

## Plan d'actions régionales 2024 Auvergne – Rhône-Alpes





Éditorial

# Plan d'actions régionales Auvergne – Rhône-Alpes 2024

L'Anfh Auvergne – Rhône-Alpes met à disposition une offre de formation, des prestations et de l'accompagnement pour les agents et les établissements afin de mieux les aider dans la mise en œuvre de leur projet, leur plan de formation et leur politique établissement.

Les thèmes proposés pour ce PAR 2024 visent à favoriser l'accès du plus grand nombre d'agents à la formation continue, à développer leurs compétences et à les accompagner dans leurs parcours professionnels.

Cette offre régionale comprend des dispositifs ou projets régionaux liés à la politique de ressources humaines notamment avec des outils d'accompagnement au management des métiers, au management appréciatif: projet I.care intelligence collective et accompagnement des responsables et des équipes, au co-développement ou de réponse à une problématique spécifique: Développement durable & RSE, Qualité de vie et condition de travail, Egalité professionnelle femmes hommes, diversité et Secondes parties de carrière.

L'offre de formation comprend 6 axes dont Accompagnement des parcours professionnels, Ressources humaines, formation et management et Parcours patients et prise en charge.

Cette offre a été enrichie en 2024 par plusieurs nouveaux thèmes ou modules, par exemple: Formation pour les animateurs: animation, savoir-faire et savoir-être ou Gestion et conduite de projet pour un public non-cadre. Nous vous invitons à consulter les programmes et les modalités d'inscription sur le site internet de l'Anfh Auvergne, Rhône ou Alpes, à la rubrique offre de formation.

Les équipes des 3 délégations sont à votre disposition pour vous conseiller, vous accompagner dans la mobilisation de cette offre régionale, et vos conseillers sont à votre écoute pour analyser vos besoins de formation et vous permettre de bénéficier également des marchés de formation de tout le territoire français.

Délégué régional  
**Philippe Gosset**

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>Financements Anfh</b>	<b>p. 06</b>
<b>Prise en charge et contacts</b>	<b>p. 07</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 08</b>
<b>Les établissements adhérents</b>	<b>p. 10</b>
<b>Les chiffres-clés</b>	<b>p. 11</b>
<b>Dispositifs régionaux</b>	<b>p. 12</b>
<b>Contenus e-learning disponibles</b>	<b>p. 14</b>
<b>Parcours</b>	<b>p. 15</b>
<b>Plan d'action régional Auvergne – Rhône-Alpes 2024</b>	<b>p. 17</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 trois valeurs fondatrices PARITARISME

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

## PROXIMITÉ

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

## SOLIDARITÉ

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

## Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mis 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.

# 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 à la formation.

**0,2 %**

### **CFP – BC – VAE**

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

**0,6 %**

### **FMEP**

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

**4,8 %**

### **ESAT**

L'Anfh propose, aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution destinée

à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

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

### **DPC médical**

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

### **Partenariats financiers**

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels et les ASG ;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en région).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues. Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Directe (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPHFP.

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégation sont les suivantes :

➤ appui aux politiques GPMC des établissements ;

- élaboration ou renouvellement de cartographies métiers ;
- soutien financier au développement des Études promotionnelles ;
- soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- appui aux politiques handicap des établissements ;
- soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou qualité de vie au travail ;
- professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique ;
- dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EHPAD ;
- appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- soutien aux mobilités inter-fonctions publiques ;
- dispositifs de simulation en santé...

## Présentation

# Prise en charge et contacts

	Actions de formation régionales (AFR)	Actions de formation coordonnées (AFC)
Frais d'enseignement	Fonds régionaux	Plan de formation de l'établissement
Frais de déplacement	Plan de formation de l'établissement	Plan de formation de l'établissement
Traitement si remplacement	Plan de formation de l'établissement	Plan de formation de l'établissement

## Vos contacts

### Auvergne

**Andréa COUTAREL**

Conseillère formation

> 04 73 28 67 41

> a.coutarel@anhf.fr

### Rhône

> rhone.formation@anhf.fr

**Clélia DUMONT**

Conseillère formation

> 04 72 82 16 11

> c.dumont@anhf.fr

**Manon KOLBECHER**

Conseillère formation

> 04 72 82 13 20

> m.kolbecher@anhf.fr

**Marie-Capucine TALLEC**

Conseillère formation

> 04 72 82 16 10

> mc.taltec@anhf.fr

### Alpes

**Carine VANNA**

Conseillère formation

> 04 76 04 08 05

> c.vanna@anhf.fr

**Élodie VILLAIN**

Conseillère formation

> 04 76 04 10 43

> e.villain@anhf.fr

# 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 formations et centrale d'achats

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

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 bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—  
**Plateforme d'achats de l'Anfh**  
[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). Il est également possible de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

### Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'Anfh développe un dispositif de cartographie des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers, les besoins de formation et d'études promotionnelles.

### Qualité des actions de formation

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

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

### L'animation des réseaux professionnels

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

### Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

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

— Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur [anfh.fr](http://anfh.fr)

### Informers les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches... 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](http://anfh.fr)

### Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix

à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

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

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

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

➤ Etc.

### La plateforme Learning Management System (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS).

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque!, série H et « Vis ma vie de cadre ».

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

**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)

# Les chiffres-clés



**315**

Établissements adhérents  
de l'Anfh Auvergne – Rhône-Alpes

**123640** départs en formation  
(au titre du Plan de formation)

**648** dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques)\*

**207** dossiers VAE en cours de financement\*

**559** Bilans de compétences financés  
(en cours: 733)\*

**1258** Études promotionnelles financées  
(en cours: 2858)\*\*

\* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**53 %**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**129123 K€**  
collectés en 2022

Répartition :

**90252 K€** 2,1 % – Plan de formation

**26086 K€** 0,6 % – Fonds de mutualisation  
pour les Études promotionnelles

**8695 K€** 0,2 % – CFP/BC/VAE

**31 K€** 4,8 % – ESAT

**4057 K€** 0,5 % ou 0,75 % – DPC médical

# Dispositifs régionaux

Un dispositif est un accompagnement répondant à une problématique spécifique, composé d'actions de formation, de prestations de services, d'actions de sensibilisation et d'outils pratiques.

— Pour connaître les modalités d'inscription aux dispositifs, merci de vous rapprocher de votre délégation régionale.

### QVT

Pour vous accompagner sur le sujet de la QVT, l'Anfh vous propose une boîte à outils, mobilisable à la carte et adaptable au contexte de chaque établissement.

#### Sensibilisation et appropriation

- Espace ressources : informations générales sur la QVT et connaissance de l'offre Anfh. Accessible depuis le site Internet : [anfh.fr](http://anfh.fr)
- Digital learning : une 1<sup>re</sup> approche ludique disponible sur : [e-formations.anfh.fr](http://e-formations.anfh.fr)

#### Exploration

Baromètre social : mesure de la perception de la QVT auprès des professionnels des établissements avant de mener une réflexion plus approfondie. Disponible depuis : [qvt-anfh.fr](http://qvt-anfh.fr)

#### Accompagnement / formations-actions

- Module diagnostic : réaliser un diagnostic sur le contexte des établissements en matière de QVT et mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans la politique sociale des établissements.
- Module formation-action : définir un plan d'action QVT et le mettre en œuvre.
- Modules flash : lors du diagnostic, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir des actions à mener sur les sujets suivants : 1. Mise en place du télétravail ; 2. Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants ; 3. Définir et impulser une vision managériale ; 4. Améliorer la communication institutionnelle interne ; 5. Élaboration du document unique et du PAPRIACT.
- Webinaire : pour mener une campagne de formation/sensibilisation des encadrants sur le management en lien avec la QVT.

### Développement durable

Le dispositif sur le développement durable est composé de plusieurs outils.

- 1 webinaire de sensibilisation des établissements : « Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ? ».
  - 3 webinaires complémentaires :
    - « Comment mener un diagnostic de développement durable ? » ;
    - « Comment formaliser un plan d'action adapté à l'établissement ? » ;
    - « Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ? ».
  - 10 fiches pratiques « Développement durable dans le milieu hospitalier ».
  - 16 podcasts « Développement durable en santé » en lien avec des thématiques telles que le gaspillage alimentaire, le tri des déchets, les jardins thérapeutiques, l'écoconception des soins, la décarbonation du secteur de la santé ou encore le changement climatique et la santé.
  - 21 fiches et 12 vidéos « Retour d'expérience » principalement dans les établissements du secteur sanitaire et médico-social de la FPH.
  - Une formation « Achats écoresponsables » en deux modules :
    - Module 1 – Une formation en présentiel ou e-learning à destination des directeurs et des directeurs des achats ;
    - Module 2 – Une formation pour les acheteurs et juristes.
- Une offre complémentaire est également proposée aux établissements de la région :
- un diagnostic en fonction des besoins de l'établissement ;
  - un accompagnement des maternités à l'obtention d'un écolabel ;
  - l'animation d'un réseau acheteurs écoresponsables et la mise à disposition d'une base de données ;
  - des formations et des journées d'information à destination des responsables cuisine et des diététiciens sur le gaspillage alimentaire, les circuits courts ainsi qu'un guide de bonnes pratiques ;

# Présentation

- l'animation d'un réseau, des formations et des journées à destination des responsables du nettoyage ;
- un Diplôme universitaire (DU) en management durable des établissements.

## Égalité professionnelle

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale. Alors que la Fonction publique hospitalière est composée à plus de 77 % de femmes, des différences persistent entre les femmes et les hommes quand il est question de parcours professionnel. Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement à ses adhérents ainsi qu'un parcours de quatre formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ».

### Un diagnostic d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle

Ce dispositif permet aux établissements de définir et de mettre en place une politique professionnelle, notamment l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « Égalité professionnelle » et d'accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette politique en adaptant les préconisations en fonction de la situation de chacun. Il est composé de deux modules :

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

### Des formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH »

- Formation des agents en situation

d'encadrement intermédiaire : repérer une situation potentiellement inégalitaire et savoir réagir, savoir intégrer une politique d'égalité professionnelle et mixité, savoir porter et incarner une politique d'égalité professionnelle.

- Formation des référents Égalité et/ou diversité : rôle et mission du référent, comprendre les enjeux et la mise en œuvre d'une démarche, intégrer et piloter une politique d'égalité professionnelle et de mixité.

- Formation des agents des services de ressources humaines : comprendre les enjeux et les impacts, les fondamentaux juridiques, intégrer une politique d'égalité professionnelle au quotidien et dans les pratiques RH.

- Formation e-learning : informer et sensibiliser de manière générale sur l'égalité professionnelle.

## 4C

Dans ce contexte particulièrement mouvant des établissements sanitaires et médico-sociaux, les compétences et les pratiques attendues des agents évoluent. Ainsi, la maîtrise des compétences de base en communication écrite et orale, sur le plan numérique, le travail en équipe, les compétences liées à la maîtrise de l'espace et du temps, l'organisation, etc., restent des préalables indispensables pour envisager une évolution professionnelle. L'Anfh poursuit ses efforts pour accompagner les établissements et leurs agents en proposant un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation aux compétences-clés qui s'articule autour de trois blocs :

- sensibilisation : aide à l'appropriation de la problématique ;
- professionnalisation des acteurs et repérage : accompagnement de l'ensemble des acteurs amenés à repérer, orienter ou accompagner les agents ;
- parcours de formation agent :

comportant une phase de positionnement et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement.

## Accompagnement au management des métiers, emplois et compétences

Ce dispositif s'inscrit dans la continuité de l'offre GPMC et vient en complément de la démarche de cartographie régionale des métiers et des compétences.

## I.CARE

Projet de management participatif et d'intelligence collective, il a vocation à intégrer de nouveaux modes managériaux et améliorer les dynamiques d'équipe dans les établissements. Le projet s'adresse aux encadrants et médecins, mais aussi aux équipes, notamment *via* un accompagnement qui leur est destiné. Il se décline en deux grands volets que sont l'*Appreciative Inquiry* et le Co-développement.

## E-SANTÉ

Le dispositif d'accompagnement « E-santé » mis en place à l'échelle de la région Auvergne-Rhône-Alpes sur 2022-2023 se compose notamment des actions suivantes :

- journées de sensibilisation départementales à destination des médecins et soignants, concernant la mise en œuvre d'un projet de télé-expertise ainsi que l'impact du numérique sur les échanges entre acteurs de la prise en charge ;
- parcours de formation-action spécifique à destination des responsables sécurité des systèmes d'information des établissements supports des GHT.

Interviendront dans le cadre de ce dispositif territorial : l'ARS AURA, le GCS SARA (acteur opérationnel-clé au service des projets de e-santé au niveau de la Région) ainsi que l'Assurance maladie.

# Contenus e-learning disponibles

L'Anfh à travers sa plateforme *e-formations.anfh.fr* propose des formations 100 % à distance avec, pour chaque établissement, un espace personnalisé et sécurisé.

### Les différents contenus

- Dispositif e-Multi + :
  - e-Multi + : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel », 100 % en ligne ;
  - e-Multi + : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel », en multimodal – prérequis pour les agents ;
  - e-Multi + : « Animer en multimodal » – parcours animateur ;
  - e-Multi + : « Animer en présentiel enrichi de médias » – parcours animateur ;
  - récapitulatif des trois modalités de déploiement.
- Égalité professionnelle femmes/hommes.
- Éthique 2.0.
- L'entretien prénatal précoce : actualisation des connaissances.
- La laïcité au quotidien.
- La laïcité, ma responsabilité.
- Les fondamentaux de la laïcité.
- Limitation et arrêt des thérapeutiques : droits des patients en fin de vie.
- Mission zéro risque !
- Qualité de vie au travail (QVT).
- Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.
- Série H.
- Soins sans consentement.
- Troubles du comportement de la personne âgée.
- « Vis ma vie de cadre ».
- Découverte des instances.
- E-Multi + : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel », 100 % en ligne.
- Prélèvement rhino-pharyngé.
- RGPD : acquérir les bons réflexes.
- Se préparer à son entretien professionnel.
- Sensibilisation au télétravail.

### E-Multi +

Ce dispositif d'intégration qui permet aux agents hospitaliers de découvrir les métiers et les carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux fait peau neuve et combine de nouvelles modalités d'apprentissage variées en version e-learning.

Le dispositif e-Multi + se compose de huit unités ludiques et interactives, d'une durée de quinze minutes chacune. Cette nouvelle version offre des contenus actualisés, un accès aux connaissances qui se fait de façon plus ludique (quiz interactifs, vidéos, jeux), une réelle interactivité et des échanges entre collègues tout en assurant un accompagnement par les animateurs locaux.

Les établissements peuvent proposer e-Multi + aux agents sous trois modalités :

- 100 % en e-learning ;
- multimodal (des prérequis à réaliser à distance suivis d'un regroupement en présentiel), avec un ou des animateurs ;
- en présentiel enrichi de médias, avec un ou des animateur(s).

# Parcours

### Parcours RH

L'Anfh propose un parcours de formation 100 % e-learning avec des modules à la carte.

L'objectif est de développer et renforcer les connaissances des agents dans le domaine de la gestion administrative du personnel.

Il est composé des modules suivants :

- > **Module 1** généraliste – Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel ;
- > trois modules spécifiques :
  - **Module 2** – La gestion de l'absentéisme,
  - **Module 3** – La gestion du temps de travail,
  - **Module 4** – La gestion de l'assurance chômage;
- > **Module 5** complémentaire – Les actualités réglementaires en RH et gestion du personnel (classe virtuelle).

### Entretiens professionnels

Pour la troisième année consécutive, l'Anfh propose un parcours pour accompagner les établissements et les professionnels (évaluateurs et évalués) à l'organisation et la conduite des entretiens professionnels.

Ce dispositif est composé d'évènements, de formations en présentiel ou à distance, ainsi que d'outils de gestion et de communication :

- > **Module 1** – « Fixation des objectifs/indicateurs et critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent » ;
- > **Module 2** – « La formalisation du compte rendu d'entretien professionnel » ;
- > **Module 3** – « La conduite d'un entretien professionnel » ;
- > **Module 4** – « La préparation d'un entretien professionnel délicat » ;
- > **Digital learning** – « Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière » ;
- > **Formation** – « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ».

### Parcours encadrants

Le parcours modulaire pour les encadrants de la FPH s'adresse à **tous les personnels en situation d'encadrement** (soignants, administratifs, techniques, logistiques, etc.) des établissements adhérents.

Composé de **13 modules**, il permet aux encadrants de prendre du recul sur leurs pratiques, leur métier et de trouver une ressource dans la dynamique du groupe. Le parcours peut se suivre en intégralité ou en partie, parmi les modules proposés :

- > **Module 1** – Positionnement : « Quel manager suis-je ? » ;
- > **Module 2** – Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public ;
- > **Module 3** – Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH ;
- > **Module 4** – La qualité dans la FPH ;
- > **Module 5** – Communication et accompagnement au changement ;
- > **Module 6** – Gestion, conduite de projet ;
- > **Module 7** – Gestion des situations difficiles ;
- > **Module 8** – Gestion du temps de travail ;
- > **Module 9** – Conduire un entretien professionnel ;
- > **Module 10** – Manager des compétences ;
- > **Module 11** – Du manager au leader ;
- > **Module 12** – Optimiser son temps de travail ;
- > **Module 13** – Le management multisites.

Un certificat professionnel FFP (optionnel) peut compléter ce parcours : il s'adresse en priorité aux personnels techniques, logistiques ou personnes en situation d'encadrement n'ayant pas été formées au management.

**Retrouvez  
toutes les formations  
sur le site  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



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

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

Offre de formation

# **Plan d'actions régional Auvergne – Rhône-Alpes 2024**

### Axe 1

#### Qualité de vie au travail (QVT), santé au travail et conditions de travail

**DISPOSITIF** cf. pages précédentes pour plus de détails.

**FORMATIONS DIGITALES** cf. pages précédentes pour plus de détails.

**PARCOURS** cf. pages précédentes pour plus de détails.

- > Communication positive

---

- > Dispositif QVT **DISPOSITIF**

---

- > Dispositif Démarche appréciative / Co-développement / ICARE **DISPOSITIF**

---

- > Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel

---

- > Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

---

- > **Management : gérer ses émotions**  
Module 1 – Le manager en situation de stress  
Module 2 – Le manager face au stress de son équipe

---

- > Management bienveillant

---

- > Prévenir la violence intra équipe

---

- > QVT : la Qualité de vie au travail – Serious game **FORMATIONS DIGITALES**

---

- > Violence des usagers dans les services administratifs

---

- > Violence des usagers : prévenir et faire face au sein des équipes

---

- > Digital Learning QVT **FORMATIONS DIGITALES**

### Axe 2

#### Accompagnement des parcours professionnels

- > Dispositif 4C **DISPOSITIF**
- > Formation modulaire ASH
  - Module 1 – Connaissance du milieu institutionnel, déontologie, relations professionnelles
  - Module 2 – Démarche de soins qualité
  - Module 3 – Entretien et hygiène
  - Module 4 – Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne
- > Projet Voltaire **FORMATIONS DIGITALES**

### Axe 3

#### Adaptation aux actualités réglementaires

- > Égalité professionnelle **DISPOSITIF**
- > Égalité professionnelle: digital learning –  
Information et sensibilisation **FORMATIONS DIGITALES**
- > Égalité professionnelle: formation des agents  
des services des ressources humaines
- > Égalité professionnelle: formation des agents  
en situation d'encadrement intermédiaire
- > Égalité professionnelle: formation des référents  
Égalité et/ou diversité
- > L'ère du digital: les apports  
et les enjeux de l'e-santé
- > Les nouvelles technologies au service de la gestion  
d'un hôpital
- > Renforcement de la cybervigilance –  
Actions de sensibilisation et de gestion des incidents  
liés au risque cyber
- > RSE + Développement durable **DISPOSITIF**

### Axe 4

Ressources  
humaines/  
formation/  
management

- > Animer une réunion
- > Compétences individuelles et collectives : « Vis ma vie de cadre » – Serious game **FORMATIONS DIGITALES**
- > Construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement
- > Dispositif GPMC **DISPOSITIF**
- > Entretien professionnel: **PARCOURS**  
Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel
- > Entretien professionnel: **PARCOURS**  
Se former aux techniques de l'entretien professionnel
  - Module 1 – Fixation des objectifs/indicateurs et critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent
  - Module 2 – La conduite d'un entretien professionnel
  - Module 3 – La formalisation du compte rendu d'entretien professionnel
  - Module 4 – La préparation d'un entretien professionnel délicat
- > Entretien professionnel: **PARCOURS**  
Se préparer à son entretien professionnel – Formation destinée aux évalués
- > Entretien professionnel: **PARCOURS**  
La mise en œuvre de l'entretien professionnel: les étapes-clés et les écueils à éviter **FORMATIONS DIGITALES**
- > Entretien professionnel: **PARCOURS**  
Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière **FORMATIONS DIGITALES**
- > Être tuteur de stage: optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux
- > Être tuteur de stage pour AS-AP-AMP

### Axe 4 (suite)

Ressources  
humaines/  
formation/  
management

- 
- > **Évaluation des actions de formation**

---

  - > **Formateur occasionnel: élaborer, animer et évaluer une action de formation**

---

  - > **Formateur occasionnel: renforcer sa posture**

---

  - > **Gestion et conduite de projet pour un public non cadre**

---

  - > **Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel – E-learning [FORMATIONS DIGITALES](#)**

---

  - > **Parcours encadrants [PARCOURS](#)**
    - Module 1** – Positionnement initial obligatoire
    - Module 2** – Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public
    - Module 3** – Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH
    - Module 4** – La qualité dans la FPH
    - Module 5** – Communication et accompagnement du changement
    - Module 6** – Gestion et conduite de projet
    - Module 7** – Gestion des situations difficiles
    - Module 8** – Gestion du temps de travail
    - Module 9** – Conduire un entretien professionnel
    - Module 10** – Manager des compétences
    - Module 11** – Du manager au leader
    - Module 12** – Optimiser son temps de travail
    - Module 13** – Le management multisites

---

  - > **Professionnalisation des personnels RH –**
    - Module 1** – Les fondamentaux pour la gestion administrative du personnel

---

  - > **Professionnalisation des personnels RH –**
    - Module 2** – La paie – Module d'approfondissement

---

  - > **Série H – Gestion du handicap au travail –**
    - Serious game [FORMATIONS DIGITALES](#)

### Axe 5

#### Parcours patient et prise en charge

- > Accompagnement de la fin de vie
- > Accompagner le soin par le toucher
- > Accompagner les aidants
- > Accueil téléphonique et physique des familles/  
visiteurs : renseigner et orienter
- > Anglais : orientation et premier niveau d'information  
des patients
- > Animation : savoir-faire et savoir-être
- > Animation d'ateliers mémoire
- > Animation d'activités flash
- > Animation d'ateliers de gymnastique douce
- > Animation d'ateliers créatifs dans un objectif  
de développement durable
- > Animation d'ateliers sensoriels
- > Animation d'activités en extérieur – Atelier jardinage
- > Animation d'ateliers à la manipulation  
d'objets connectés
- > Bientraitance des personnes accueillies
- > Communication non verbale  
dans la relation patient/soignant
- > Connaître le vieillissement pour améliorer  
la prise en charge des personnes âgées
- > Danse assise
- > Distance professionnelle
- > Droit des patients et des résidents
- > Écrits professionnels dans les établissements sociaux  
et médico-sociaux : quels sens, quels enjeux ?
- > Entretien prénatal précoce  
Module 1 – Réaliser un entretien prénatal précoce  
(M1A : e-learning 2heures + M1B : 2 jours en présentiel)

### **Axe 5 (suite)**

#### Parcours patient et prise en charge

- > Entretien prénatal précoce  
Module 2 – Accompagner les femmes/  
couples en situation complexe

---

- > Ethnopsychiatrie

---

- > Être professionnel face à la confidentialité  
et la discrétion en tant que soignant

---

- > Évaluation du besoin des enfants  
en protection de l'enfance

---

- > Gestion des conflits avec les familles

---

- > Hospitalisation sous contrainte – Serious game  
**FORMATIONS DIGITALES**

---

- > Image de soi et soins esthétiques

---

- > Laïcité au quotidien **FORMATIONS DIGITALES**

---

- > Laïcité dans la FPH **FORMATIONS DIGITALES**

---

- > Liberté et sécurité: quelle conciliation possible?

---

- > Maintien et développement des compétences en  
réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

---

- > Manutention des personnes dépendantes

---

- > Mieux comprendre et mieux prendre en charge  
la PA atteinte de la maladie d'alzheimer ou pathologies  
dites apparentées

---

- > Mieux comprendre et mieux prendre en charge  
la PA atteinte de la maladie de parkinson

---

- > Mission zéro risque! (prévention des erreurs médica-  
menteuses) – Serious game **FORMATIONS DIGITALES**

---

- > Place du son dans l'environnement professionnel

---

- > Posture professionnelle vis-à-vis de la contention  
en établissement médico-social et social

---

- > Précarité et rupture du parcours de soin

---

- > Premiers secours en santé mentale

### Axe 5 (suite)

#### Parcours patient et prise en charge

- > Prévenir les situations de violence en protection de l'enfance
- > Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie
- > Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées
- > Prise en charge de la douleur – Perfectionnement
- > Prise en charge de la douleur – Sensibilisation
- > Prise en charge des conduites addictives
- > Prise en charge des patients atteints d'AVC
- > Prise en charge des patients du secteur psychiatrique vers le médico-social
- > Prise en charge des troubles de la déglutition
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD
- > Professionnel de santé et téléconsultation dans la télémédecine
- > Risques suicidaires chez la personne accueillie
- > Santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes
- > Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle
- > Sexualité des personnes accompagnées
- > Soignants et travail de nuit en EHPAD
- > Soins sans consentement – E-learning **FORMATIONS DIGITALES**
- > Techniques de l'hypnose dans le soin
- > Temps du repas : un moment de convivialité partagé
- > Troubles du comportement de la personne âgée – Serious game **FORMATIONS DIGITALES**

### Axe 6

Administratifs/  
techniques/  
logistiques

- > AMA: missions et compétences

---

- > Codage de l'activité externe:  
optimiser la chaîne de facturation

---

- > Escape game cybersécurité – E-learning

---

- FORMATIONS DIGITALES**

---

- > Professionnel non soignant face à la confidentialité  
et à la discrétion

---

- > Gestion des stocks

---

- > Incontournables de la chaîne  
Accueil – Facturation – Recouvrement des soins

---

- > Manger-mains

---

- > Manutention des charges inertes

---

- > Optimiser votre codage PATHOS et GIR:  
véritable enjeu financier en EHPAD





**Anfh**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

–

**Alpes**  
26, rue Gustave Eiffel  
CS 10 632  
38 024 Grenoble CEDEX 1

–

04 76 04 10 40  
[alpes@anfh.fr](mailto:alpes@anfh.fr)

**Auvergne**  
26, rue Le Corbusier  
ZAC des Acilloux  
63 800 Cournon d'Auvergne

–

04 73 28 67 40  
[auvergne@anfh.fr](mailto:auvergne@anfh.fr)

**Rhône**  
75, cours Émile Zola  
BP 22174  
69 603 Villeurbanne CEDEX

–

04 72 82 13 20  
[rhone@anfh.fr](mailto:rhone@anfh.fr)