

Dispositifs d'accompagnement

Cap vers les transformations hospitalières :
éclairage sur les outils disponibles



Des dispositifs modulaires adaptables à vos besoins



Dans un secteur hospitalier en transformation permanente, les établissements de la Fonction Publique Hospitalière font face à des défis sans précédent : évolution rapide des métiers, tensions sur les recrutements, allongement des carrières, montée en puissance du numérique, exigences croissantes en matière de qualité de vie au travail et de responsabilité sociétale.

Face à ces enjeux, il faut des formations sur mesure, dans la réalité de chaque établissement, de ses équipes et de son territoire.

C'est précisément l'ambition des dispositifs d'accompagnement de l'ANFH.

Un dispositif d'accompagnement est une prestation structurée que l'ANFH met à disposition des établissements de la FPH. Contrairement à une formation inscrite au catalogue standard, il s'adapte précisément aux besoins, au contexte et au niveau de maturité de chaque établissement et de ses agents. Il ne s'agit pas de proposer un contenu uniforme, mais de proposer une réponse opérationnelle, cohérente et durable.

Chaque dispositif se compose de modules autonomes et mobilisables. Il n'y a pas d'obligation de les suivre tous : un établissement peut choisir un seul module en fonction de sa situation, son urgence ou ses ressources disponibles. C'est lui qui décide du point d'entrée, du rythme et du périmètre de l'accompagnement.

Ces dispositifs sont accessibles à tous les établissements adhérents de l'ANFH Normandie — qu'il s'agisse d'un hôpital, d'un EHPAD, d'un établissement médico-social, ou d'un groupement. Ils sont financés, selon les cas, par les fonds régionaux, les fonds nationaux spécifiques ou le plan de formation de l'établissement.

Ce livret est un guide de navigation. Il présente, pour chaque dispositif, l'essentiel de l'offre, les points forts, les modules disponibles, les publics concernés et les modalités pratiques — avec les liens pour accéder aux ressources en ligne.

Sommaire

Dispositifs d'accompagnement
ANFH Normandie



<i>Édito — Des dispositifs modulaires adaptables à vos besoins</i>	3
<i>Comment vous saisir de nos dispositifs ?</i>	6-7

| PARCOURS PROFESSIONNEL

Sécurisation des parcours professionnels	8
4C - Des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière	10
VAE collective - Les métiers du soin, du social, de la logistique ou du technique	12
Retour aux fonctions	14

| STRATÉGIE RH & POLITIQUE SOCIALE

Accompagnement des établissements dans la définition et l'actualisation des politiques RH	16
Gestion des secondes parties de carrière	18
Entretien professionnel et de formation	20

| MÉDICO-SOCIAL — ESSMS & GTSMS

Évaluation des ESSMS	22
Grouperements territoriaux sociaux et médico-sociaux	24

| QVCT & ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

QVCT - Qualité de vie et des conditions de travail	26
Égalité professionnelle	28

| VIGILANCE & PRÉVENTION

Risques sectaires, PNCVT, esprit critique	30
--	----

| DÉVELOPPEMENT DURABLE

Développement durable	32
Éco-conception des soins	34

| ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Intelligence artificielle en santé	36
Cybersécurité	38
Usages numériques et éthiques	40

ANNEXES

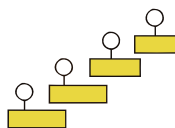
Notes & projets de formation	42
Lexique des sigles	43

Comment vous saisir de nos dispositifs ?

EXEMPLES DE SUJETS & QUESTIONS QUI SE POSENT	DISPOSITIFS CONCERNÉS	PAGE
• Accompagner un changement de carrière pour un agent à la suite d'un problème de santé.	Sécurisation des parcours professionnels	p. 8
• Un agent éprouve des difficultés à s'exprimer à l'écrit. • Un agent de maintenance polyvalent doit être accompagné dans l'utilisation de l'outil informatique.	4C — Des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière	p. 10
• Des agents souhaitent mettre en exergue leurs acquis.	VAE collective	p. 12
• Un agent est de retour dans son service après une absence de longue durée. • Un agent fait son retour dans la FPH après une disponibilité et souhaite actualiser ses connaissances.	Retour aux fonctions	p. 14
STRATÉGIE RH & POLITIQUE SOCIALE		
• Un établissement souhaite mettre en œuvre un plan d'action visant à réduire l'absentéisme. • La création de tableaux de bord RH efficaces est à mettre en œuvre.	Définition et actualisation des politiques RH	p. 16
• Face au vieillissement de ses effectifs, un hôpital veut anticiper les besoins de reconversion pour les agents occupant des postes pénibles.	Gestion des secondes parties de carrière	p. 18
• Un cadre de service souhaite définir des objectifs concrets lors des entretiens annuels. • Un établissement souhaite que les entretiens annuels ne soient pas une simple formalité.	Entretien professionnel et de formation	p. 20
ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL		
• Un établissement veut évaluer son niveau de maîtrise des critères HAS • Un EHPAD veut maîtriser le critère « liberté d'aller et venir » de la HAS	Évaluation des ESSMS	p. 22
• Un groupe d'établissement veut définir une politique formative similaire et collaborative. • Les directions d'EHPAD souhaitent mutualiser la gestion du système informatique mais cela demande une consolidation de l'organisation.	Groupements territoriaux sociaux et médico- sociaux	p. 24

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL & VIGILANCE		
• Dans le cadre d'un nouveau service, le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour. • Un service doit adapter l'organisation des plannings en prenant en compte l'expression de chacun.	Qualité de vie et des conditions de travail	p. 26
• Une cadre de santé est nommée "Référénte Égalité" mais a besoin d'outils pour mener à bien sa mission. • Un hôpital constate des tensions ou des situations d'inégalités perçues dans la gestion des formations.	Égalité professionnelle	p. 28
• Un établissement veut mettre en œuvre une formation de médecine douce mais tient à se sécuriser sur la pratique non conventionnelle que peut proposer un intervenant.	Risques sectaires, PNCVT, esprit critique	p. 30
DÉVELOPPEMENT DURABLE		
• Un établissement doit établir son audit chaleur avant un changement de climatisation. • Un service doit réduire sa consommation d'eau mais il doit auparavant en réaliser l'analyse.	Développement durable	p. 32
• Un service débute son questionnement pour réaliser des soins de manière éco-responsable et souhaite en connaître la faisabilité. • Le service de chirurgie ambulatoire veut être accompagné pour mettre en œuvre des éco-soins.	Éco-conception des soins	p. 34
ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES		
• Un établissement veut déployer un outil d'IA et souhaite accompagner l'acculturation à l'outil. • Un outil IA d'analyse de base de données est mis en œuvre dans le service de pharmacologie mais son déploiement doit être accompagné.	Intelligence artificielle en santé	p. 36
• Un service informatique veut tester ses réactions face à une cyberattaque. • Un établissement souhaite sensibiliser ses équipes aux risques informatiques.	Cybersécurité	p. 38
• Un cadre souhaite sensibiliser son équipe sur le droit à la déconnexion, mais doit en amont en connaître les tenants et les aboutissants. • La rédaction d'une charte éthique sur le numérique doit être réalisée dans un établissement.	Usages numériques et éthiques	p. 40

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS



Accompagner chaque agent dans ses transitions et évolutions professionnelles.



L'essentiel

Ce dispositif flexible accompagne les agents de la FPH dans leurs transitions professionnelles, qu'elles soient choisies ou subies. Il se compose de différents modules pédagogiques autonomes, mobilisables à la carte — de la réflexion sur sa situation jusqu'à la consolidation de son projet professionnel. L'agent construit son parcours étape par étape, à son rythme, sans jamais être seul face à son évolution.



Les points forts

- **Modularité** : 15 modules indépendants selon les besoins réels et l'étape de vie professionnelle de l'agent.
- **Sécurisation** : un appui méthodologique structuré pour réduire les risques de rupture de parcours à chaque transition.
- **Individualisation** : une approche centrée sur la personne, et qui vise à restaurer la confiance.
- **Positionnement** : Un outil est mis à disposition des établissements pour les aider à identifier avec l'agent, les modules nécessaires pour sécuriser son parcours.

Des modules à la carte pour construire un parcours professionnel solide.



Parcours d'accompagnement

- **Module Réflexion | Diagnostic** : faire le point sur sa situation, accepter le changement, préparer une immersion dans un nouveau secteur.
- **Module Construction | Projet** : définir l'évolution de son parcours, rechercher des informations, motiver son dossier de formation par écrit et s'affirmer avec assurance (techniques assertives).
- **Module consolidation | Réussite** : développer ses atouts pour réussir sa formation, valoriser ses compétences à l'écrit et à l'oral.



Publics cibles

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière en situation de transition professionnelle, subie ou choisie.



Modalités pratiques

Durée : Variable selon les modules choisis.

Financement : 4% régional uniquement pour les modules collectifs. Les modules individuels doivent être pris en charge sur le plan de formation de l'établissement.



En savoir plus



4C - DES CLÉS POUR DES CONNAISSANCES, DES COMPÉTENCES, UNE CARRIÈRE



Valoriser les compétences transversales de chaque agent.



L'essentiel

Le dispositif 4C s'appuie sur le référentiel européen RECTEC pour reconnaître et développer 10 compétences transversales clés : communiquer à l'écrit et à l'oral, s'organiser, coopérer, gérer l'imprévu, utiliser les ressources numériques, gérer des données mathématiques, assurer la qualité et traiter l'information. La formation est ancrée dans des situations professionnelles réelles — sans tests scolaires — pour une montée en compétences concrète et durable.



Les points forts

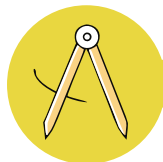
- **Inclusion** : une approche qui reconnaît les savoir-faire existants sans stigmatiser les lacunes éventuelles.
- **Ancrage terrain** : des mises en situation tirées du quotidien professionnel réel, adaptées à chaque palier de compétence.
- **Parcours calibré** : un positionnement initial pour adapter le parcours à chaque profil, de façon individualisée.

Évaluer, développer et valoriser les compétences en trois étapes.



Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Positionnement (2h individuel ou 3h30 collectif) :** identifier l'écart entre compétences actuelles et requises ; personnaliser le futur parcours.
- **Module 2 | Formation (1 à 5 jours par compétence à travailler et selon le palier) :** développer les compétences via des mises en situation concrètes.
- **Module 3 | Bilan final (1h à 3h30) :** évaluer les progrès, valoriser les acquis et co-construire un plan d'actions pour la suite.



Publics cibles

Tout agent de la FPH souhaitant développer ses compétences transversales et renforcer son employabilité.



Modalités pratiques

Durée : variable selon les modules et les paliers (de 2 jours à 5 jours par compétence).

Financement : 4% régional – FQ & CPF.



En savoir plus



VAE COLLECTIVE - LES MÉTIERS DU SOIN, DU SOCIAL, DE LA LOGISTIQUE OU DU TECHNIQUE



**Avancer ensemble à chaque étape de la certification,
en s'appuyant sur la force du groupe.**



L'essentiel

La VAE Collective permet aux agents de s'engager dans leur démarche de validation sans être isolés. Du dépôt du livret 1 à la préparation de l'oral, chaque étape est vécue en collectif : partage des écrits, des ressentis et des délais. Des temps individuels de relecture et de rédaction complètent l'accompagnement de groupe.



Les points forts

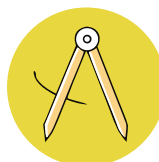
- **Force du collectif** : partager ses écrits et ses doutes avec le groupe pour progresser ensemble, sans jamais décrocher.
- **Accompagnement complet** : jusqu'à 4 journées collectives, 5 RDV individuels, 35h de séquences formatives et 2 semaines de stage (métiers du soin).

Un parcours en 4 étapes clés, du premier engagement jusqu'au jury.



Parcours d'accompagnement

- **Phase 1 | Information et engagement** : RDV collectif et individuel pour comprendre la démarche, mesurer l'engagement et intégrer le groupe.
- **Phase 2 | Rédaction du livret 2** : jusqu'à 4 journées collectives et 5 RDV individuels pour rédiger et préparer l'oral.
- **Phase 3 | Renforcement (métiers du soin)** : stages (jusqu'à 2 semaines) et séquences formatives complémentaires si nécessaire.
- **Phase 4 | Suivi post-jury** : mise en œuvre d'un plan d'action en cas de validation partielle suite à la présentation devant le jury.



Publics cibles

Agents de la FPH souhaitant engager une VAE dans un cadre collectif et mutualisé.



Modalités pratiques

Durée : variable — jusqu'à 35h de séquences formatives + stages selon les métiers.

Financement : prise en charge intégrale ANFH sur enveloppe nationale spécifique.



En savoir plus



RETOUR AUX FONCTIONS



Faciliter la réintégration des agents après une absence prolongée.



L'essentiel

Un retour à l'emploi réussi ne s'improvise pas. Ce dispositif multimodal accompagne les agents de la FPH qui reprennent leur activité après un arrêt prolongé ou qui ont exercé hors FPH : réactivation des compétences, reprise de confiance, réintégration dans le collectif de travail. Il outille également les encadrants et services RH pour organiser un accueil sécurisé et prévenir toute rupture de parcours.



Les points forts

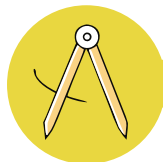
- **Approche multimodale** : formation en présentiel, e-learning, webinaires, formation en situation de travail (AFEST), simulations, outils d'auto évaluation — chaque agent avance à son rythme.
- **Prévention de la désinsertion** : sécuriser les parcours pour éviter les ruptures définitives de contrat après une absence longue.
- **Valorisation** : reconnaître les compétences acquises hors emploi et renforcer la confiance de l'agent sur son poste de travail.

Un accompagnement sur-mesure pour une reprise sereine et durable.



Parcours d'accompagnement

- **Module Compétences** : réactivation des savoirs et gestes professionnels via des formations, des simulations, du e-learning et de l'AFEST (action de formation en situation de travail) .
- **Module Collectif** : webinaires pour rompre l'isolement et s'informer sur les évolutions du métier.
- **Module Encadrement** : outillage des services RH, encadrants et pairs-tuteurs pour un accueil structuré et un suivi individualisé.



Publics cibles

Agents de la FPH en retour à l'emploi après interruption ; agents ayant exercé hors FPH, services RH, encadrants et pairs-tuteurs.



Modalités pratiques

Durée : à déterminer selon les besoins de l'agent et le contexte de retour.

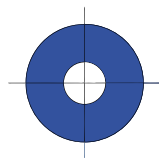
Financement : fonds nationaux et régionaux.



En savoir plus



ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS DANS LA DÉFINITION ET L'ACTUALISATION DES POLITIQUES RH



Définir, piloter et déployer une politique RH cohérente, adaptée à votre établissement.



L'essentiel

Dans un environnement hospitalier en transformation permanente, la politique RH ne s'improvise pas. Ce dispositif accompagne les directions dans la structuration, l'actualisation et le déploiement de leur politique de ressources humaines via une approche de type formation-action sur mesure. Il fournit repères, connaissances et outils pour piloter les RH avec efficacité — de la stratégie globale à la mise en œuvre opérationnelle.



Les points forts

- **Sur-mesure** : un accompagnement adapté au contexte, au niveau de maturité et aux enjeux spécifiques de l'établissement.
- **Opérationnel** : des outils immédiatement déployables : fiches emploi, fiches de poste, analyses prévisionnelles des emplois et des compétences...
- **Transversal** : une approche qui intègre selon les sujets traités : directions, encadrants, personnel médical, représentants du personnel.

De la stratégie RH à la mise en œuvre opérationnelle concrète.



Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Stratégie, Repères et Outils :** définir ou optimiser la politique RH globale — connaissances et outils pour structurer les processus de l'établissement.
- **Module 2 | Opérationnalisation et Pratiques RH :** transformer la stratégie en actions concrètes, outils de gestion, fiches de poste, analyses prévisionnelles, management des compétences...



Publics cibles

Directeurs, DRH/RRH, professionnels RH, représentants du personnel, encadrants, personnel médical et référents.



Modalités pratiques

Durée : variable — durée flexible adaptée au projet et à l'établissement.

Financement : fonds nationaux.



En savoir plus



GESTION DES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE

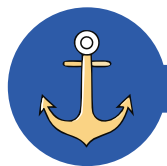


Anticiper l'usure professionnelle et sécuriser les parcours des agents expérimentés.



L'essentiel

L'allongement des carrières, conjugué à la transformation rapide des métiers hospitaliers, impose de repenser la gestion des RH dans la durée. Ce dispositif aide les établissements à construire une politique cohérente pour la seconde partie de carrière : prévention de l'usure, valorisation des compétences seniors, accompagnement des transitions professionnelles volontaires ou subies.



Les points forts

- **Vision globale** : articulation de toutes les politiques RH (compétences, risques, mobilité, formation) autour d'une logique de parcours long.
- **Coopération renforcée** : une approche partagée entre services RH et encadrants pour une gestion cohérente et humaine.
- **Transitions sécurisées** : accompagnement des mobilités en valorisant systématiquement l'expérience acquise des agents expérimentés.

Un diagnostic et des actions co-construites pour un établissement durable.



Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Diagnostic et Cadrage** : analyser la situation actuelle, identifier les enjeux prioritaires et définir le cadre de la démarche.
- **Module 2 | Co-construction d'Actions** : ateliers thématiques sur : la prévention de l'usure, la transmission des compétences, sur la mobilité interne et l'accompagnement managérial des secondes parties de carrière.



Publics cibles

Directions, membres des instances, responsables de services, encadrants et référents.



Modalités pratiques

Durée : variable selon les besoins de l'établissement.
Financement : fonds nationaux.



En savoir plus



ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET DE FORMATION

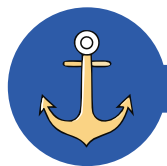


Faire de l'entretien annuel un levier réel de développement professionnel.



L'essentiel

Ce dispositif transforme le rendez-vous annuel en un moment d'échange constructif pour l'ensemble des parties. Il propose des outils et formations distincts selon les niveaux : intégration dans Gesform Evolution pour les établissements, formation opérationnelle des cadres évaluateurs et préparation des agents.



Les points forts

- **Multi-niveaux** : des outils et formations adaptés à chaque acteur (établissement, cadre évaluateur et agent évalué).
- **Dynamique collective** : partagée : création d'une culture commune pour favoriser l'adhésion des équipes et la coopération durable entre membres.
- **Exploitation RH** : une aide pour transformer les souhaits exprimés lors des entretiens en actions de formation concrètes.

Un moment clé pour la gestion des talents et le dialogue professionnel.



Parcours d'accompagnement

- Module 1 | Préparation : guide de préparation et accès au module GPMC dédié dans Gesform Evolution.
- Module 2 | Formation des cadres : fixation d'objectifs, rédaction du compte-rendu rigoureux, gestion des entretiens délicats.
- Module 3 | Préparation des agents : mobile-Learning accessible sur smartphone ou tablette et formation flash de 2h00 pour comprendre les enjeux de l'entretien professionnel et valoriser son parcours.



Publics cibles

Directions RH, cadres évaluateurs et l'ensemble des agents.



Modalités pratiques

Durée : 1 à 2 jours selon les modules.
Mobile-learning + formation flash de 2h pour les agents.
Financement : 4% régional et fonds nationaux.



En savoir plus



ÉVALUATION DES ESSMS



Maîtriser le nouveau référentiel HAS et pérenniser votre démarche qualité.



L'essentiel

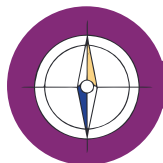
Le nouveau référentiel HAS, avec ses 42 objectifs et 157 critères d'évaluation, représente un changement majeur pour les ESSMS. Ce dispositif structure la montée en compétences des équipes, depuis l'appropriation du nouveau cadre jusqu'au pilotage rigoureux de l'auto-évaluation et à la sécurisation des critères impératifs. Un accompagnement calibré selon le niveau de maturité de chaque établissement.



Les points forts

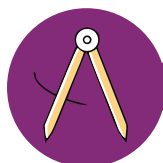
- **Diagnostic personnalisé** : un état des lieux du niveau de maturité pour calibrer précisément l'accompagnement.
- **Montée en compétences** : formation aux 3 méthodes évaluatives HAS pour une auto-évaluation rigoureuse et sécurisée.
- **Pérennisation** : structuration de la gouvernance documentaire et du tableau de suivi pour inscrire la qualité dans la durée.

Un parcours structuré de l'auto-évaluation à la validation HAS.



Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Diagnostic :** définir les besoins, analyser le niveau de maturité et cadrer la démarche d'accompagnement qualité.
- **Module 2 | Mise en œuvre :** formation aux méthodes évaluatives HAS, pilotage de l'auto-évaluation, sécurisation des critères impératifs et gouvernance.



Publics cibles

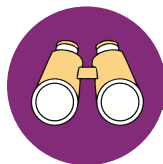
Directions et agents des établissements.



Modalités pratiques

Durée : Module 1 : 0,5 à 3 jours / Module 2 : 3 à 10 jours.

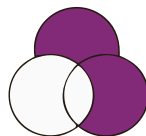
Financement : 4% régional (selon la taille de l'établissement).



En savoir plus



GROUPEMENTS TERRITORIAUX SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

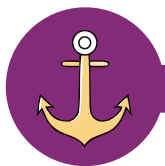


**Structurer et déployer votre groupement territorial,
de la gouvernance à la cohésion des équipes.**



L'essentiel

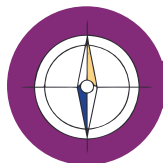
La loi Bien Vieillir du 8 avril 2024 introduit les GTSMS, qui redéfinissent l'organisation du secteur médico-social public autour d'une stratégie commune de parcours pour les personnes âgées. Ce dispositif accompagne toutes les étapes : structuration juridique, gouvernance partagée, identité collective et conduite du changement auprès des équipes.



Les points forts

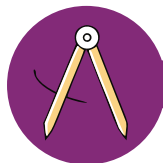
- **Fondations solides** : clarification des rôles, structuration juridique et rédaction des documents fondateurs du groupement.
- **Dynamique collective** : création d'une culture commune pour favoriser l'adhésion des équipes et la coopération durable entre membres.
- **Accompagnement ciblé** : un module optionnel pour répondre aux besoins spécifiques non couverts par les modules standards.

De la constitution du groupement au déploiement opérationnel.



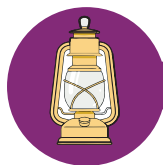
Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Mise en Œuvre et fondations :** structuration juridique, gouvernance, définition des rôles et formalisation du plan d'action initial.
- **Module 2 | Accompagnement au changement :** déploiement opérationnel, identité partagée, coopération durable et levée des freins entre établissements membres.
- **Module 3 (optionnel) | Approche individualisée :** réponse aux besoins spécifiques non couverts par les deux premiers modules.



Publics cibles

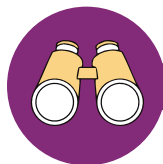
Directions d'établissement, services RH, instances (CME, CTDS) et tout professionnel impliqué dans la réforme GTSMS.



Modalités pratiques

Durée : Module 1 : 4-5 jours / Module 2 : 4-5 jours / Module 3 : 3-4 jours.

Financement : 4% régional sous conditions.



En savoir plus



QVCT - QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



**Concilier bien-être des équipes et haute qualité des soins,
chaque jour.**



L'essentiel

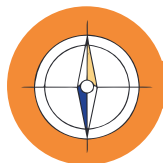
La QVCT agit en profondeur sur l'organisation du travail pour redonner du sens aux missions hospitalières. Ce dispositif complet se décline en quatre piliers complémentaires, mobilisables séparément.



Les points forts

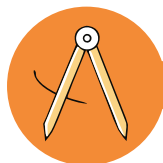
- **4 piliers complémentaires** : diagnostic QVCT, DUERP/ PAPRI Pact, webinaire management et espaces de discussion — mobilisables séparément ou ensemble.
- **Dialogue participatif** : des démarches qui impliquent l'ensemble des agents dans l'amélioration concrète de leurs conditions de travail.
- **Conformité et prévention** : un Document Unique à jour des obligations légales, qui contribue à lutter contre les accidents et les maladies professionnelles.

Un accompagnement global pour transformer durablement votre organisation.



Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Diagnostic et Plan d'action QVCT :**
état des lieux, axes d'amélioration, mise en œuvre et évaluation du plan d'action QVCT.
- **Module 2 | DUERP et PAPRI Pact :**
sensibilisation aux enjeux, formalisation et actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.
- **Module 3 | Webinaire Management :**
articuler stratégie QVCT et pratiques d'encadrement au quotidien — pour les managers.
- **Module 4 | Espace de Discussion sur le Travail :**
former les encadrants à animer des temps de dialogue participatif avec leurs équipes.



Publics cibles

Directions, services RH, encadrants, référents QVCT, représentants du personnel (CSE), préventeurs et ensemble des agents.



Modalités pratiques

Durée : variable selon les modules choisis, de 3h30 à 11 jours.

Financement : Fonds nationaux et régionaux.



En savoir plus



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Bâtir une culture de l'équité, durable et ancrée dans les pratiques quotidiennes.



L'essentiel

Ce dispositif accompagne les établissements dans la définition et la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle concrète et mesurable. Il permet de transformer les obligations légales en leviers de management. Des formations courtes complètent l'accompagnement stratégique pour l'encadrement intermédiaire, les référents et les services RH.



Les points forts

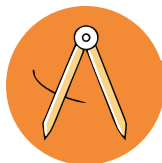
- **Diagnostic sur-mesure** : état des lieux approfondi des pratiques RH et de l'équilibre femmes-hommes dans l'établissement.
- **Expertise** : accompagnement méthodologique spécifique pour préparer et obtenir le Label Égalité-Diversité.
- **Formations ciblées** : modules courts pour l'encadrement intermédiaire, les référents égalités et les services RH.

De la politique d'égalité à la labellisation, un accompagnement complet.



Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Construction et Déploiement :**
élaborer et consolider une politique d'égalité sur mesure, de l'intention au plan d'action concret.
- **Module 2 | Labellisation Egalité-diversité :**
soutien technique pour préparer et obtenir le Label Égalité-Diversité délivré par l'AFNOR.
- **Formations complémentaires :**
modules distincts pour l'encadrement, les référents, les services.



Publics cibles

Directions, membres des instances (CSE, CME), encadrants, référents égalité, services RH et ensemble des agents.



Modalités pratiques

Durée : 2 à 6 jours par module. Formations complémentaires : 0,5 à 2 jours.

Financement : fonds spécifiques et 4% régional.



En savoir plus



RISQUES SECTAIRES, PNCVT, ESPRIT CRITIQUE



Protéger agents et usagers face aux risques d'emprise et de pratiques non validées.



L'essentiel

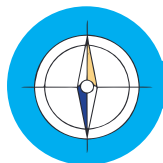
Les établissements de la FPH ne sont pas à l'abri des dérives sectaires. Pour y faire face, ce dispositif vise à développer une vigilance collective afin d'identifier les risques liés aux pratiques non conventionnelles à visée thérapeutique - PNCVT - et les tentatives d'emprise psychologique. Il permet également d'outiller les services formation/ RH pour sécuriser les achats de formation et les partenariats extérieurs. Enfin, il vise à sensibiliser et accompagner l'ensemble des agents dans le développement de leur esprit critique, compétence essentielle pour identifier ces situations sensibles.



Les points forts

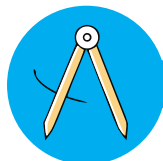
- **Discernement** : apprendre à repérer les signaux faibles d'emprise.
- **Sécurité** : des outils d'analyse pour sécuriser les achats de formation et les partenariats extérieurs de l'établissement.
- **Esprit critique** : des outils ludiques pour développer la capacité de chacun à vérifier et traiter les informations.

Instaurer une culture de vigilance et d'esprit critique dans votre établissement.



Boîte à outils

- **Grille d'alerte** à destination des services formation pour renforcer la vigilance face aux dérives sectaires dans le champ de la formation professionnelle.
- **Ateliers de sensibilisation** : exercices pratiques pour identifier, en s'appuyant sur la grille d'alerte, des situations à risque sectaire dans le secteur de la formation professionnelle.
- **Jeux d'enquête et mini-jeux** : des supports ludiques pour s'entraîner à développer son esprit critique et à repérer les situations à risque.
- **Capsules pédagogiques** : deux vidéos courtes — l'une sur l'esprit critique, l'autre sur les dérives sectaires — pour en comprendre les mécanismes.



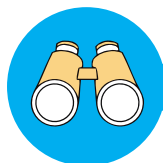
Publics cibles

Direction services formation/RH ; ensemble des agents de la FPH.



Modalités pratiques

Durée : variable selon la modalité.
Financement : fonds nationaux.



En savoir plus



DÉVELOPPEMENT DURABLE



Réduire l'empreinte environnementale de l'établissement avec méthode et engagement.



L'essentiel

Les établissements de santé ont un impact environnemental significatif. Ce dispositif leur fournit méthodes, compétences et outils concrets pour engager une transition écologique réaliste, ancrée dans leurs réalités organisationnelles. 9 modules complémentaires couvrent l'ensemble des enjeux : énergie, eau, déchets, effluents et alimentation.



Les points forts

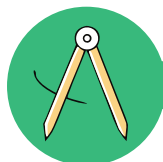
- **Approche globale** : 9 modules mobilisables à la carte, de l'acculturation aux enjeux climatiques à la gestion des déchets et de la restauration.
- **Engagement collectif** : des formations qui fédèrent l'ensemble du personnel autour d'un projet de transition durable commun.
- **Conformité réglementaire** : acquisition des compétences pour réaliser l'audit énergétique bâtimentaire et le BEGES.

Passer à l'action pour un hôpital public plus durable, étape par étape.



Parcours d'accompagnement

- **Phase 1 | Sensibilisation :**
acculturation à la démarche développement durable / appropriation de la démarche en établissement.
- **Phase 2 | Maîtrise de l'Énergie :**
audit énergétique bâtiminaire / réalisation du BEGES / performance énergétique et confort d'été.
- **Phase 3 | Ressources et Flux :**
gestion de l'eau / gestion des effluents liquides / gestion des déchets et valorisation des filières.
- **Phase 4 | Stratégie Alimentaire :**
végétalisation des menus et stratégie alimentaire durable pour la restauration hospitalière.



Publics cibles

Variable selon les modules : de l'ensemble du personnel aux équipes techniques spécialisées.



Modalités pratiques

Durée : De 1 à 5 jours selon le module choisi.

Financement : Fonds nationaux et régionaux.



En savoir plus



ÉCO-CONCEPTION DES SOINS



Intégrer les principes du développement durable au cœur des pratiques soignantes.



L'essentiel

L'éco-conception des soins permet de repenser les actes infirmiers, chirurgicaux et d'exploration fonctionnelle pour réduire leur impact environnemental, sans compromis sur la qualité. Ce dispositif fournit la méthodologie complète pour concevoir, déployer et reproduire des soins éco-conçus directement en service.



Les points forts

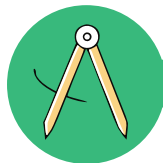
- **Praticité** : une méthodologie applicable directement en service, reproductible sur d'autres actes de soins.
- **Progressivité** : trois modules adaptés : de la découverte au déploiement chirurgical et médico-technique avancé.
- **Impact concret** : réduction mesurable de l'empreinte environnementale des actes de soins dans le quotidien des services.

Concevoir et déployer des soins respectueux de l'environnement dans votre service.



Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Comprendre le soin éco-conçu :**
découvrir les principes des soins éco-conçus et comprendre la méthodologie de faisabilité.
- **Module 2 | Soins infirmiers éco-conçus :**
concevoir, déployer et dupliquer un soin infirmier éco-conçu au sein de son service.
- **Module 3 | Soins chirurgicaux éco-conçus :**
concevoir et déployer un soin chirurgical ou d'exploration fonctionnelle éco-conçu en équipe.



Publics cibles

Module 1 : tout personnel soignant / **Module 2 :** équipes soignantes / **Module 3 :** équipes médicales et chirurgicales.



Modalités pratiques

Durée : de 1 à 10 jours selon le module et le niveau d'avancée.
Financement : fonds nationaux et régionaux.



En savoir plus



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN SANTÉ



Comprendre l'IA pour mieux l'intégrer aux pratiques médicales et administratives.



L'essentiel

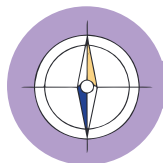
L'IA transforme profondément les pratiques soignantes et administratives. Ce dispositif complet accompagne les établissements depuis la sensibilisation jusqu'au déploiement opérationnel, avec des modules spécialisés par secteur : fonctions supports, services médicaux, imagerie, pharmacie, biologie. Un e-learning dédié aux IA génératives complète l'offre pour tous les agents.



Les points forts

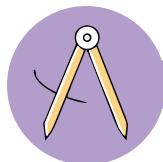
- **Acculturation ciblée** : de la sensibilisation générale à la prise en main des outils. Les modules sont adaptées à tous les niveaux et métiers.
- **Déploiement sectoriel** : des modules spécialisés par type de service pour une intégration opérationnelle concrète et pertinente.
- **Anticipation RH** : réflexion structurée sur l'évolution des métiers et accompagnement des équipes dans ces transitions.

Explorer et déployer le potentiel de l'IA générative et prédictive dans l'établissement.



Parcours d'accompagnement

- **Accompagnement personnalisé :** accompagnement stratégique sur mesure selon le niveau de maturité et la taille de l'établissement.
- **Module 1 | Sensibilisation :** appréhender l'IA, ses enjeux éthiques et réglementaires, et engager la réflexion stratégique au sein de l'établissement.
- **Travailler avec l'IA - AFN :** comprendre l'IA dans sa globalité et identifier des cas d'usage sécurisés dans la FPH.
- **Modules 2A-2D :** déploiement spécialisé : structuration de l'IA en établissement / fonctions supports / services médicaux / Services médico-techniques.
- **E-learning IA Génératives :** fonctionnement, limites, bonnes pratiques et rédaction de prompts efficaces en contexte professionnel.



Publics cibles

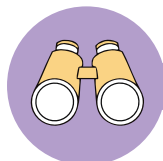
Variable selon les modules : de la direction à l'ensemble des agents soignants et administratifs.



Modalités pratiques

Durée : durée variable selon l'offre mobilisée.

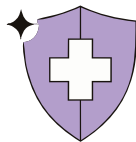
Financement : fonds spécifiques nationaux et plan de formation des établissements.



En savoir plus



CYBERSÉCURITÉ

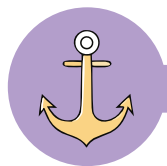


Faire de chaque agent un maillon fort de la sécurité informatique de l'établissement.



L'essentiel

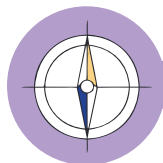
Chaque agent peut être à la fois un rempart et un point d'entrée pour les cybermenaces. Ce dispositif en 7 modules indépendants sensibilise l'ensemble du personnel aux risques informatiques — par métier et par service — et forme les équipes à réagir efficacement en cas d'attaque, de panne système ou de crise cyber.



Les points forts

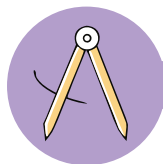
- **Réalisme** : des simulations de cyberattaques adaptées à chaque métier : bureaux des entrées, génie biomédical, direction, service informatique.
- **Accessibilité** : des modules courts et progressifs : du webinaire de sensibilisation pour tous, à la simulation avancée pour les équipes informatique.
- **Continuité des soins** : formation au Plan de Continuité des Activités (PCA) pour maintenir les soins malgré une attaque ou une panne.

Adopter les bons réflexes et protéger l'hôpital, service par service.



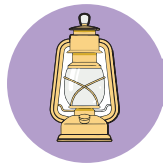
Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Webinaire de sensibilisation** : initier l'ensemble du personnel aux enjeux globaux de la cybersécurité.
- **Modules 2 à 5 | Formations-Actions par métier** : simulations adaptées au contexte : bureaux des entrées, génie biomédical, services techniques, direction.
- **Module 6 | Pilotage du PCA** : apprendre à piloter le Plan de Continuité des Activités pour maintenir les soins, en cas d'incident.
- **Module 7 | Attaque / Défense — service SI** : simulation technique intensive réservée aux équipes informatiques pour tester et renforcer leur réactivité.



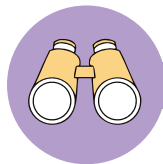
Publics cibles

Variable selon les modules : de l'ensemble du personnel aux équipes informatiques spécialisées.



Modalités pratiques

Durée : variable selon les modules.
Financement : 4% régional.



En savoir plus



USAGES NUMÉRIQUES ET ÉTHIQUES



Maîtriser le numérique professionnel pour protéger agents, établissement et usagers.



L'essentiel

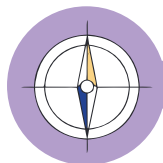
À l'ère où le numérique transforme les pratiques hospitalières, il est essentiel d'encadrer les usages de façon éthique et sécurisée. Ce dispositif combine des modules, un parcours e-learning et des capsules pédagogiques courtes sur le secret professionnel, les réseaux sociaux et le devoir de réserve.



Les points forts

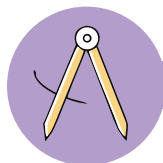
- **Modularité** : 3 modules présentiels, 1 e-learning "Éthique 2.0", des capsules.
- **Ancrage réglementaire** : RGPD, secret professionnel, devoir de réserve : des contenus concrets, pratiques et juridiquement solides.
- **Accessibilité universelle** : des formats adaptés à tous — du manager à l'agent soignant, en présentiel comme à distance.

Développer une culture numérique éthique et sécurisée dans toute l'organisation.



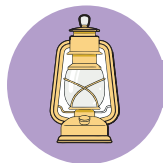
Parcours d'accompagnement

- **Module 1 | Empreinte Web et Réseaux Sociaux** : diagnostic numérique, plan d'action, e-réputation et cadre RGPD.
- **Module 2 | Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies** : droit à la déconnexion, impacts du numérique et responsabilités déontologiques.
- **Module 3 | Bons usages pour les agents** : sécurité des comptes, lutte contre la désinformation, communication numérique responsable avec les usagers.
- **E-learning "Éthique 2.0"** : 8 pratiques quotidiennes, protection collective.
- **Capsules Pédagogiques (micro-learning)** : secret et discrétion professionnelle / réseaux sociaux / devoir de réserve.



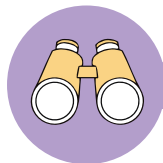
Publics cibles

Variable selon les modules : directions, managers, cadres et ensemble des agents hospitaliers.



Modalités pratiques

Durée : de quelques minutes (capsules) à 1 journée par module.
Financement : fonds régionaux.



En savoir plus



MES NOTES & PROJETS DE FORMATION

Utilisez cet espace pour noter les dispositifs qui retiennent votre attention, vos questions à poser lors de votre prochaine rencontre avec l'ANFH ou les objectifs de développement de votre service ou de votre établissement.

Dispositifs identifiés :

Questions / Étapes à suivre :

- ☐ Contacter ma délégation ANFH
- ☐ Faire le point sur les financements disponibles

LEXIQUE DES SIGLES

AFNOR : Association française de normalisation (organisme de labellisation Égalité/Diversité).

ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier.

ARS : Agence Régionale de Santé.

CSE : Comité Social d'Établissement.

DPC : Développement Professionnel Continu.

DSI : Direction des Systèmes d'Information.

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

FPH : Fonction Publique Hospitalière.

GHT : Groupement Hospitalier de Territoire.

IA : Intelligence Artificielle.

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers.

LDG : Lignes Directrices de Gestion.

MAJ : Mise à jour.

OPCO : Opérateur de Compétences

PAPRI Pact : Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

PNCVT : pratique non conventionnelle à visée thérapeutique

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

RH : Ressources Humaines.

RPS : Risques Psychosociaux.

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises (ou des Établissements).

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience.



ANFH Haute-Normandie

85 Rue Jean Lecanuet,
76000 Rouen
Tél. 02 32 08 10 40

ANFH Basse-Normandie

1 Rue Andrei Sakharov,
14280 Caen Saint-Contest
Tél. 02 31 46 71 60

