p. 29</b>
<b>Dispositifs institutionnels et individuels</b>	<b>p. 30</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 32</b>
<b>Utilisation des fonds</b>	<b>p. 33</b>
<b>Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux</b>	<b>p. 34</b>
<b>Les contrats d'apprentissage au sein de la Fonction publique hospitalière</b>	<b>p. 37</b>
<b>Comment accéder aux délégations territoriales de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine</b>	<b>p. 38</b>

D'un coup d'œil

# Présentation générale de l'Anfh

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé depuis 2007. Elle est aujourd'hui le seul OPCA du secteur public.

## Sa raison d'être

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'Association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

## La structure repose sur 3 valeurs fondatrices

### PARITARISME

Les instances de décision sont composées conjointement de la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales aux niveaux national, territorial et régional.

### PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

### SOLIDARITÉ

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

## Zoom sur le projet stratégique 2020-2024

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients : c'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'Anfh. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route redéfinie tous les quatre ans structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'Anfh, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

### Ambition 1

➤ Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

### Ambition 2

➤ Soutenir les politiques RH des établissements.

### Ambition 3

➤ Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

### Ambition 4

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

## Présentation

# Les services destinés aux établissements

L'Anfh offre aux responsables de formation et aux directeurs des ressources humaines des établissements adhérents, un ensemble d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

### Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

Pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre des politiques RH-formation, l'Anfh accompagne les établissements hospitaliers dans leurs démarches en mettant à leur disposition de nombreux outils méthodologiques et informatiques.

### Plateforme en ligne pour l'achat de formation et centrale d'achats

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site [anhf.fr](http://anhf.fr), cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc.

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

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

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

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

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et de commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

- > visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'Anfh ;
- > rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- > passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- > consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

### Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.

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



## Les cartographies des métiers

L'Anfh s'inscrit dans la réalisation de travaux d'observation, de veille et de capitalisation, en lien avec l'OPCO Santé notamment, sur les évolutions des métiers et des compétences dans le champ sanitaire, médico-social et social afin de partager des résultats récents avec les partenaires nationaux, ministères de la Santé, de l'Autonomie, ONDPS, etc. et régionaux : ARS, conseils régionaux, observatoires régionaux des métiers du sanitaire et du médico-social.

## Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formations. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

- > poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- > favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
- > inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

## L'animation des réseaux professionnels

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

## Information des adhérents

### La Lettre de l'Anfh

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

— [Les numéros de La Lettre de l'Anfh sont disponibles sur anfh.fr](#)

## Informers les agents et les établissements

L'Anfh édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale Anfh ou à partir d'anfh.fr

## Newsletter

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

## Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué

de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

> Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

> Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.

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

> Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

> Etc.

— [Plus d'infos](#)  
> [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## Présentation

# Une équipe à votre service

### Délégation Aquitaine

---

#### Déléguée territoriale et régionale

**Sylvie Tekpo**

- > 05 57 35 01 70
- > s.tekpo@anhf.fr

#### Assistants

**Marine Faytre**

- > 05 57 35 15 47
- > m.faytre@anhf.fr

**Ayélé Teko**

- > 05 57 35 01 75
- > a.teko@anhf.fr

#### Conseillère dispositifs individuels

**Malika Ould-Yaou**

- > 05 57 35 01 72
- > m.ould-yaou@anhf.fr

#### Conseillères formation

**Sylvie Gracia**

- > 05 57 35 01 74
- > s.gracia@anhf.fr

**Cinthia Milne**

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

#### Conseillers gestion de fonds

**Camille Aris**

- > c.aris@anhf.fr
- > 05 57 35 15 43

**Laurent Azzopardi**

- > 05 57 35 01 73
- > l.azzopardi@anhf.fr

**Patricia De Bortoli**

- > 05 57 35 01 77
- > p.debortoli@anhf.fr

**Laurence Duprat**

- > l.duprat@anhf.fr
- > 05 57 35 01 78

**Caroline Gabetty**

- > 05 57 35 15 45
- > c.gabetty@anhf.fr

**Brigitte Herblot**

- > 05 57 35 15 42
- > b.herblot@anhf.fr

**Pantxika Hirigoyen**

- > 05 57 35 01 71
- > p.hirigoyen@anhf.fr

**Clara Labourroire**

- > c.labourroire@anhf.fr
- > 05 57 35 01 70

**Isabelle Lemaire**

- > 05 57 35 01 76
- > i.lemaire@anhf.fr

**Philippe Maury**

- > 05 57 35 15 41
- > p.maury@anhf.fr

### Délégation Limousin

---

#### Déléguée territoriale

**Isabelle Descamps**

- > 05 55 31 12 09
- i.descamps@anhf.fr

#### Assistante

**Marlène Negrier Faucher**

- > 05 55 31 79 18
- > m.negrierfaucher@anhf.fr

#### Conseillère en dispositifs individuels

- > 05 19 39 05 89
- > limousin.di@anhf.fr

#### Conseillère formation

**Myriam Mouneix**

- > 05 55 31 79 12
- > limousin.formation@anhf.fr

#### Conseillères gestion de fonds

**Yasmine Ait Ali Braham**

- > 05 55 31 79 17
- > y.aitalibraham@anhf.fr

**Angéline Dubois**

- > 05 55 31 79 15
- > a.dubois@anhf.fr

**Pauline Lebret**

- > 05 55 31 79 13
- > p.lebret@anhf.fr

**Emmanuelle Letouzé**

- > 05 55 31 79 10
- > e.letouze@anhf.fr

### Délégation Poitou-Charentes

---

#### Délégué territorial

**Anthony Brottier**

- > 05 49 61 44 46
- > a.brottier@anhf.fr

#### Assistante

**Emmanuelle Lamothe**

- > 05 49 61 44 46
- > e.lamothe@anhf.fr

**Marie-Angélique Ouvrard**

- > 05 49 61 44 46
- > ma.ouvrard@anhf.fr

#### Conseillère dispositifs individuels

**Sabrina Achard**

- > 05 49 61 60 16
- > s.achard@anhf.fr

#### Conseillère formation

**Catherine Ruiz**

- > 05 49 61 60 15
- > c.ruiz@anhf.fr

#### Conseillers gestion de fonds

**Johan Derudas**

- > 05 49 61 60 11
- > j.derudas@anhf.fr

**Marie Doreau**

- > 05 49 61 60 10
- > m.doreau@anhf.fr

**Sarah Garrouteigt**

- > 05 49 61 60 18
- > s.garrouteigt@anhf.fr

**Christine Jorandon**

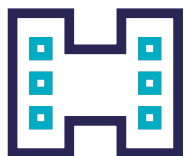
- > 05 49 61 60 17
- > c.jorandon@anhf.fr

**Catherine Pereira**

- > 05 49 61 60 14
- > c.pereira@anhf.fr



# Les chiffres-clés



**283**

Établissements adhérant  
à l'Anfh Nouvelle-Aquitaine

**87 900** Départs en formation  
(au titre du plan de formation)

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

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

**543** Bilans de compétences financés\*

**935** Études promotionnelles financées\*\*

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**48,6%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**107 672 k€**  
Collectés en 2022

Répartition:

**75 359 k€** 2,1% – plan de formation

**21 525 k€** 0,6% – fonds de mutualisation pour  
les Études promotionnelles

**7 175 k€** 0,2% – CFP/BC/VAE

**101 k€** 4,8% – ESAT

**3 513 k€** 0,5% ou 0,75% – DPC médical

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



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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



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

## Dispositif

# Entretien professionnel et gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Mobilité? Évaluation des compétences ou entretiens professionnels? Gestion prévisionnelle des Études promotionnelles? Une démarche GPMC peut répondre à de multiples problématiques et s'adapte à tous les établissements quel que soit leur niveau d'appropriation de celle-ci. Une démarche métiers-compétences inclut l'ensemble des acteurs d'un établissement sanitaire/médico-social/social d'un GHT/GCSMS d'un pôle ou d'un service et vise à analyser les ressources actuelles, anticiper les besoins en compétences et effectifs, et ajuster en mettant en face les besoins futurs et l'état actuel des ressources humaines afin de construire un plan d'action.

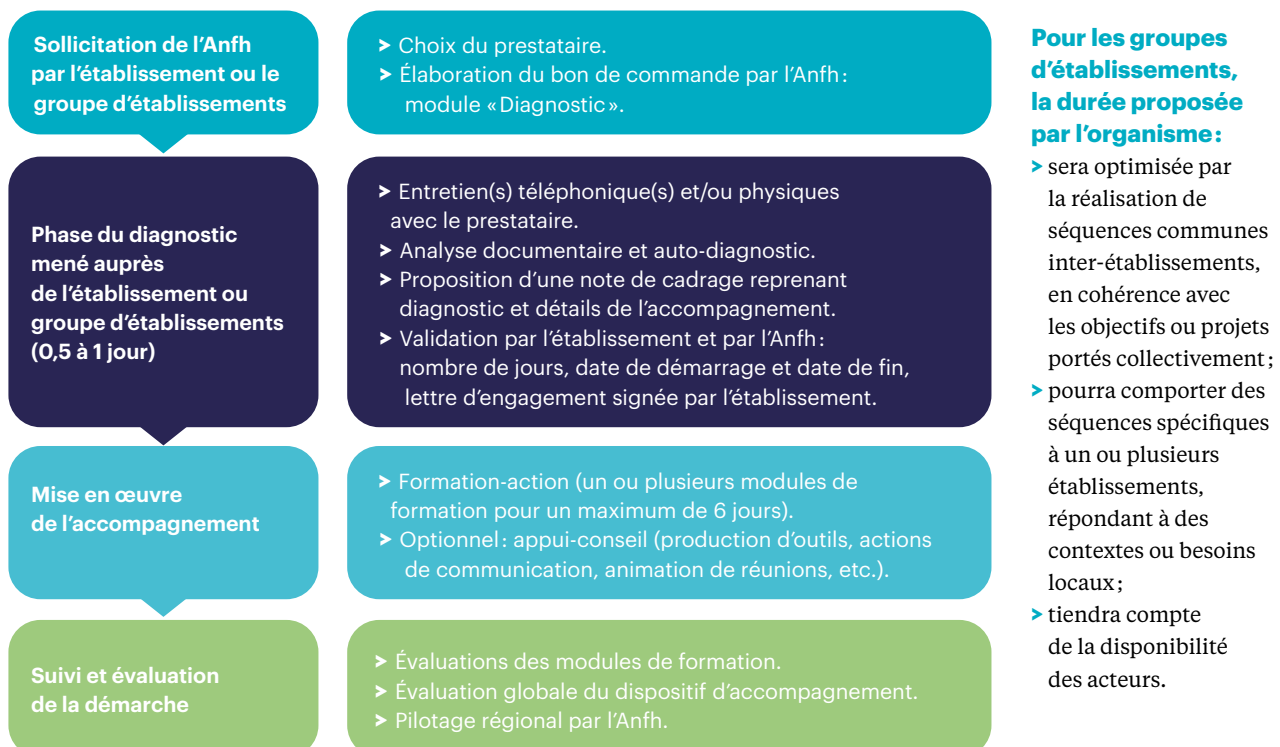
L'idée est de mettre en cohérence les process et politiques RH avec les projets de votre établissement avec par exemple l'optimisation de la cartographie institutionnelle, l'élaboration/l'optimisation des fiches de poste, le travail sur les parcours professionnels et les passerelles métiers/postes/compétences, la mise en œuvre de l'entretien professionnel avec Gesform Évolution GPMC, l'optimisation des méthodes et supports de recrutement/intégration/évaluations intermédiaires, etc.

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

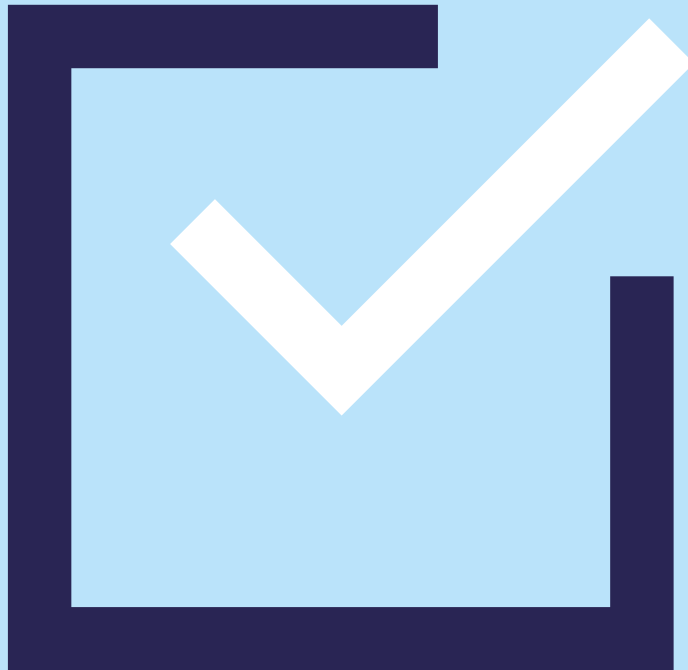
- > **Pour les établissements:** webinaires (2 h), journées de lancement Gesform Évolution (compte rendu adapté, workflow de validation, système de cotation), tutoriels (étapes de l'entretien sous GE), infographie, affiches, vidéos-témoignages.
- > **Pour les évaluateurs:** 2 modules e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel », 4 formations modulaires thématiques « Se former aux techniques de l'entretien professionnel », une formation « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel », des tutoriels, un guide de l'évaluateur.
- > **Pour les évalués:** une formation « Se préparer à son entretien professionnel », une application mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel », un guide de l'évalué, une vidéo pédagogique, un flyer.

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

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



# L'Anfh propose une offre globale de formation et d'accompagnement sur la Qualité de vie au travail (QVT).



**Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer. Plus d'infos : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

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

# Qualité de vie au travail

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

Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.



### Sensibilisation – Appropriation

#### Espace ressources

Afin d'obtenir des éléments pour se sensibiliser à la QVT et se l'approprier au travers des six axes de la boussole tels qu'ils ont été définis par l'HAS et connaître l'offre de l'Anfh.

#### Digital Learning

Pour se familiariser de manière ludique avec les différentes composantes de la QVT et prendre connaissance de certaines actions initiées par différents types d'établissements.



### Formation-action – Accompagnement

#### Diagnostic et formation-action

Cet outil vous apporte une aide opérationnelle en deux étapes :

- > une étape préliminaire de diagnostic qui permettra de faire un état des lieux de la QVT au sein de votre établissement et de définir votre plan d'action ;
- > une étape de formation-action qui permettra d'approfondir le plan d'action, de le mettre en œuvre et d'en pérenniser la gestion.

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

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

#### Modules flash

Ces formations-actions flash vous permettent d'approfondir cinq thèmes spécifiques pour en déterminer les modalités de mise en œuvre et les actions à conduire au sein de votre établissement :



### Exploration

#### Baromètre social

- > Pour mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie.

- > la mise en place du télétravail ;
- > l'accueil, le suivi et l'intégration des nouveaux arrivants ;
- > la définition et l'impulsion d'une nouvelle vision managériale ;
- > l'amélioration de la communication institutionnelle interne ;
- > l'élaboration du Document unique et du Papripact.

#### Webinaire

« Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? »  
Proposer ce webinaire auprès de vos encadrants vise à favoriser la QVT dans le management au quotidien en leur permettant de mieux connaître les enjeux de la QVT et ses différentes composantes. En complément de la formation-action flash ayant pour objectif de définir et impulser une nouvelle vision managériale, ce webinaire vous permettra d'embarquer un maximum d'encadrants en leur proposant une sensibilisation sur le sujet avant, pourquoi pas, d'aller plus loin.

## Dispositifs

# L'Anfh vous accompagne en 2024 sur 4 autres thèmes d'actualité

Dans le cadre du projet stratégique national de l'Anfh 2020-2024, l'ambition a été formulée de proposer aux établissements des dispositifs sur différents sujets d'actualité RH, en complément des dispositifs GPMC et QVT décrits en pages précédentes. L'Anfh Nouvelle-Aquitaine vous propose des boîtes à outils mobilisables à la carte, dont vous trouverez une présentation synthétique ci-contre.

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



### Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes

#### Œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle

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

#### Un espace thématique sur [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) pour retrouver des outils de diagnostic et de sensibilisation en accès libre.

#### Un accompagnement méthodologique pour analyser vos données sociales et mettre en place un plan d'action

- > Module 1 – Diagnostic et cadrage de l'accompagnement.
- > Module 2 – Accompagnement des acteurs.

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

#### Un parcours de formation disponible dans l'offre de formation régionale (axes 5 et 7)

- > Une formation des agents en situation d'encadrement intermédiaire.
- > Une formation pour les référents Égalité et/ou Diversité.
- > Une formation pour les services RH.
- > Un dispositif que les établissements peuvent mobiliser quand ils le souhaitent et comme ils le souhaitent.



## Développement durable et RSE

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

**Un espace thématique sur [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) pour retrouver des outils de sensibilisation ainsi que des fiches pratiques et techniques, des podcasts et des vidéos de retours d'expériences d'établissements, etc., le tout en accès libre.**

### Deux formations sur les achats éco-responsables disponibles dans l'offre de formation régionale (axe 5)

- > Un module pour les directeurs Achats.
- > Un module pour les acheteurs et prescripteurs.

Ces formations sont organisées par type d'établissement: sanitaire ou social/ médico-social.

### Un partenariat avec l'association Agir durablement en santé en Nouvelle Aquitaine (ADSNA) et la FHF Nouvelle-Aquitaine

Des webinaires, journées et actions en partenariat afin de coller au plus près des besoins des établissements de la Région.



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

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

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

### Un webinaire de sensibilisation pour les services RH et encadrants disponible dans l'offre de formation régionale (axe 5)

Compétences-clés, de quoi parle-t-on ?

### Un parcours de formation agents disponible dans l'offre de formation régionale (axe 6) comprenant 3 étapes

- > Un entretien initial pour cibler les besoins et objectifs de l'agent.
- > Une formation adaptée aux besoins de l'agent.
- > Un entretien pour faire le bilan sur la formation et envisager la suite du projet professionnel.

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

# Secondes parties de carrière

Anticiper et accompagner les secondes parties de carrière.

### Présentation générale

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi ou encore évolution professionnelle sont autant de situations que les établissements sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents.

Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établissements un dispositif d'accompagnement qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulable et personnalisable, il s'articule en trois temps et vient compléter celui dédié aux agents dont l'objectif est de construire un parcours d'évolution professionnelle individualisé, progressif et sécurisé.

#### À noter

- Les modules 2 et 3 peuvent être mobilisés de façon indépendante.
- Les durées et les contenus des thématiques de formation-action et d'appui opérationnel dépendent du diagnostic-cadrage réalisé dans le cadre du module 1.

### Les objectifs généraux des offres

- Identifier les enjeux d'une politique de prévention et de gestion de seconde partie de carrière.
- Maîtriser et définir les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ou de handicap.
- Appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels.

Différents acteurs concernés : directions (établissement, RH, affaires médicales [AM], soins, fonctions supports, etc.), membres d'instances (ex : CSE, CME, etc.), responsables et personnels des services concernés (RH, formation/DPC, affaires médicales, santé au travail, etc.), encadrants, référents, etc.



## Un dispositif modulable en trois temps

### 1. Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Le diagnostic permettra d'effectuer un état des lieux de la politique RH de l'établissement et de déterminer les axes prioritaires à travailler dans le cadre de formations-actions (module 2) et de l'appui opérationnel (module 3).

-

**Durée :** 2 jours (1+1)

#### Programme

- > L'accompagnement des établissements et leurs équipes dans la définition et la mise en oeuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'identification des enjeux de la mise en oeuvre de ce type de dispositif.
- > L'identification des différents acteurs et des rôles de chacun.
- > La réalisation d'un état des lieux des actions déjà menées et des actions à mettre en oeuvre.
- > La présentation de la note de cadrage et des modalités du plan d'action.

### 2. Formation-action des acteurs de l'établissement

En fonction des résultats de la phase de diagnostic, chaque établissement ou groupe d'établissements définira le programme personnalisé de ce module : gestion statutaire, reclassement, dispositifs de formation, CEP et mobilité professionnelle, etc.

-

**Durée :** jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

#### Programme

- > Les enjeux, la définition et la mise en oeuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle.
- > L'identification et la valorisation des potentiels de chaque agent.
- > La mise en oeuvre des modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et l'identification des enjeux du CEP.
- > Les facteurs de réussite de mobilité professionnelle dans le cadre des secondes parties de carrières.
- > Les modalités de mise en oeuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitudes.
- > Le fonctionnement du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles.
- > L'importance d'un accompagnement (encadrement, cellule RH) et d'un management bienveillant.

### 3. Appui opérationnel auprès des acteurs des établissements

Une ou plusieurs journées d'appui opérationnel sont proposées à chaque établissement ou groupe d'établissements afin de mettre en oeuvre le plan d'action déterminé précédemment : animation d'un comité de pilotage, conception d'outils et de protocoles sur la gestion des inaptitudes, constitution d'une cellule « Maintien dans l'emploi », etc.

-

**Durée :** jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

#### Programme

- > La définition et la mise en oeuvre de la politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > La priorisation des actions et l'animation du Copil.
- > La conception des outils.
- > L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation-action.
- > L'organisation de la prise en compte des situations complexes.
- > Le travail en réseau : identification et mise en oeuvre des partenariats internes et externes possibles.

## Dispositif

# Construire et réussir son évolution professionnelle

Reprendre des études, suivre une Étude promotionnelle, se reconvertir à la suite d'un problème de santé, réfléchir à sa seconde partie de carrière : autant de situations qui interrogent l'avenir des agents.

### **Pour tout renseignement complémentaire**

> Si vous êtes un agent : contacter le service RH ou formation de votre établissement.

> Si vous êtes un responsable formation : contacter vos conseillères Anfh aux coordonnées ci-dessous :

#### **Aquitaine**

Sylvie Gracia  
> s.gracia@anfh.fr  
Cynthia Milne  
> c.milne@anfh.fr  
> www.anfh.fr/aquitaine

#### **Limousin**

Myriam Mouneix  
> limousin.formation@anfh.fr  
> www.anfh.fr/limousin

#### **Poitou-Charentes**

Sabrina Achard  
> s.achard@anfh.fr  
Catherine Ruiz  
> c.ruiz@anfh.fr  
> www.anfh.fr/poitou-charentes

Le dispositif CREP, basé sur une étroite collaboration et une coordination rigoureuse entre l'organisme de formation, l'Anfh et les établissements employeurs, vise à construire un parcours d'évolution professionnelle progressif et sécurisé. L'inscription sur le dispositif est donc initiée et soutenue par l'employeur.

Ce dispositif est organisé sous forme d'ateliers modulaires collectifs qui sont complétés par des temps individuels en fonction des besoins de chaque bénéficiaire. Partant d'un pré-diagnostic collectif obligatoire d'une journée, l'agent, l'organisme et l'établissement employeur identifieront les orientations possibles de parcours dans le dispositif au regard de la situation de l'agent et de la maturité du projet. Chacun des quatre modules qui suivent le pré-diagnostic est mobilisable de manière à répondre au mieux aux besoins de chaque agent.

## Module d'orientation

### **MODULE 1 – Pré-diagnostic**

En lien avec l'établissement employeur et l'Anfh, identifier les orientations possibles de parcours dans le dispositif proposé aux agents au regard de leurs aptitudes, appétences, compétences, motivations mais également de leur santé.

*Module obligatoire, 7h*

## Modules d'approfondissement

### MODULE 2 – Phase exploratoire

- Réaliser un bilan professionnel et personnel.
- Identifier les aptitudes, compétences et motivations.
- Retrouver le sens et la cohérence de ses choix.
- Définir un plan d'action.
- Entamer le processus de changement.
- Permettre aux participants d'exprimer leur ressenti par rapport à leur situation professionnelle actuelle.
- Identifier ses propres potentiels d'adaptation et ses ressources.
- Entamer des réflexions sur de nouvelles perspectives.

Durée : 21 h

### MODULE 3 – Phase préparatoire

- Élaborer son projet professionnel.
- Acquérir les outils et méthodes pour construire le projet.
- Préparer son projet professionnel.
- S'inscrire dans un parcours d'évolution professionnelle.
- Bénéficier d'un diagnostic préalable à l'entrée en formation.

*En cas de parcours de formation, vérifier les prérequis nécessaires et/ou les aptitudes attendues.*

Durée : 28 h

#### À noter

Au cours des modules 2 et 3, des immersions en milieu de travail sont possibles.

## Module d'accompagnement

### MODULE 5 – Accompagnement et suivi

En cas d'entrée en formation :

- bénéficier d'un accompagnement à plusieurs étapes du parcours;
- Favoriser le retour sur le poste de travail avec suivi et accompagnement à 3 et 6 mois.

Durée : 21 h

### MODULE 4 – Fondamentaux pour se préparer à la formation

- Développer ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi pour « apprendre à apprendre ».
- Développer sa mémoire, sa capacité à se concentrer et à gérer des situations stressantes.
- Aider à la reprise des études.
- Savoir s'organiser et planifier son travail.
- Savoir prendre des notes et rédiger des écrits.
- Savoir faire des recherches.
- Apprendre l'autonomie.
- Développer ses compétences de base.

*Possibilité de mobiliser le dispositif ANFH*

*Compétences-clés.*

Durée : 21 h (hors 4C)

# Les incontournables, un podcast de l'Anfh

Soucieuse de donner une voix à l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh vous invite à écouter son nouveau podcast « Les incontournables », qui donne la parole aux professionnels pour apporter un regard sensible sur les métiers en tension, leurs enjeux et leurs spécifications.



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Écoutez les podcasts  
« Les incontournables »  
en scannant  
le QR code avec  
votre smartphone  
ou sur votre plate-  
forme habituelle.



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

# L'espace e-learning

La plateforme de formation en ligne « e-learning » (<https://e-formations.anfh.fr>) s'inscrit dans la volonté stratégique de l'Anfh de s'adapter à la transformation numérique de la formation dans le secteur public de la santé et du médico-social tout en développant son offre en matière d'e-learning auprès de ses établissements adhérents.

### Contacts

Pour tout renseignement complémentaire, nous vous invitons à contacter vos conseillères Anfh aux coordonnées ci-dessous :

#### Aquitaine

Sylvie Gracia  
> [s.gracia@anfh.fr](mailto:s.gracia@anfh.fr)  
Cinthia Milne  
> [c.milne@anfh.fr](mailto:c.milne@anfh.fr)

#### Limousin

Myriam Mounaix  
> [limousin.formation@anfh.fr](mailto:limousin.formation@anfh.fr)

#### Poitou-Charentes

Sabrina Achard  
> [s.achard@anfh.fr](mailto:s.achard@anfh.fr)

Elle participe à soutenir les politiques RH des établissements en contribuant à renforcer l'offre qui leur est proposée pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de QVT et à les soutenir dans de nouvelles modalités d'acquisition des compétences en vue de la nécessaire adaptation aux métiers de demain.

Construite sur mesure, de façon à pouvoir être adaptée aux besoins spécifiques de l'Anfh et de ses adhérents (exemple : aucune licence utilisateur, étanchéité des données des apprenants, conformité des attestations, etc.), elle offre ainsi une plus grande souplesse en termes d'évolution et un élargissement des possibles en matière de stratégies de déploiement e-learning à venir.

Ergonomique, simple et intuitive, elle peut être utilisée via PC, tablette ou mobile. Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise l'ensemble des supports à mobiliser dans le cadre de leur parcours de formation et/ou de sensibilisation.

### Contenus en libre accès

(sans compte)

- > S'adressent à tout type de public.
- > Contiennent des ressources pédagogiques internes et externes à l'Anfh (exemple : webinaires sur le Covid-19, teaser des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, serious games en ligne).
- > Ne nécessitent pas qu'un compte ait été créé par l'apprenant(e) au préalable.
- > Accessibles depuis la page d'accueil de la plateforme :  
<https://e-formations.anfh.fr>

Trois catégories de contenus sont disponibles : Covid, Soins, Soutien RH. Chaque établissement adhérent qui souhaite bénéficier d'un accès aux contenus doit se rapprocher de sa délégation régionale pour être guidé dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation par les gestionnaires de délégation (GED).

### Contenus en auto-inscription

(avec un compte)

- > S'adressent aux agents des établissements adhérents, aux administrateurs Anfh et aux partenaires Anfh.
- > Regroupent des contenus d'information/de sensibilisation élaborés par l'Anfh et auxquels l'apprenant(e) s'inscrit par lui/elle-même (pas de suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- > Nécessitent qu'un compte ait été créé par l'apprenant(e) au préalable et que celui/celle-ci se connecte à l'intérieur de la plateforme.
- > Accessibles depuis l'onglet « Catalogue » du tableau de bord\* de l'apprenant(e).

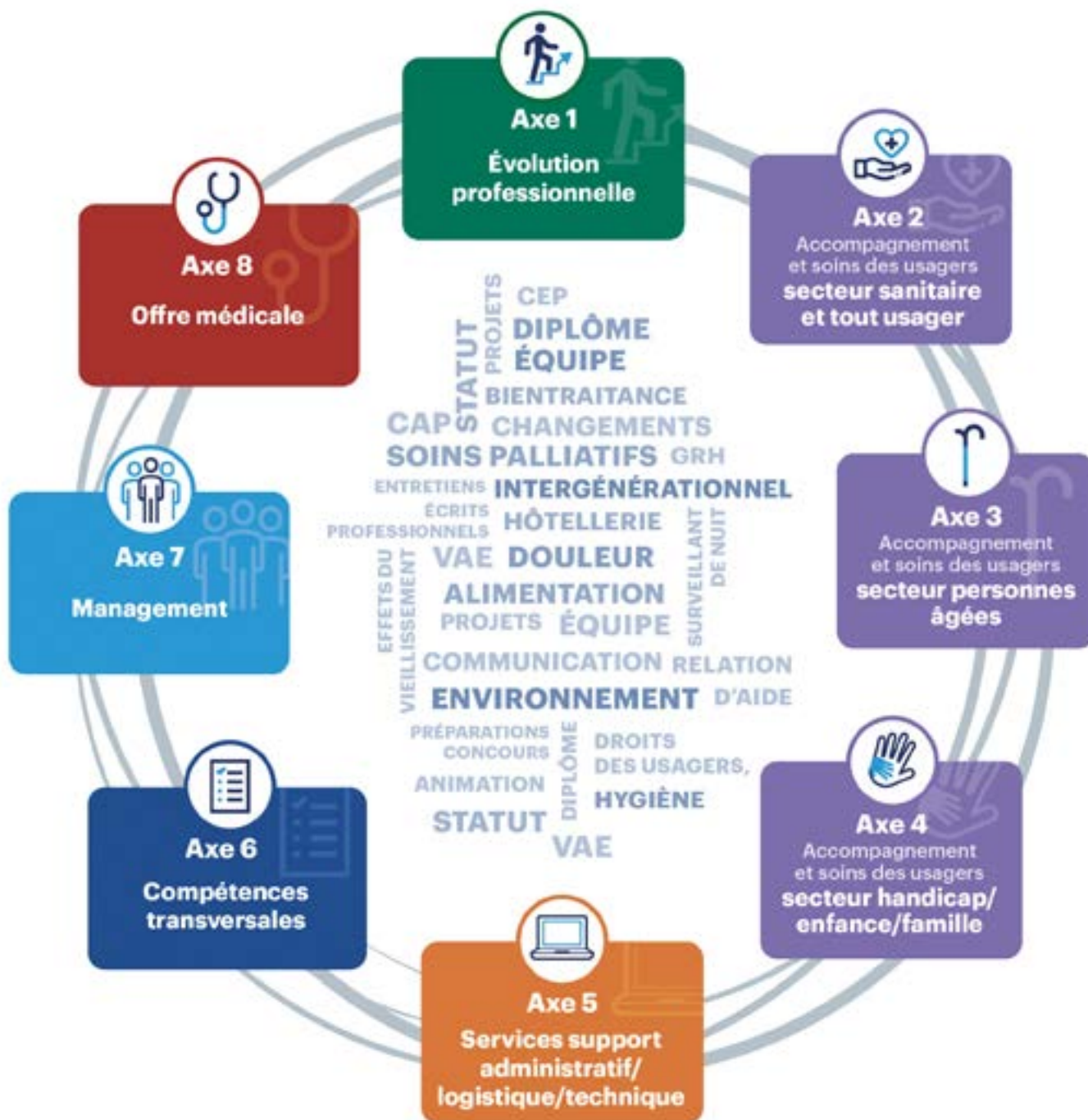
\* Le tableau de bord de l'apprenant(e) est une page personnalisée lui donnant accès à l'ensemble de son parcours de formation, aux catalogues en inscription institutionnelle et en auto-inscription ainsi qu'au contact du support technique.

### Contenus en inscription institutionnelle

(avec un compte)

- > S'adressent aux agents des établissements adhérents, aux administrateurs Anfh et aux partenaires Anfh.
- > Regroupent des contenus de formation élaborés par l'Anfh et auxquels l'apprenant(e) est inscrit(e) par son établissement ou sa délégation Anfh (suivi administratif en termes de participation et d'assiduité).
- > Nécessitent qu'un compte ait été créé à l'apprenant(e) au préalable et que celui/celle-ci se connecte à l'intérieur de la plateforme.
- > Accessibles depuis l'onglet « Mes parcours » du tableau de bord de l'apprenant(e).

# L'offre de formation de Nouvelle-Aquitaine



# Plan d'actions régionales Nouvelle-Aquitaine 2024



## Axe 1

Évolution professionnelle ..... p. 24



## Axe 2

Accompagnement et soins des usagers  
> secteur sanitaire et tout usager ..... p. 25



## Axe 3

Accompagnement et soins des usagers  
> secteur personnes âgées ..... p. 26



## Axe 4

Accompagnement et soins des usagers  
> secteur handicap/enfance/famille .....p. 27



## Axe 5

Services support  
> administratif/logistique/technique .....p. 27



## Axe 6

Compétences transversales..... p. 28



## Axe 7

Management..... p. 29



## Axe 8

Offre médicale ..... p. 29



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

# Nouvelle-Aquitaine

## AXE 1

### Évolution professionnelle

> **Accompagnement collectif et individuel à la VAE – Groupe uni-diplôme ou multi-diplômes** | AFR

> **CAP Agent de propreté et d'hygiène** | AFR

> **CAP Blanchisserie** | AFR | **168 heures**  
Public: agents en poste au sein d'un service blanchisserie.

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

> **Formation Adaptation à l'emploi – Assistant médico-administratif** | AFR | **91 heures**  
Public: assistants médico-administratifs détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la Fonction publique hospitalière, assistants médico-administratifs nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude au sein de la Fonction publique hospitalière.

> **Formation Adaptation à l'emploi – Technicien hospitalier et Technicien supérieur hospitalier** | AFR | **189 heures**  
Public: techniciens hospitaliers ou techniciens supérieurs hospitaliers.

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

> **Préparation au concours : Adjoint des cadres hospitaliers** | AFR | **98 heures**

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

> **Préparation au concours : Assistant médico-administratif** | AFR | **84 heures**

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

> **Préparation au concours et à l'examen professionnel d'entrée à l'Institut de formation en soins infirmiers** | AFR | **84 heures**

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

> **Titre professionnel d'agent de restauration** | AFR | **266 heures**

Public: agents en emploi sur un poste en lien avec la formation dans un établissement de la Fonction publique hospitalière.

> **Titre professionnel d'agent de service médico-social** | AFR | **406 heures**

Public: agents exerçant en établissement.

> **Titre professionnel de secrétaire assistant(e) médico-social(e)** | AFR | **406 heures**

Public: agents exerçant en établissement de la Fonction publique hospitalière, en situation d'inaptitude ou pas.



	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
Actions régionales et nationales	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement
Actions coordonnées	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement

# AXE 2

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

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

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

> **Aide-soignant en psychiatrie** | AFC | **21 heures**

Public: aides-soignants.

> **Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné, famille, proches** | AFN

> **Bienveillance, de l'intention à la pratique** | AFR

Public: tout professionnel du secteur médico-social, sanitaire et social.

> **Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver** | AFR

Public: tout personnel médical, paramédical et administratif.

> **Former ou renforcer des compétences professionnelles à l'évaluation et l'orientation de personnes repérées comme étant à risque suicidaire** | AFN

> **Image de soi: soins esthétiques – Médiateurs de la relation d'aide** | AFR

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

> **Infirmiers: connaître les spécificités du temps soignant en psychiatrie** | AFC | **28 heures**

Public: professionnels infirmiers exerçant en santé mentale.

> **Isolement et contention en psychiatrie générale** | AFN | **21 heures**

Public: équipes pluri-professionnelles, personnels administratifs et techniques, étudiants, stagiaires des établissements mentionnés à l'article L.3222-1 du Code de la santé publique.

> **La communication non-verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non-communicants** | AFR | **21 heures**

Public: l'ensemble des personnels soignants des établissements de santé.

> **L'entretien prénatal précoce – 2 modules** | AFN | **28 heures**

Public: sages-femmes et médecins exerçant en établissement de santé public ou privé, dans un service de Protection maternelle et infantile (PMI), un réseau de santé périnatal, une structure médico-sociale ou en libéral.

> **Les fondamentaux du métier de brancardier** | AFR

> **Les premiers secours en santé mentale** | AFC | **14 heures**

Public: tout agent hospitalier, soignant ou non soignant.

> **Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques** | AFN

Public: IDE, AS, auxiliaires de puériculture de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs-kinésithérapeutes.

> **Participation de la personne accueillie dans la co-construction de son projet individuel** | AFR | **21 heures**

Public: tout personnel exerçant dans des structures accueillant des personnes âgées, des enfants et adultes handicapés (IME – ESAT – foyers de vie – ITEP, etc.) mais également des institutions accueillant des enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance (foyers de l'enfance, MECS, etc.).

> **Prise en charge des conduites addictives** | **21 heures**

Public: tout personnel confronté à la prise en charge de patients ou résidents souffrant d'addictions diverses.

> **Prise en charge de patients d'une autre culture** | AFR | **21 heures**

Public: tout professionnel travaillant dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

# Nouvelle-Aquitaine

> **Sensibilisation aux conduites addictives : un abord spécifique (alcoolologie, tabacologie et toxicologie) | AFC**  
Public : tout personnel soignant.

## AXE 3

### Accompagnement et soins des usagers – Secteur personnes âgées

> **Animation d'activités « flash » occupationnelles – Module 2f | AFC | 14 heures**

Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> **Animation d'ateliers de gymnastique douce – Module 2b | AFC | 14 heures**

Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> **Animation d'ateliers mémoire – Module 2a | AFC | 14 heures**

Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> **Animation d'ateliers sensoriels – Module 2d | AFC | 14 heures**

Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> **Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement | AFC | 7 heures**

Public : tout public administratif, technique, soignant, travaillant en lien avec les personnes âgées (aides-soignants, infirmiers, ASH, AMP, IDEC, agents de soin, aides à domicile, médecins coordonnateurs, etc.).

> **Connaître et savoir soigner les problèmes dermatologiques et les plaies des personnes âgées | AFC | 21 heures**

Public : aides-soignants, infirmiers travaillant auprès de personnes âgées.

> **De la connaissance et bonne utilisation de la grille agir en USLD et en EHPAD | AFC | 14 heures**

Public : AMP, aides-soignants, ASH, infirmiers, IDEC, cadres de santé, médecins coordonnateurs.

> **Fondamentaux de la gériatrie | AFC | 28 heures**

Public : équipes soignantes, mais aussi personnels administratifs, techniques et médico-techniques exerçant auprès des personnes âgées, en structure d'hébergement ou en service de court séjour. *La formation s'adresse en priorité aux agents nouvellement recrutés en gériatrie, ou n'ayant pas suivi de formation récente sur ce thème.*

> **Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD | AFC | 21 heures**

Public : tout personnel soignant exerçant en EHPAD.

> **Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD | AFC | 14 heures**

Public : tout professionnel intervenant auprès des personnes âgées.

> **Missions et rôles des ASH dans l'aide à la personne en EHPAD | AFC | 35 heures**

Public : agents de service hospitaliers dans les EHPAD, AMP dans les EHPAD.

> **Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD | AFC**

Public : tout personnel exerçant en EHPAD.

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

Public : l'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs – encadrants – soignants.

## AXE 4

### Accompagnement et soins des usagers – Secteur handicap/enfance/famille

> **Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux** | AFC | **14 heures**

Public: travailleurs d'ESAT, professionnels d'ESAT, professionnels d'accompagnement, psychologues, etc.  
*La participation d'au moins un accompagnant professionnel aux côtés des travailleurs de son ESAT est vivement conseillée.*

> **Animer des ateliers numériques pour développer l'autonomie et l'inclusion des personnes en situation de handicap** | AFC | **21 heures**

Public: professionnels éducatifs des établissements ou des services relevant du champ du handicap (matériel requis pour la formation à distance: ordinateur, connexion internet, webcam, micro-casque).

> **État dépressif chez les jeunes** | AFC

Public: professionnels du champ de l'enfance.

> **Facile à Lire et à Comprendre: FALC** | AFC | **21 heures**

Public: professionnels des ESAT et travailleurs d'ESAT en situation de handicap, tout personnel travaillant dans le champ du handicap ou autre établissement de la FPH.

> **La prostitution des mineurs** | AFC

Public: professionnels du champ de l'enfance.

> **Personnes handicapées vieillissantes: préparer une transition de qualité d'une structure handicap vers une structure EHPAD** | AFC | **21 heures**

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

> **Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent** | AFC | **28 heures**

Public: professionnels soignants, accompagnants et encadrants (exercer auprès d'une population d'enfants ou d'adolescents).

## AXE 5

### Service support – Secteur administratif/logistique/technique

> **Achats éco-responsables – 3 modules** | AFR | **42 heures**

> **Les fondamentaux du CEP** | AFN

> **Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité** | AFR | **22 heures**

Public: tout personnel.

> **E-réputation – L'image de l'établissement sur internet et les réseaux sociaux** | AFR | **7 heures**

Public: professionnels en charge de la communication externe via les réseaux sociaux.

> **Les techniques de recrutement au regard des nouveaux usagers (RH et cadres)** | AFR | **14 heures**

> **Parcours modulaire: professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines** | AFR | **70 heures**

Public: tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier.

> **Parcours modulaire professionnalisation des responsables et chargés de formation continue** | AFR | **70 heures**

Public: responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement.

> **Parcours modulaire: qualité de la prestation hôtelière en EHPAD** | AFR | **98 heures**

Public: personnels des établissements hébergeant des personnes âgées.

> **QVT: élaboration du Document unique et du PAPRIACT (module flash)** | AFR | **21 heures**

Public: direction et encadrement, RH, chargés de prévention, représentants du personnels en charge de la prévention.

# Nouvelle-Aquitaine

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

Public : tout agent ou contractuel de la Fonction publique hospitalière exerçant en qualité de personnel administratif des établissements sociaux et médico-sociaux de moins de 300 agents.

## AXE 6

### Compétences transversales

> **Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente?** | AFR | **21 heures**

Public : tout public.

> **Communiquer efficacement dans le cadre professionnel** | AFR | **14 heures**

Public : tout public.

> **Du tout papier au tout numérique : rester autonome** | AFR

> **Entretien professionnel – Évalué : se préparer et préparer son entretien professionnel** | AFR | **2 heures**

Public : tous les agents de la Fonction publique hospitalière (hors personnel de direction et directions des soins).

> **Formation des maîtres d'apprentissage – Module 1** | AFR

> **Les écrits professionnels** | AFR

> **Mobiliser l'humour en situation professionnelle** | AFR | **21 heures**

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

> **Optimisation de ses ressources internes pour mieux travailler en équipe** | AFN

> **Parcours sur mesure de formation aux compétences-clés/compétences de base** | AFR

Public : tout professionnel souhaitant renforcer ses compétences-clés.

> **Renforcement de la cybervigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber** | AFN | **7 heures**

Public : tout public, mais certains personnels pourront être plus sensibilisés dans le cadre de leur activité : chefs d'établissement et équipes de direction, le personnel soignant et les personnels administratif et technique.

> **Statut du fonctionnaire hospitalier** | AFR | **21 heures**

Public : tout agent titulaire de la FPH.

# AXE 7

## Management

> **Encadrement de proximité: piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques**

| AFC | **28 heures (2x2 jours)**

Public: tout agent exerçant des fonctions ou des missions d'encadrement de proximité au sein des services administratifs, techniques et logistiques dans un établissement de la FPH.

> **Entretien professionnel – Évaluateur: être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel (établissements SMS)**

| AFC | **14 heures**

Public: toute personne en situation d'encadrement et susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune.

> **Entretien professionnel – Évaluateur: se former aux techniques de l'entretien professionnel**

| AFC | **16 heures**

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

> **PARCOURS: Modulaire encadrant**

| AFC | **119 heures**

Public: cadres soignants et médicotechniques, cadres techniques et logistiques, cadres administratifs, personnels en charge d'une équipe.

> **Webinaire: «Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien?»** | AFC

Public: tout personnel d'encadrement.

# AXE 8

## Offre médicale

> **Parcours modulaire – Management médical** | AFN

Public: managers médicaux.

## Dispositif

# Nouvelle-Aquitaine

## Dispositifs institutionnels et individuels

L'Anfh constitue un interlocuteur privilégié pour financer les projets de formation et aider les établissements à construire leur plan de formation. Vos conseillers formation peuvent vous apporter une aide en matière d'ingénierie de formation et des compétences. Vos conseiller(ère)s en gestion de fonds vous aident dans l'optimisation de vos fonds de formation par leur connaissance approfondie des différents financements mobilisables.

### Dispositifs institutionnels

#### Le plan de formation de l'établissement employeur

Articulé au projet d'établissement, défini à partir des besoins et attentes identifiés en termes de savoir-faire, de montée en qualification, etc., le plan de formation de l'établissement accompagne le développement des compétences.

Il est soumis à l'avis du CTE et doit être adressé à l'Anfh avant le 31 décembre de l'année N-1.

Il recouvre cinq types d'actions de formation :

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

#### Les Études promotionnelles

Ce dispositif permet aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Exemples : diplôme d'État d'aide-soignant, diplôme d'État d'infirmier, diplôme de cadre de santé, diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (ex. : aide médico-psychologique), diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

Des financements sont ouverts pour les diplômes des filières administratives et techniques.

#### Le DPC médical

Les professionnels médicaux et paramédicaux doivent répondre d'une obligation triennale de Développement professionnel médical (DPC).

Toutes les informations sont disponibles sur [anhf.fr](http://anhf.fr)

#### Compte personnel de formation

Des crédits mutualisés sont dédiés au financement de formations éligibles au Compte personnel de formation, notamment des formations qualifiantes et des formations en lien avec les compétences-clés.

L'Anfh est un interlocuteur privilégié pour construire et financer les projets personnels de formation, notamment via un Congé de formation professionnelle (CFP), un Bilan de compétences (BC) ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) vient enrichir ces outils.

Dans chaque délégation territoriale Anfh, les conseillères en dispositifs individuels mettent également à disposition des agents une connaissance approfondie des financements et apportent une aide dans la recherche des offres de formation. Pour concrétiser un projet personnel de formation, la Fonction publique hospitalière prévoit plusieurs possibilités.

### Dispositifs individuels

#### Le BC

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou de formation.

#### Le CFP

Démarche individuelle de l'agent, le Congé de formation professionnelle (CFP) est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre l'action de formation professionnelle de son choix.

Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. À la différence du plan de formation, le CFP permet, à l'initiative de l'agent, de partir en formation en toute autonomie.

#### La VAE

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non), afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

À l'instar de la formation initiale et de la formation continue, la VAE est une voie d'accès aux certifications reconnues.

Les instances régionales ont adopté un certain nombre de mesures afin d'assurer un suivi individuel de chaque agent engagé dans une démarche VAE.

Les demandes de financement de Bilans de compétences et d'accompagnement VAE sont examinées au fil de leur réception. Les demandes de CFP sont examinées selon un calendrier disponible auprès de votre délégation territoriale.



# Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

**2,1%**

### **Plan de formation**

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux employant des agents de la Fonction publique hospitalière doivent consacrer au minimum 2,1% des rémunérations inscrites au budget.

**0,2%**

### **CFP – BC – VAE**

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

**0,6%**

### **FMEP**

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

**4,8%**

### **ESAT**

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

**0,75 / 0,5%**

### **DPC médical**

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

### **Partenariats financiers**

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

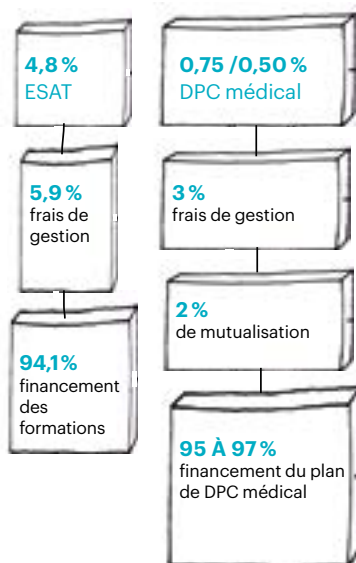
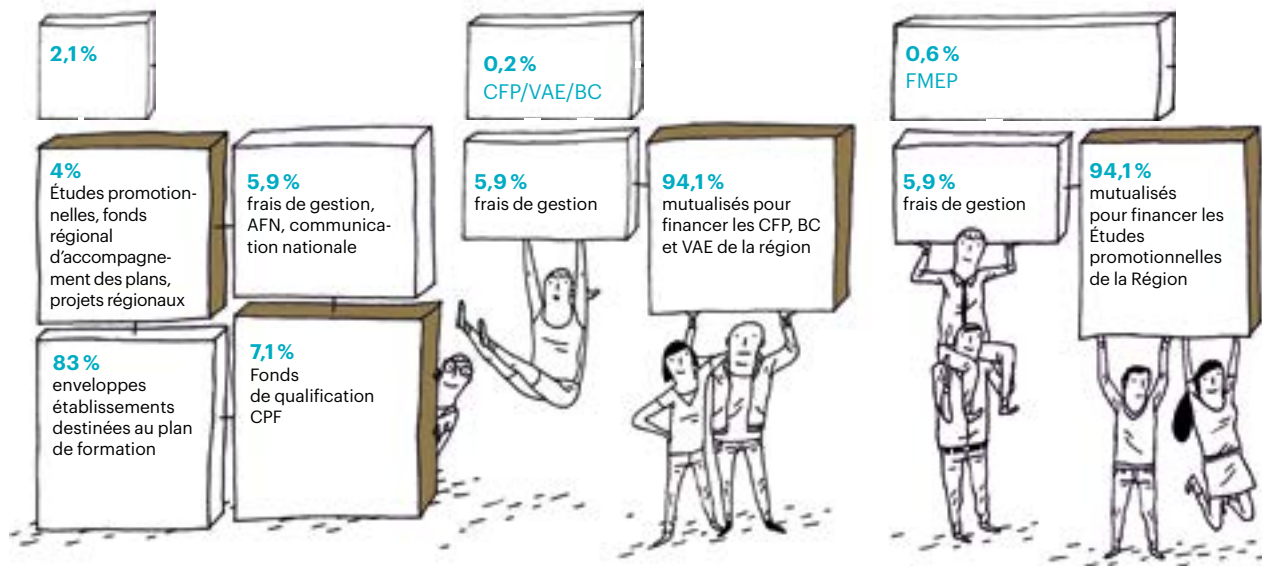
- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

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

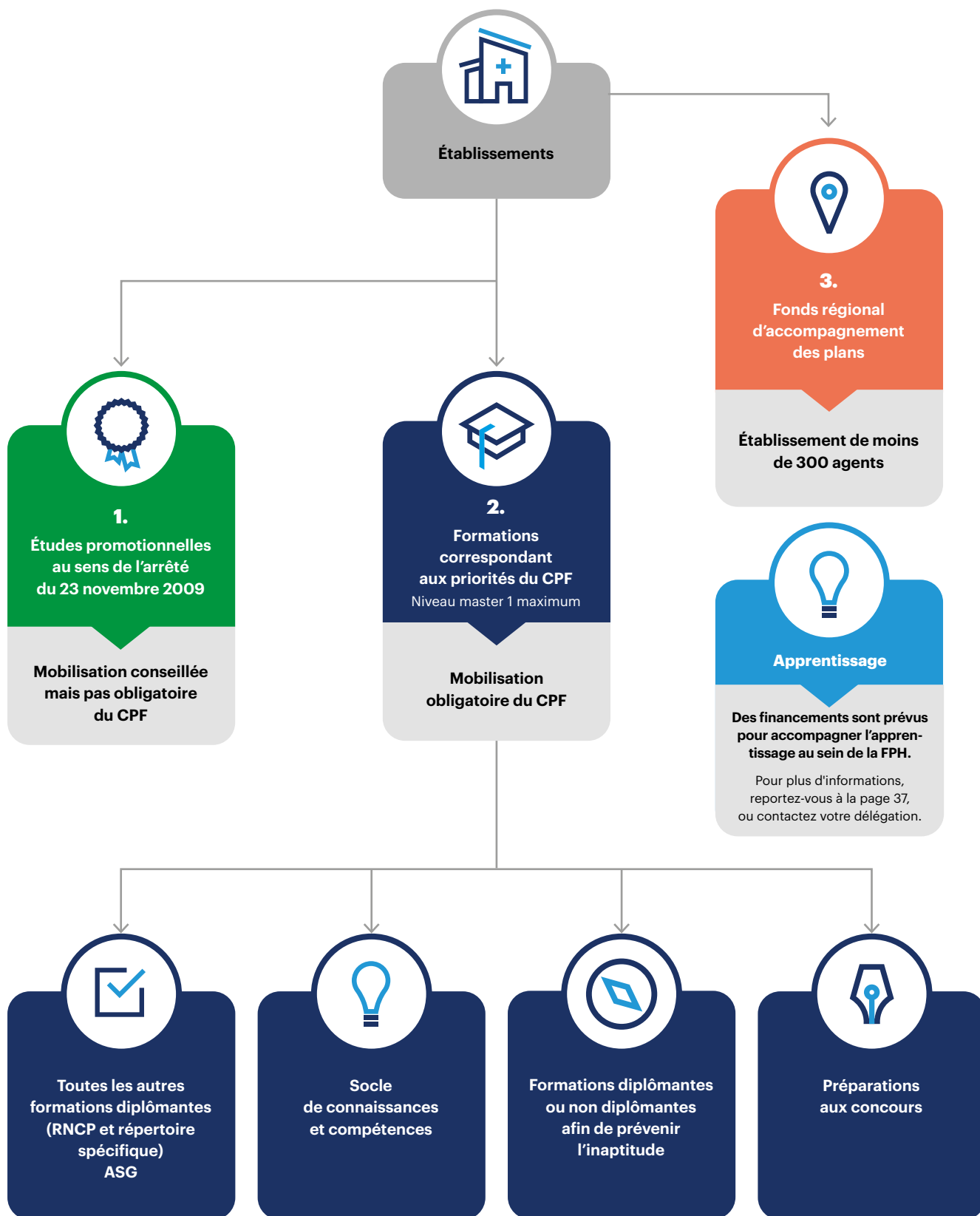


## Présentation

# Utilisation des fonds



# Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux



## 1. Études promotionnelles

### Établissements cibles

Tous les établissements adhérents.

### Modalités de prise en charge

Plafonds de prise en charge en euros :

	Panel 1	Panel 2	Panel 3
AS	30 000	35 000	
CADRE	41 000	49 000	
CAFERUIS	19 000	22 000	
DE Puéricultrice	41 000	49 000	
DIPL Prépa Pharma hosp	34 000	40 000	
IADE	85 000	102 000	
IBODE	85 000	102 000	
IDE	98 000	117 000	

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

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

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

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

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

- > 75 % des coûts prévisionnels des dossiers pour les établissements du panel 1;
- > 85 % pour les établissements du panel 2;
- > 100 % du coût prévisionnel du dossier moins 2000 € par année scolaire à financer pour les établissements du panel 3.

### Critères de priorité Études promotionnelles

- > Première répartition selon les priorités définies par chaque établissement.
- > Seconde répartition selon les diplômes prioritaires, qui sont :
  - tout secteur : diplômes de la rééducation;
  - secteur personnes âgées : DE Aide-soignant et DE Accompagnant éducatif et social;
  - secteur handicap/enfance/famille : DE Éducateur spécialisé et DE Éducateur technique spécialisé;
  - secteur sanitaire : DE IBODE et DE IDE.
- > À partir de la seconde répartition, priorité aux dossiers avec mobilisation du CPF. De plus la priorité est donnée :
  - aux établissements des panels 1 et 2 ayant les taux d'EP dans les plans les plus élevés;

– aux établissements du panel 3 ayant les taux de frais de traitement dans les plans (hors EP) les plus bas.

### Modalités d'examen

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

## 2. Autres typologies de formations

### Établissements cibles

Tous les établissements adhérents.

### Dossiers éligibles

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

### Modalités de prise en charge

La règle régionale est la suivante :

- > 75 % des coûts prévisionnels des dossiers (enseignement/déplacement/traitement) pour les établissements du panel 1;
- > 85 % pour les établissements du panel 2;
- > 100 % pour les établissements du panel 3.

### Critères de priorité

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

### Modalités d'examen

Les demandes de financement concernant des dossiers permettant de prévenir les inaptitudes ainsi que les formations « Socle de connaissance et de compétences » seront examinées au fil de l'eau par les délégations territoriales. Pour les autres natures de formation, les demandes sont examinées deux fois par an, en novembre et en juillet de chaque année. Les appels à dossiers vous seront adressés par vos délégations territoriales.

## 3. Fonds régional d'accompagnement des plans

### Établissements cibles

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

### Modalités de prise en charge

Frais pédagogiques et/ou de déplacement et/ou de traitement (à titre exceptionnel). À l'examen des dossiers, l'Anfh se laisse la possibilité de valider tout ou partie de la demande.

Ne seront financés que les frais relatifs à l'année en cours.

### Sont prioritaires :

les établissements n'ayant pas bénéficié de ce fonds au cours des deux années précédentes.

### Illustrations de situations pouvant justifier un recours au FRAP...

Aide au financement lors de situations exceptionnelles, pour des projets spécifiques et/ou innovants, lors de la participation aux actions coordonnées proposées par l'Anfh ; aide à la prise en charge d'actions complémentaires pour finaliser le plan.

### Modalités d'examen

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

# L'apprentissage, voie d'avenir de la Fonction publique hospitalière.



Depuis le 20 septembre 2021, le décret n° 2021-1209, relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH, permet de déployer de nouveaux moyens pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Dans ce contexte, l'Anfh a souhaité accompagner le développement de l'apprentissage dans la FPH, élargissant ainsi son champ d'action. Plus d'infos : [www.anfh.fr/thematiques/apprentissage](http://www.anfh.fr/thematiques/apprentissage)

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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

# Les contrats d'apprentissage au sein de la Fonction publique hospitalière

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

—  
Un zoom et un guide de l'apprentissage est disponible sur le site internet de l'Anfh. Pour toute information complémentaire sur les modalités définies par l'Anfh Nouvelle-Aquitaine, contactez votre délégation territoriale. [www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/anfh\\_depliant\\_apprentissage\\_06\\_01\\_23\\_0.pdf](http://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/anfh_depliant_apprentissage_06_01_23_0.pdf)

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

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

### Pour qui ?

Âge minimum : 16 ans.

Âge maximum : 29 ans.

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

### Quel contrat ?

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

### Quels diplômes peut-on préparer ?

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

### Dans quels établissements ?

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

### L'apprentissage et l'Anfh ?

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

### Fonds mutualisés Anfh

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

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

- > un taux maximal de prise en charge des coûts qui ne peut excéder 50 % des coûts pédagogiques ;
- > des montants plafonnés et déterminés en fonction des niveaux de qualification des métiers visés par ces parcours d'apprentissage (trois montants selon le niveau de qualification).

Les plafonds sont de :

- > 6000 € pour les formations jusqu'au niveau 4 ;
- > 7000 € pour les formations de niveaux 5 et 6 ;
- > 7500 € pour les formations de niveaux 7 et 8.

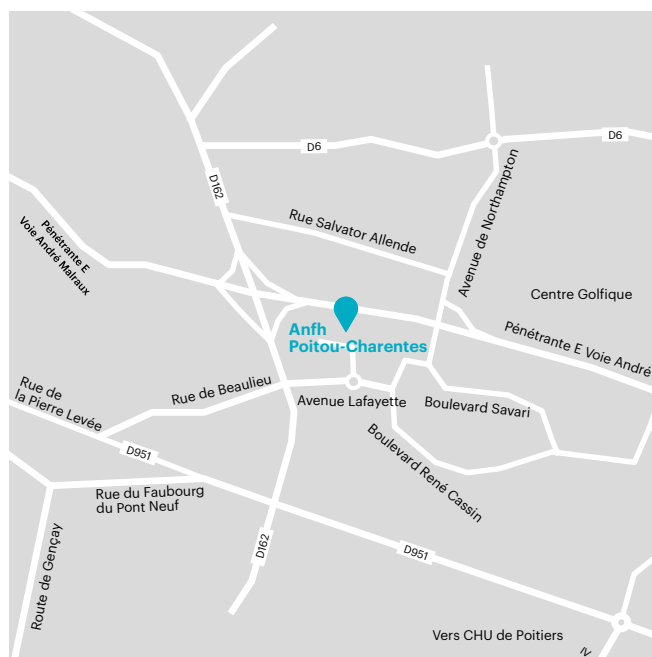
### Les maîtres d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque apprenti un maître d'apprentissage. Dans son plan d'actions régionales, l'Anfh propose une offre de formation pour les maîtres d'apprentissage.

## Plan d'accès

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

### Délégation territoriale Poitou-Charentes



22 rue Gay-Lussac  
BP 40951  
86 038 POITIERS CÉDEX  
Tél. : 05 49 61 44 46  
[par.poitou@anhf.fr](mailto:par.poitou@anhf.fr)  
[anhf.fr/poitou-charentes](http://anhf.fr/poitou-charentes)

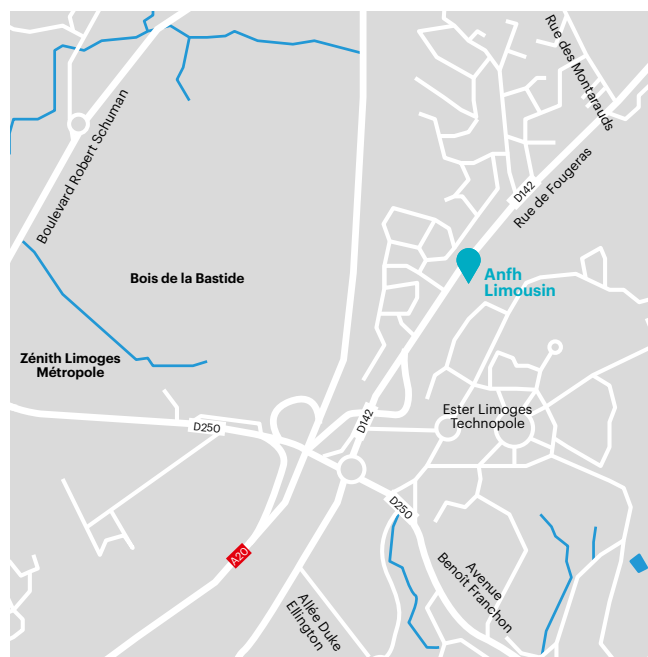
#### En voiture

Via l'A10 (sortie n°30, Poitiers Sud) ou la RN 10, à l'entrée de Poitiers, au carrefour, prendre à droite la D162 direction Limoges – Chateauroux – Le CHU, puis suivre la direction Centre commercial – Beaulieu. Au rond-point, prendre la rue Lavoisier. À 300 mètres se trouve l'Anfh.  
En arrivant par la N147 – N149 – E62, suivre la rocade Nord-Est sur environ 15 km, puis prendre la sortie Beaulieu et suivre la pancarte ZAE Beaulieu – Brit Hôtel. Prendre à droite au feu (votre repère sera l'hôtel IBIS sur votre gauche), puis de nouveau à droite devant La Poste. Au « Cédez le passage » à droite, les bâtiments sont à environ 20 mètres sur votre droite.

#### En bus

Prendre la ligne 2A Pictavienne de la gare SNCF jusqu'à l'arrêt Lavoisier à Beaulieu.

### Délégation territoriale Limousin



17 rue Columbia  
Parc Ester Technopole  
87 068 LIMOGES CÉDEX  
Tel: 05 55 31 12 09  
[limousin@anhf.fr](mailto:limousin@anhf.fr)  
[anhf.fr/limousin](http://anhf.fr/limousin)

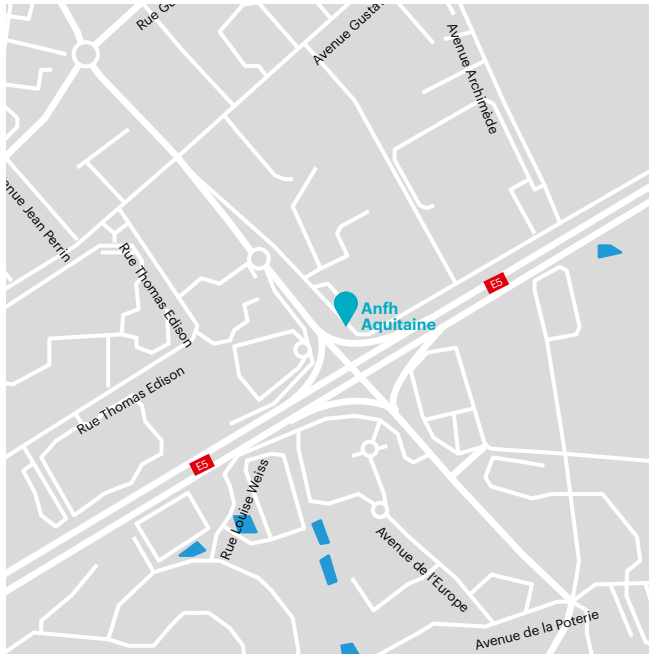
#### En voiture

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

#### En bus

Ligne 10 Beaubreuil Charles Legendre, arrêt Ester Legrand.

## Délégation territoriale Aquitaine



232 avenue du Haut-Lévêque

CS 40031

33615 PESSAC CÉDEX

Tél. : 05 57 35 01 70

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

[anhf.fr/aquitaine](http://anhf.fr/aquitaine)

### En transport en commun

Prendre le TER depuis la gare de Bordeaux-Saint-Jean (Bordeaux), descendre à la gare d'Alouette-France (Pessac) puis prendre le bus 36 à l'arrêt gare de Pessac-Alouette (Pessac). Descendre à l'arrêt Parc industriel, continuer sur 85 mètres. Les locaux de l'Anfh se situent après le Chronodrive.

### En voiture

Depuis la rocade de Bordeaux, prendre la sortie 15 en direction de Bayonne pour rejoindre l'A63. Sur l'autoroute, prendre la sortie 26a. Au rond-point, prendre la 1<sup>re</sup> sortie sur la voie romaine, continuer sur 85 mètres. Les locaux de l'Anfh se situent après le Chronodrive.

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

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

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

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












**Anfh**

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
01 44 75 68 00  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

 @ANFH\_

 ANFH

 @anh\_opca

 @ANFHfilm