

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

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

**Plan  
d'actions  
régional  
2025  
Occitanie**



Flashez ce QRcode  
pour accéder à  
la version digitale

# Éditorial

**« Notre priorité pour 2025 est de permettre à chaque agent de se projeter dans des parcours professionnels valorisants, tout en répondant aux besoins spécifiques des établissements en vous permettant de mutualiser et d'optimiser les coûts de vos plans de formation. »**

**Le Plan d'Action Régional 2025 de l'Anfh Occitanie** s'inscrit dans une dynamique de soutien et de développement des compétences au sein de la fonction publique hospitalière. À travers une offre diversifiée et adaptée, il a pour ambition de répondre aux enjeux de professionnalisation auxquels nos établissements sont confrontés, et pour lesquels votre engagement reste essentiel. Notre priorité pour 2025 est de permettre à chaque agent de se projeter dans des parcours professionnels valorisants, tout en répondant aux besoins spécifiques des établissements en vous permettant de mutualiser et d'optimiser les coûts des plans de formation. Plus que jamais, la formation demeure un levier essentiel pour soutenir l'adaptation continue des équipes et permettre l'excellence des soins.

Structuré autour de 11 axes d'orientation et fort de 104 actions de formation, ce nouveau PAR couvre l'ensemble des secteurs stratégiques, tels que la gérontologie, les soins, et l'encadrement.

L'offre s'étend également aux métiers techniques et administratifs, avec des actions spécifiques qui répondent aux particularités de ces professions. Les parcours individuels et les évolutions professionnelles demeurent au cœur de notre offre, avec cinq parcours dédiés aux personnels techniques, aux encadrants, aux agents de service hospitalier, ainsi qu'aux responsables formation et RH. À cela s'ajoutent également des formations d'adaptation à l'emploi (FAE).

Par ailleurs, le développement des formations à distance est une orientation que nous souhaitons poursuivre. L'alternance entre présentiel et distanciel permet de s'adapter aux nouvelles modalités de travail tout en facilitant l'accès à la formation pour un plus grand nombre d'agents. Nous savons que certaines formations ne se prêtent pas à une digitalisation. C'est pourquoi l'Anfh Occitanie reste à votre disposition pour organiser des groupes de formation supplémentaires ou délocaliser ces actions au plus près de vos territoires, afin de garantir l'accès à la formation pour tous.

Enfin, l'Anfh Occitanie se distingue par son accompagnement dans le cadre de projets régionaux thématiques. Que ce soit à travers les projets, les journées ou les réseaux, nous favorisons le partage d'expériences et le développement de pratiques innovantes, adaptées aux réalités de terrain. En complément de ce Plan d'Actions Régional, nous vous invitons ainsi à prendre connaissance en détail du livret de présentation de nos projets en cours, autre document consultable sur notre site Internet, visant à vous accompagner dans des problématiques globales telles que la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC), la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, la cybersécurité, le développement durable, l'Intelligence Artificielle...

Notre proximité reste une valeur fondamentale. Les administrateurs, les équipes et les délégués de l'Anfh sont à votre disposition. J'espère que ce Plan d'Action Régional 2025 vous permettra d'exploiter pleinement toutes les ressources que l'Anfh Occitanie met à votre disposition pour accompagner nos agents dans leurs parcours professionnels.

Président Anfh Occitanie 2024  
**BERTRAND PERIN**

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Retrouvez la carte des établissements adhérents</b>	<b>p. 08</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 09</b>
<b>Comment venir à l'Anfh Occitanie ?</b>	<b>p. 10</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 13</b>
<b>Les services destinés aux établissements adhérents</b>	<b>p. 14</b>
<b>Les principaux outils et services proposés par l'Anfh aux établissements adhérents</b>	<b>p. 16</b>
<b>L'offre digitale de l'Anfh</b>	<b>p. 19</b>
<b>Modalités d'inscription</b>	<b>p. 20</b>

## **01** **Compétences clés – Savoirs de base** **p. 21**

- > Dispositif Compétences 4 C – Bilan de positionnement ..... 22
- > Dispositif Compétences 4 C – Parcours de remise à niveau ..... 23
- > Dispositif Compétences 4 C – Certification CléA ..... 24

## **02** **Gérontologie** **p. 25**

- > Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de Soins en Gérontologie (ASG) ..... 26
- > Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée ..... 27
- > Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées ..... 28
- > Soins et hygiène des pieds des personnes âgées (soins de pédiluve) ..... 29
- > Mettre en place un atelier de danse assise – Initiation ..... 30
- > Mettre en place un atelier de danse assise – Perfectionnement ..... 31
- > Prise en charge des troubles de la déglutition ..... 32
- > Prise en charge des troubles psychopathologiques et comportementaux de la personne âgée ..... 33
- > Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD ..... 35
- > Sexualité des personnes âgées en Ehpad ..... 36
- > Évaluation de la fragilité de la personne âgée ..... 37

## 03

### Soins

p. 39

- > Éthique et décision dans le soin..... 40
- > Dispositif de remise à niveau, sécurisation des projets de formation AS/IDE..... 41
- > Accompagner le soin par le toucher..... 42
- > La communication non verbale dans la relation patient/soignant ..... 43
- > Maintien et développement des compétences en réanimation/ soins critiques adultes et pédiatriques (M1 et M2) ..... 44
- > Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire ..... 46
- > L'entretien prénatal précoce (Modules 1A - 1B et 2)..... 47
- > Accompagnement et prise en charge des conduites addictives ..... 49
- > Accompagnement de la fin de vie ..... 50
- > Prévention des erreurs médicamenteuses ..... 51
- > La prévention des soins d'escarres : prévention des escarres, plaies et cicatrisation ..... 52
- > La responsabilité soignante..... 53
- > Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriase ..... 54
- > Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale..... 55
- > Formation au repérage, à l'accompagnement et au soutien des proches aidants de personnes âgées, personnes malades et personnes handicapées..... 56
- > Bienveillance : concept, analyse et appropriation ..... 57

## 04

### Management – Encadrement de proximité

p. 59

- > Formation modulaire «Se former aux techniques de l'entretien professionnel»..... 60
- > Formation de formateur interne à la conduite d'entretiens professionnels..... 61
- > Être tuteur de stagiaires paramédicaux..... 62
- > Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH ..... 63
- > Organisation du temps de travail et méthodologie de construction de cycles de travail ..... 65
- > Parcours modulaire encadrement (11 modules) ..... 66

## 05

### Administratif

p. 67

- > Aide sociale en EHPAD..... 68
- > Prise de notes et retranscription..... 69
- > Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs : renseigner et orienter ..... 70
- > Formation de Référent handicap..... 71
- > Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FP..... 72

# Sommaire

<b>06</b>	<b>Métiers techniques, logistiques – informatiques – restauration</b>	<b>p. 73</b>
>	Parcours Personnels Techniques.....	74
>	Initiation couture.....	76
>	Obligations légales et réglementaires de maintenance .....	77
>	Pâtisserie pour diabétiques .....	78
>	Cuisine basse température – Cuisine sous vide.....	79
>	Formation cuisine .....	80
>	Entretien des espaces verts .....	81
>	Préparation au CAP métiers de la cuisine.....	82
>	Préparation au CAP métiers de la blanchisserie industrielle .....	83
<b>07</b>	<b>Établissements sociaux et médico-sociaux (handicap – famille)</b>	<b>p. 85</b>
>	Les visites médiatisées .....	86
>	Devenir référent des savoir-faire professionnels .....	87
>	Prise en charge des adolescents.....	88
<b>08</b>	<b>Qualité – Finances – Achat – Ressources Humaines</b>	<b>p. 89</b>
>	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD.....	90
>	Maîtriser les procédures des Marchés publics Adaptés (MAPA).....	91
>	Maîtriser la facturation et son environnement en EHPAD et USLD .....	92
>	Gestion budgétaire – BUDGET ERRD-EPRD (finances EHPAD) .....	93
>	Règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion .....	94
>	Parcours Ressources Humaines (Modules 1 à 6) .....	95
>	FAE Adjoint des Cadres Hospitaliers.....	96
>	FAE Assistant Médico-Administratif (AMA) – branche secrétariat médical.....	97
>	FAE Technicien Hospitalier et Technicien Supérieur Hospitalier .....	98
>	Appréhender les aspects réglementaires de la gestion du temps de travail du personnel non médical.....	99
>	Statut des personnels médicaux (gestion et législations RH – Affaires Médicales).....	100

# 09

## Pluridisciplinaire

p. 101

---

> Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la Communication Non Violente (CNV) .....	102
> Mieux-être au travail : des clés pour réussir .....	103
> Communiquer sur les réseaux sociaux.....	104
> Se préparer à la retraite .....	105
> Renforcer sa posture de formateur occasionnel au sein de son établissement .....	106
> Projet Voltaire : rédiger sans faute et renforcer son expression .....	107
> iBellule Mail : savoir rédiger un e-mail .....	108
> Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?.....	109
> Du tout papier au numérique : rester autonome.....	110

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

Plus d'infos sur  
<https://etablissements-anfh.fr/occitanie/>





## Présentation

# Une équipe à votre service

### MIDI-PYRÉNÉES

---

#### Délégation Midi-Pyrénées

---

> midipyrenees@anhf.fr

#### Déléguée territoriale

---

##### Nadège BARTKOWIAK

> 05 61 14 95 74

> midipyrenees@anhf.fr

#### Assistante

---

##### Audrey FABES

> 05 61 14 78 68

> a.fabes@anhf.fr

#### Pôle Formation

---

> midipy.formation@anhf.fr

##### Anissa BOUKHALFI

> 05 61 14 78 64

> a.boukhalfi@anhf.fr

##### Fatima SARAIVA

> 05 61 14 78 62

> f.saraiva@anhf.fr

##### Geneviève PONS

> 05 61 14 95 71

> g.pons@anhf.fr

#### Pôle Dispositifs individuels

---

##### Nicolas DELUC

> 05 61 14 95 73

> n.deluc@anhf.fr

##### Marjana HASSANI

> 05 61 14 78 66

> m.hassani@anhf.fr

#### Pôle Gestion de fonds

---

##### Martine CHANCHE

> 05 61 14 78 69

> m.chanche@anhf.fr

##### Anne-Marie COSTE

> 05 61 14 95 75

> am.coste@anhf.fr

##### Isabelle GUYARD

> 05 61 14 95 70

> i.guyard@anhf.fr

##### Catherine MIMCHE

> 05 61 14 78 67

> c.mimche@anhf.fr

##### Bernadette PÉNALVA

> 05 61 14 78 63

> b.penalva@anhf.fr

##### Anne-Sophie VAZEILLE

> 05 61 14 78 64

> as.vazeille@anhf.fr

### LANGUEDOC-ROUSSILLON

---

#### Délégation Languedoc-Roussillon

---

> languedocroussillon@anhf.fr

#### Déléguée territoriale

---

##### Aude DELPECH

> 04 67 04 35 10

> languedocroussillon@anhf.fr

#### Assistante

---

##### Kab LY

> 04 67 04 35 10

> k.ly@anhf.fr

#### Pôle Formation

---

> languedoc.formation@anhf.fr

##### Manon JOUVE

> 04 67 04 30 49

> m.jouve@anhf.fr

##### Béatrice FABRE

> 04 67 04 31 03

> b.fabre@anhf.fr

#### Pôle Dispositifs individuels

---

##### Nicolas DELUC

> 04 67 04 35 14

> n.deluc@anhf.fr

#### Pôle Gestion de fonds

---

##### Delphine AKNIN

> 04 67 04 30 21

> d.aknin@anhf.fr

##### Virginie CAMPOS

> 04 67 04 31 69

> v.campos@anhf.fr

##### Nathalie GROSJEAN

> 04 67 04 35 17

> n.grosjean@anhf.fr

##### Sabrina GUIN-GIACONI

> 04 67 04 35 11

> s.guin@anhf.fr

##### Pascale HAUC

> 04 67 04 35 15

> p.hauc@anhf.fr

##### Stéphane MANIPOU

> 04 67 04 30 20

> s.manipou@anhf.fr

##### Isabelle MIRANDA

> 04 67 04 35 16

> i.miranda@anhf.fr

##### Cécile BOYER-FESQUET

> 04 67 04 30 48

> c.boyer-fesquet@anhf.fr

## Plan d'accès

# Comment venir à l'Anfh ?

### ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

Immeuble Le Fahrenheit  
Odysseum – ZAC Hippocrate  
120, avenue Nina Simone  
34 000 MONTPELLIER  
Tél. 04 67 04 35 10

### En voiture

> Depuis Montpellier centre :  
direction A9 puis Odysseum.  
> Depuis l'autoroute A9 :  
sortie n° 29, direction  
Odysseum-Montpellier centre,  
puis Odysseum.

### GPS

Sélectionner le « Carrefour  
de Londres » situé à environ  
100 mètres des bureaux.

### Parking

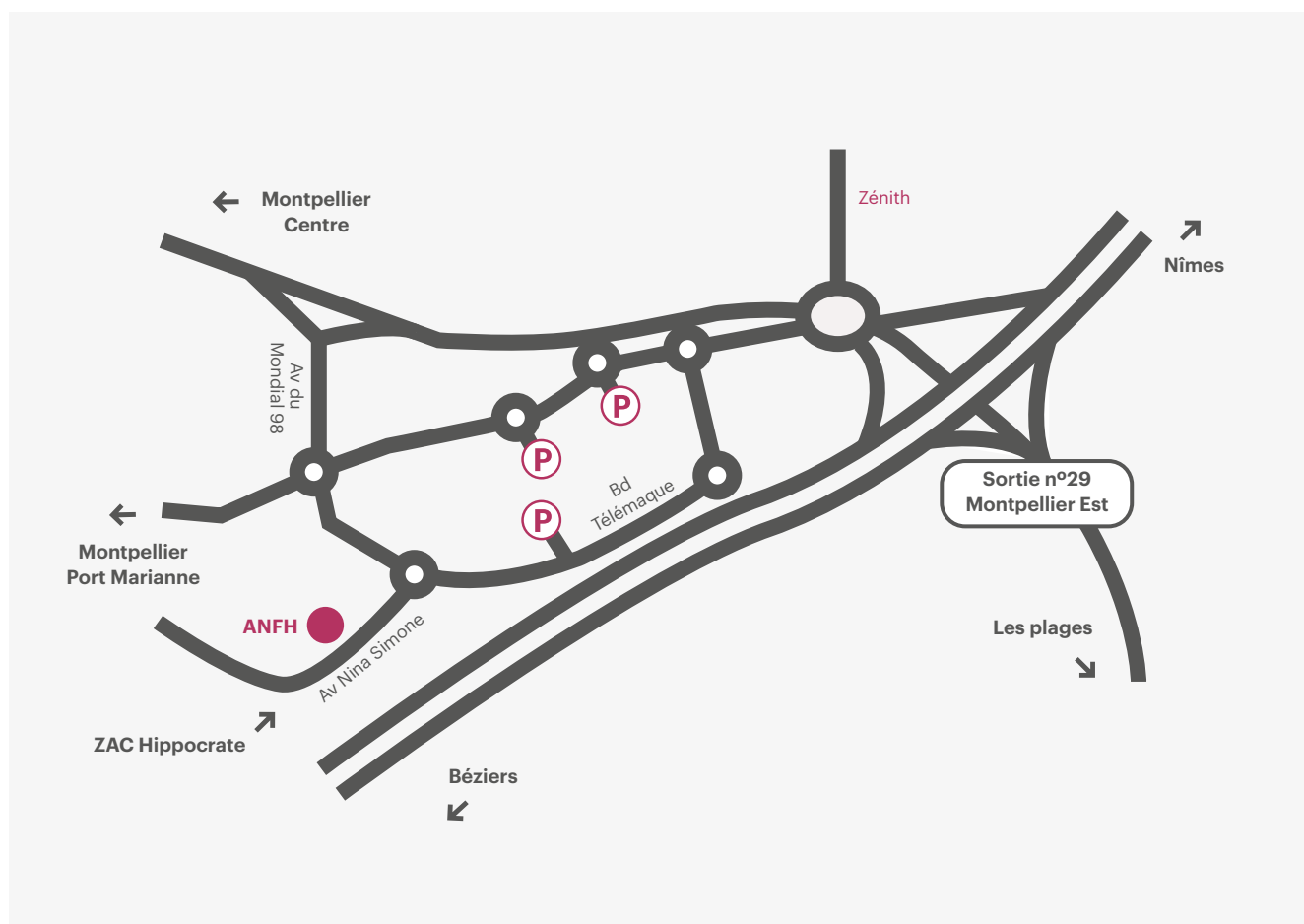
Se garer sur les parkings payants  
d'Odysseum et garder les justificatifs  
pour le remboursement.

### En tramway

Ligne 1 direction Odysseum,  
station : Place de France.

### En bus

Ligne 9 et La Ronde,  
arrêt : Place de France.



## ANFH MIDI-PYRÉNÉES

Parc du Canal  
1, rue Giotto  
31520 RAMONVILLE-SAINT-AGNE  
Tél. 05 61 14 78 68

### En voiture

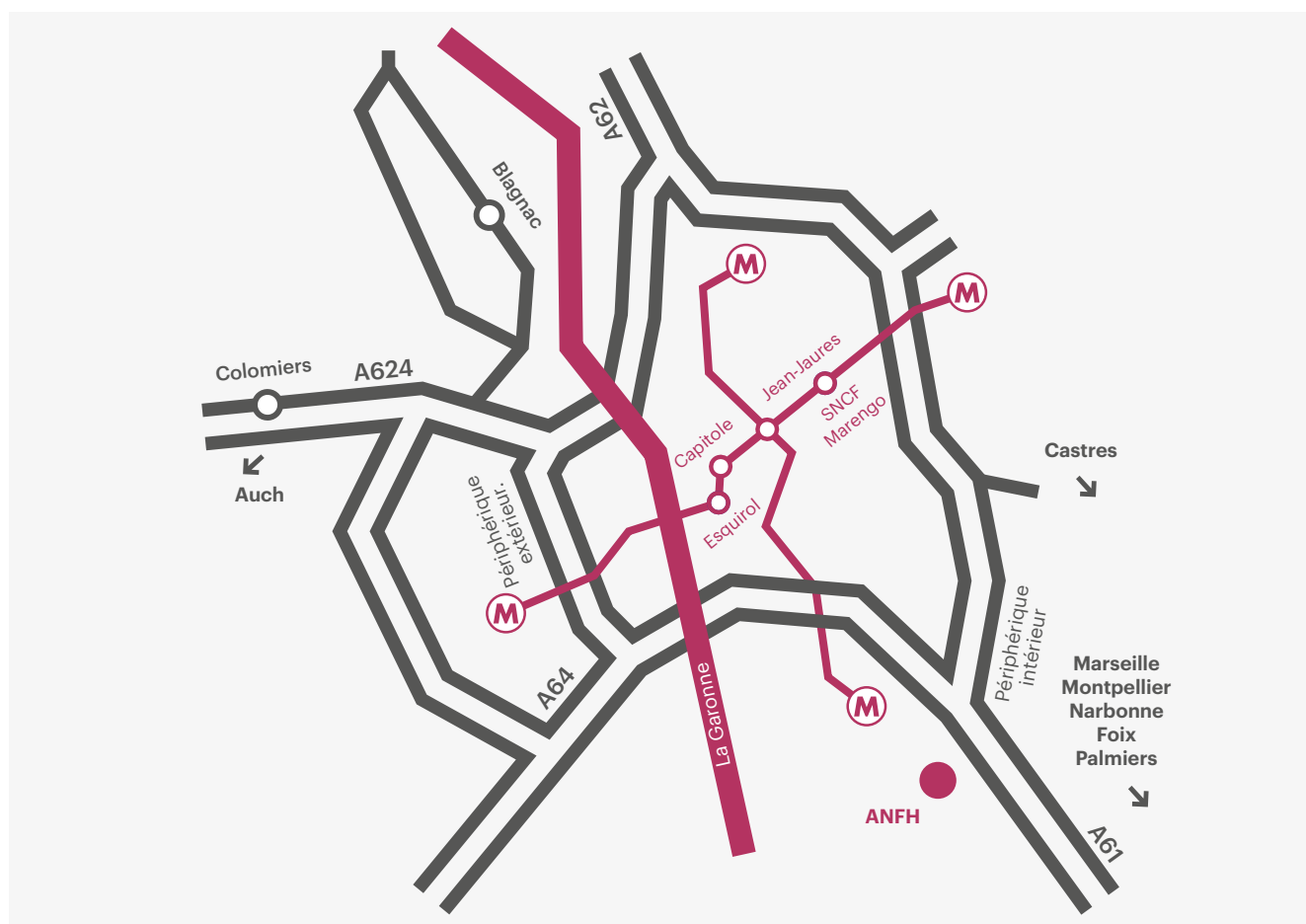
- > Depuis la rocade :  
sortie n° 19 le Palays-Ramonville,  
puis CNES – Parc du Canal.  
Au rond-point près du Buffalo Grill,  
prendre avenue de l'Europe,  
puis rue Giotto.
- > Depuis l'autoroute A61 :  
direction Toulouse centre,  
sortie n° 19, puis CNES –  
Parc du Canal.

### En métro

Prendre la ligne B, direction  
Ramonville, descendre  
à la station terminus.

### En bus

Prendre la navette 111  
en sortie du terminus ligne B,  
puis descendre à l'arrêt :  
Parc du Canal.



# Le dispositif Développement durable RSE : sensibilisation et accompagnement

L'Anfh, dans le cadre de son nouveau plan stratégique 2025-2028 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements.

Plus d'infos sur  
[www.anfh.fr/thematiques/  
developpement-durable-et-  
responsabilite-societale-des-  
etablissements-rse](http://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse)



## Présentation

# 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 est de 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.

# Les services destinés aux établissements adhérents

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 [anhf.fr](http://anhf.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 des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

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

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

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formations, 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 achetée par l'Anfh et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil sont 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 : Gesform Évolution

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 versions. 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

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 formation. 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 formations 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 [anhf.fr](http://anhf.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 de [anhf.fr](http://anhf.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 « e- formations »

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.

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.anhf.fr](http://www.anhf.fr)

# Les principaux outils et services proposés par l'Anfh aux établissements adhérents

L'Anfh Occitanie offre aux directions générales, aux directeurs des ressources humaines et responsables de formation des établissements adhérents, des prestations d'accompagnement et une offre de services régionale visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers et à les accompagner dans le déploiement de leurs projets institutionnels.

### Les projets régionaux 2025

De nombreux projets régionaux thématiques sont proposés par l'Anfh Occitanie, pour soutenir les politiques RH des établissements :

- la poursuite de l'accompagnement des établissements à la GPMC et la mise en place de nouveaux plans d'action en 2025 en lien avec les travaux de cartographie régionale des métiers Occitanie pour les personnels non médicaux et médicaux conduits en 2024;
- la poursuite de la mise en place de formations et d'outils d'accompagnement au déploiement de politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes;
- la poursuite de l'accompagnement à la mise en place de politiques qualité de vie au travail avec la mise à disposition dans les établissements de l'outil « baromètre social » digitalisé et à la main des établissements;
- la poursuite de l'accompagnement dans l'intégration de nouveaux modes managériaux et amélioration des dynamiques d'équipe au sein des établissements avec le développement d'actions autour de l'intelligence collective et le management participatif (projet I.CARE);
- Le déploiement d'accompagnements aux enjeux de mise en place d'une politique d'attractivité et de fidélisation au sein des établissements et de la FPH, notamment pour la mise à disposition d'outils clefs en main et formations spécifiques sur la marque employeur dans le cadre du projet TOTHEM.

L'Anfh Occitanie poursuit également son effort pour accompagner les établissements qui le souhaitent, autour des évolutions sociétales, techniques et scientifiques impactant aujourd'hui les organisations et les process :

- le déploiement d'une offre sur l'intégration de l'intelligence artificielle dans les process et les organisations des établissements de la FPH;
- la poursuite et le renforcement de l'offre d'accompagnement proposée autour du développement durable et de l'éco-conception des soins pour proposer une offre d'accompagnement opérationnelle.
- la mise à disposition d'une offre régionale de formation pour accompagner les établissements sur la gestion de crise cyber en favorisant les bonnes pratiques numériques (cybervigilance) ou en accompagnant les professionnels des SI et les utilisateurs de NTIC à faire face en cas d'attaque (cyberdéfense).

### L'animation régionale Anfh Occitanie

#### Les réunions de recensement des besoins du PAR

Des réunions départementales sont organisées annuellement pour les directeurs d'établissements, DRH et/ou des responsables de formation dans les différents départements de la région afin de définir les thématiques de formation structurantes du PAR de l'année suivante, au regard des besoins exprimés par le département ou la catégorie d'établissements.



### **Les réseaux RFC, ateliers formation ou ateliers techniques, etc.**

Les délégations Anfh Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées proposent régulièrement des rencontres aux responsables et chargés de formation en région ou sur les territoires. Des réunions sont également régulièrement organisées par l'Anfh Occitanie sur les territoires pour accompagner les nouveaux arrivants en établissements dans leurs nouvelles fonctions formation. Des rencontres sont également organisées annuellement en réseaux RFC pour de l'échange de pratiques, de la mutualisation de compétences et la création d'outils concrets pour les agents en charge de la formation dans les établissements. De plus, des ateliers techniques, proposés aux agents des services formation et services RH des établissements, organisés et proposés par les équipes Anfh permettent une meilleure connaissance des procédures et une optimisation des temps de traitement des dossiers (ateliers techniques « dispositifs individuels », « études promotionnelles », perfectionnement GEA, etc.).

### **Les webinaires RH**

Ce rendez-vous « webinaire », proposé tous les mois aux établissements, autour des actualités réglementaires et jurisprudentielles du secteur, largement apprécié des services RH et formation, sera maintenu tout au long de l'année 2025 en région Occitanie.

### **Le séminaire des responsables et chargés de formation Occitanie**

L'Anfh propose aux responsables et chargés de formation un séminaire annuel d'un jour et demi à deux jours qui se donne pour objectifs :

- > de confronter les pratiques entre pairs ;
- > de s'enrichir par l'échange de pratiques, de partager les expériences, les réflexions et les méthodes ;
- > de partager avec les autres acteurs régionaux de la formation professionnelle ;
- > de mettre à jour leurs connaissances sur des sujets d'actualité impactant leur quotidien ;
- > de proposer un échange et un partage d'informations sur les problématiques de formation des établissements et sur l'actualité régionale et nationale du territoire.

### **Le séminaire des directeurs d'ESMS d'Occitanie**

Proposé annuellement aux directeurs des ESMS, ce rendez-vous annuel sous forme de séminaire est désormais proposé à l'échelle Occitanie. Une thématique d'actualité y est approfondie chaque année.

### **Les journées régionales thématiques**

Les administrateurs Anfh Occitanie proposent chaque année aux établissements adhérents de l'Anfh Occitanie, des journées sur une thématique spécifique. Il en est ainsi notamment pour les journées annuelles récurrentes suivantes :

- > Journée bien-être soignants et non soignants : Mars 2025
- > Journée Soins : Mai 2025
- > Journée Focus : Septembre 2025
- > Journée Géronto : Octobre 2025
- > Journée handicap : Novembre 2025
- > Journée Psychiatrie : Décembre 2025

### **Les animations de réseaux professionnels inter-établissements**

L'Anfh Occitanie, par ses nombreux projets régionaux, et parce qu'elle est en lien avec ses partenaires institutionnels, développe son soutien à l'organisation et l'animation de réseaux professionnels thématiques entre établissements de la région :

- > réseau des référents QVCT ;
- > réseau des référents Handicap ;
- > réseau des référents Développement durable ;
- > etc.

# La plateforme e-formations (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 sur  
[https://e-formations.anfh.fr/  
login/index.php](https://e-formations.anfh.fr/login/index.php)



## Présentation

# L'offre digitale de l'Anfh

L'Anfh enrichit son offre de contenus e-learning disponibles sur sa plateforme [e-formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr)

Vous pouvez accéder à la plateforme en copiant le lien suivant : <https://e-formations.anfh.fr/login/index.php>



### Une plateforme gratuite et adaptée à chaque besoin

Ouverte à tous les agents des établissements adhérents de l'Anfh, la plateforme donne accès à trois types de contenus en fonction des modalités d'inscription :

- > contenus en libre accès : des articles, des ressources documentaires (interviews, vidéos, etc.), des webinaires peuvent être consultés sans compte utilisateur et sans inscription ;
- > contenus en auto-inscription : des modules interactifs et des présentations animées sont proposés aux agents disposant d'un compte. Ils peuvent s'y inscrire par eux-mêmes ;
- > contenus en inscription institutionnelle : des contenus de formation tels que des *serious games* et des modules interactifs proposés aux établissements qui y inscrivent leurs agents.

### Thématiques en inscription institutionnelle

- > Soins sans consentement.
- > Troubles du comportement de la personne âgée.
- > Vis ma vie de cadre.
- > Mission zéro risque.
- > Qualité de vie au travail.
- > Série H (pour Handicap).
- > Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel (e-Multi +).
- > Formation de formateur/animateur e-Multi +.
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel (public « Évaluateurs »).
- > Règlement, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel (public « Évalués »).
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques.
- > Droits des patients en fin de vie.
- > Éthique 2.0.
- > Égalité professionnelle femmes-hommes.

- > Les fondamentaux de la laïcité. Pour donner accès à ces contenus dans votre établissement, contactez :
  - > Florence Bocquet : [f.bocquet@anfh.fr](mailto:f.bocquet@anfh.fr) (Anfh Languedoc-Roussillon) ;
  - > Anissa Boukhalfi : [a.boukhalfi@anfh.fr](mailto:a.boukhalfi@anfh.fr) (Anfh Midi-Pyrénées).

### Thématiques en accès libre

Découvrez nos parcours e-learning en accès libre en allant directement sur notre plateforme : <https://e-formations.anfh.fr>

Vous y trouverez les thématiques d'actualité suivantes, avec de nombreux contenus :

- > l'environnement professionnel ;
- > l'évolution de carrière : « Se préparer à son entretien professionnel » (public évalué – 10 min) ;
- > le management ;
- > la qualité de vie au travail ;
- > le soutien en matière de ressources humaines ;
- > le covid-19 ;
- > les soins ;
- > l'enregistrement de webinaires disponibles en replay ;
- > etc.

### Une plateforme pour héberger les contenus développés par vos services

Les établissements adhérents ont la possibilité d'héberger sans coût des contenus créés ou achetés pour la formation interne de leurs agents. Une charte d'engagement précise les modalités de cet hébergement : principalement la limitation de l'accès à ces contenus à leur personnel interne et l'interdiction de toute commercialisation.

–  
Pour plus d'informations, contactez votre conseillère formation.

## Présentation

# Modalités d'inscription

Les inscriptions pour les AFR, AFC, AFN se feront via la plateforme d'inscription en ligne disponible sur Google drive. Pour cela, vous recevrez un lien qui vous permettra d'accéder directement à un tableau d'inscription en ligne.

### À votre écoute

#### DÉLÉGATION MIDI-PYRÉNÉES

> [midipy.formation@anhf.fr](mailto:midipy.formation@anhf.fr)

#### Anissa BOUKHALFI

> 05 61 14 78 64  
> [a.boukhalfi@anhf.fr](mailto:a.boukhalfi@anhf.fr)

#### Fatima SARAIVA

> 05 61 14 78 62  
> [f.saraiva@anhf.fr](mailto:f.saraiva@anhf.fr)

#### Geneviève PONS

> 05 61 14 95 71  
> [g.pons@anhf.fr](mailto:g.pons@anhf.fr)

#### DÉLÉGATION LANGUEDOC-ROUSSILLON

> [languedoc.formation@anhf.fr](mailto:languedoc.formation@anhf.fr)

#### Manon JOUVE

> 04 67 04 30 49  
> [m.jouve@anhf.fr](mailto:m.jouve@anhf.fr)

#### Béatrice FABRE

> 04 67 04 31 03  
> [b.fabre@anhf.fr](mailto:b.fabre@anhf.fr)

Aucun identifiant, aucun mot de passe n'est exigé. L'utilisation de la plateforme d'inscription est gratuite et exclusivement réservée aux services Formation continue des établissements adhérents à l'Anfh.

### Validation des inscriptions

- > Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de huit participants minimum.
- > L'Anfh Occitanie adressera aux responsables Formation continue les convocations et/ou les refus de candidature, par courriel, deux mois avant le début de la formation.

### Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non-participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédant le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

- > En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.

### Achat des actions de formation par les établissements

- > Nos actions de formation peuvent être réalisées en intra dans les établissements.
- > Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.

### Conditions de prise en charge des formations

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement/hébergement/ restauration
<b>AFN (Actions de formations nationales)</b>	Fonds mutualisés	Fonds mutualisés
<b>AFR (Actions de formations régionales)</b>	Fonds mutualisés	Fonds mutualisés
<b>AFC (Actions de formations coordonnées)</b>	Plan de formation	Plan de formation

Les frais de traitement seront pris sur les plans de formation des établissements quel que soit le type d'action.

1.

# Compétences clés – Savoirs de base

# AFR CCL01

### Public

Tout agent d'un établissement relevant de la FPH

### Organisé par

En attente marché national

### Durée

3h30

### Renseignement Complémentaire

> Bilan de positionnement initial en amont  
> Bilan de positionnement final en aval du parcours de formation

### Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

# Dispositif Compétences 4 C – Bilan de positionnement

Avant d'envisager des remises à niveau, le bilan de positionnement en amont permet d'évaluer précisément les besoins individuels en formation aux savoirs de base de chaque professionnel concerné.

C'est un moment clé de la formation, qui permet le repérage des compétences et des besoins de la personne. Pour l'agent, c'est la première rencontre avec le centre de formation qui bien souvent implique des questionnements, des attentes, parfois des résistances. Il s'agit donc d'accorder une

attention particulière à cette phase : l'accompagnement personnalisé, l'attitude bienveillante et rassurante du formateur, la prise en compte et la valorisation des acquis expérimentiels de l'apprenant, de ses capacités, savoirs et savoirs faire, le sens que l'on va donner à la formation en l'articulant avec le projet global de la personne, le cadre convivial sont autant d'éléments fondamentaux favorisant la mobilisation de l'agent et la réussite de son intégration sur le dispositif.

### Objectifs

**Évaluer les besoins de formation en compétences de base et compétences clés de l'agent au regard de son contexte professionnel et personnel.**

Orienter l'agent vers le parcours de formation adapté et individualisé.

# AFR CCL02

**Public**

Tout agent d'un établissement relevant de la FPH

**Organisé par**

En attente marché national

**Renseignement****Complémentaire**

> Prérequis : avoir effectué un bilan de positionnement

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## Dispositif Compétences 4 C – Parcours de remise à niveau

À l'issue du bilan de positionnement, un parcours de remise à niveau des savoirs de base peut être préconisé.

Ce parcours est personnalisé aux besoins de l'agent et adapté aux situations professionnelles. L'accompagnement individualisé, la prise en compte et la valorisation des acquis expérimentiels de l'apprenant, de ses capacités, savoirs et savoirs faire, le sens que l'on va donner à la formation

de remise à niveau en l'articulant avec le projet global de la personne, le cadre convivial sont autant d'éléments fondamentaux favorisant la mobilisation de l'agent et la réussite de son parcours de remise à niveau. Ce parcours de formation est construit dans la perspective d'encourager l'apprenant à poursuivre sa démarche d'apprentissage. Il peut s'inscrire en amont d'un départ en formation de professionnalisation ou d'un projet personnel.

**Objectifs**

- > Bénéficier d'un accompagnement personnalisé nécessaire à l'entrée dans une démarche d'apprentissage,
- > Acquérir le socle de connaissances nécessaires (« savoir lire, écrire, compter », environnement numérique et informatique), contribuant à la sortie de l'illettrisme.

# AFR CCL03

**Public**

Tout agent d'un établissement relevant de la FPH

**Organisé par**

En attente marché national

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

# Dispositif Compétences 4 C – Certification CléA

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux considèrent que l'élévation du niveau de qualification de la population salariée française est essentielle pour sécuriser les parcours professionnels et développer la compétitivité des entreprises et établissements publics. Cette élévation doit s'appuyer sur un socle qui a été défini par le décret n° 2015-172

du 13 février 2015 comme étant « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de Maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Le certificat CléA est directement issu de ce socle.

**Objectifs**

Le certificat CléA est unique et identique pour tous les secteurs professionnels, il ne comporte pas de niveau ni de grade. C'est une certification officielle et professionnelle, reconnue par tous dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les régions.

Le certificat s'appuie sur les 7 domaines du socle de connaissances et de compétences professionnelles :

1. Savoir communiquer en français.
2. Connaître les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
3. Être en mesure d'utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.
4. Savoir travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
5. Savoir travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
6. Savoir d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
7. Maîtriser les gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.



# 2.

## Gérontologie

# AFR GER01

## Public

Aides Soignants ;  
Aides médicaux  
psychologiques

## Organisé par

PERFORMANCE

## Durée

140 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)

Depuis plusieurs années, l'Anfh accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer (et/ou maladies apparentées) en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG. Il permet aux professionnels exerçant ce type

de fonctions dans les SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, et SSR de mettre à jour leurs connaissances et de se perfectionner. Cette certification permet pour les agents qui exercent dans les structures mentionnées d'obtenir une prime, source de reconnaissance professionnelle et salariale.

## Objectifs

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien avec les psychomotriciens, ergothérapeutes et les psychologues.
- > Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- > Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

## Programme

**Cette formation se déroule sur 20 jours et s'articule autour de 5 modules :**

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures).
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21 heures).
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues (28 heures).
- > Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).

Pour obtenir plus d'informations ou le programme détaillé de la formation, rapprochez-vous de la personne référente en délégation (cf. rubrique « contact »).

## **AFR GERO2**

**Public**

Tout personnel du secteur sanitaire et/ou médico-social travaillant auprès de personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou pathologies dites apparentées

**Organisé par**  
ALTAFORMA

**Durée**  
14 heures

**Contacts**  
Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## **Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée**

Avec le plan Maladie Neuro dégénératives, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer reste une priorité. Cette formation permet au professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien être et autonomie. Cette formation est proposée dans le cadre du Développement Professionnel Continu

(DPC) des professionnels de santé concernés par l'orientation n°28 de l'arrêté du 31 juillet 2019 fixant la liste des orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2020 à 2022 : « Dépistage et prise en charge des maladies neurodégénératives (Alzheimer, Parkinson et SEP) ».

**Objectifs**

- > Appréhender et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- > Comprendre les troubles du comportement au cours de la maladie.
- > Gérer les troubles du comportement.
- > Comprendre et adapter la communication.
- > Maîtriser les techniques de soins relationnels.

**Programme**

- > Évaluer et analyser ses pratiques professionnelles ainsi que ses connaissances de départ en lien avec la maladie d'Alzheimer.
- > Appréhender et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- > Comprendre et gérer les troubles du comportement au cours de la maladie.
- > Comprendre et adapter la communication ; Maîtriser les techniques de soins relationnels

## AFR GERO3

### Public

Professionnels travaillant auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée

### Organisé par

Marché en cours

### Durée

14 heures

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées

Il est possible d'élaborer et d'animer des activités dites « flash » occupationnelles spécifiquement auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée. En effet, nombreux sont les résidents qui souffrent de ces maladies. Leurs prévalences et la gravité de leurs impacts sur la qualité de vie des personnes malades et de leurs aidants imposent une forte mobilisation, marquée par la diffusion de plans spécifiques de prise en charge dont « Le plan maladies neurodégénératives 2014-2019 » et de nombreuses recommandations de la part des sociétés savantes.

Aux termes « approche non médicamenteuses », nous pouvons lui préférer les termes d'« approches relationnelles » qui nécessitent de la part des personnels soignants de développer des savoir-être dans la prise en charge au quotidien en y associant « Les animations flashes ». Ces techniques sont une aide à la prise en charge et aux soins des troubles du comportement aigus et contribuent à développer une alternative aux médicaments visant à répondre aux troubles de l'humeur psycho-comportementaux et aux besoins des résidents/patients.

### Objectifs

- > Comprendre les troubles de la personne atteinte de pathologies démentielles, l'origine des symptômes et leur signification pour mieux répondre aux besoins identifiés.
- > Comprendre le sens de l'animation « flash » occupationnelle pour les personnes souffrant de syndromes démentiels.
- > Découvrir les activités flash, créer des activités adaptées à son service et aux résidents accueillis, savoir les mettre en œuvre et les animer.
- > Capitaliser les acquis, savoir transmettre les éléments aux équipes et élaborer son plan d'actions d'amélioration.

### Programme

- > Rappel sur les mécanismes de vieillissement.
- > Les troubles cognitifs de la personne atteinte de pathologies démentielles et leur impact sur le quotidien.
- > Les troubles du comportement : de quoi sont-ils l'expression ?
- > Comment identifier les besoins de la personne à partir de son observation pour mieux y répondre ?
- > Animation flash et qualité de vie : intégrer les animations dans l'accompagnement au quotidien.
- > L'animation flash comme support à la relation d'aide et outil d'accompagnement.

- > Expérimentation de différents ateliers.
- > Création d'activités adaptées à son service et sa structure.
- > Élaborer son chariot d'activités flash.
- > Conditions de réussite.
- > Décrypter les besoins de la personne : avant, pendant et après l'animation.

## AFR GERO4

### Public

Tout personnel exerçant auprès des personnes âgées

### Organisé par

ALTAFORMA

### Durée

14 heures

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Soins et hygiène des pieds des personnes âgées (soins de pédiluve)

Les soins et hygiène des pieds sont essentiels pour les personnes âgées. En effet, outre la souffrance elle-même, le handicap généré par des douleurs aux pieds est très important et entrave l'autonomie, la mobilité et peut vite être un facteur si ce n'est déclenchant, aggravant d'un syndrome de glissement.

Ces soins font partie, comme tout au cours de la vie d'une prise en charge d'hygiène régulière.

Les soins et hygiène des pieds s'inscrivent dans un contexte déontologique particulier du fait des professions spécifiques attachées à ces soins. Il n'est en aucun cas le propos de « faire à

la place de » ou de former des personnes au-delà de leurs compétences... mais bien de s'inscrire d'une part dans le quotidien des personnes âgées lors de la toilette, des soins de confort et d'esthétique et d'autre part de former les personnes au dépistage précoce des situations à risque afin de faire intervenir les personnes habilitées. Nous inscrivons donc cette formation dans le cadre d'une part de la gestion des risques et d'autre part dans le cadre des bonnes pratiques à finalité bientraitante dans les soins quotidiens.

### Objectifs

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène du pied de la personne âgée.
- > Identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- > Pratiquer des soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin ou aux professionnels diplômés (Pédicures).
- > Conseiller les personnes âgées sur l'hygiène des pieds.
- > Prendre en compte la question du chaussage.
- > Savoir alerter le médecin et les spécialistes si besoin.

### Programme

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soins de la peau, de soins des ongles...).
- > Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- > Pratiquer les soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin et professionnels diplômés.
- > Identifier les limites de son intervention.
- > Ateliers pratiques de massage des pieds et de soins des pieds.

# AFR GERO5

## Public

Toute personne travaillant dans l'animation auprès des personnes âgées

**Organisé par**  
INFIPP

**Durée**  
21 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Mettre en place un atelier de danse assise – Initiation

Très prisée dans l'animation, la danse permet de partager la bonne humeur et la convivialité comme au bal d'antan. En position assise, adaptée à la mobilité réduite, la personne peut profiter des bienfaits de la danse même s'il est difficile pour elle de rester debout, danser debout et assise, les deux sont possibles !

La séance de danse assise sollicite la personne

âgée dans sa globalité par des jeux rythmiques, des chants, la manipulation d'objets et des chorégraphies simples sur des musiques entraînant. Cette formation propose d'acquérir les compétences pour concevoir, mettre en place et animer un atelier de danse assise au sein d'une institution dans le cadre de l'animation socio-culturelle.

## Objectifs

- > Identifier le sens de la danse assise dans le « prendre soin » auprès de personnes âgées.
- > Découvrir la danse assise et expérimenter les différentes séquences d'une séance de danse assise.
- > Être capable de proposer un projet centré sur les besoins de la personne dans une perspective pluridisciplinaire.
- > Animer un atelier de danse assise et proposer des danses adaptées aux participants.

## Programme

### JOUR 1

- > Évaluer les acquis & les besoins.
- > Découvrir la danse assise.
- > Expérimenter les différentes séquences d'une séance de danse assise.
- > Proposer un projet centré sur les besoins de la personne.
- > Expérimenter et apprendre une séance adaptée aux besoins spécifiques des personnes accueillies.

### JOUR 2

- > Identifier le sens de la danse assise dans le « prendre soin » et les soins auprès des personnes âgées.
- > Se servir d'objets pour faciliter le mouvement et solliciter l'imaginaire : la valse.
- > Développer des danses assises à partir du patrimoine de chants ou musiques appréciées par les personnes âgées et s'entraîner à animer une séance.

### JOUR 3

- > Se servir d'objets pour faciliter le mouvement et solliciter l'imaginaire et intégrer les personnes en fauteuils roulants : développer sa créativité pour intégrer chaque personne accueillie.
- > Mémoriser les chorégraphies apprises.
- > S'inscrire dans une démarche de projet et insérer sa pratique dans une perspective pluridisciplinaire et institutionnelle.

## AFR GERO6

### Public

Toute personne travaillant dans l'animation auprès des personnes âgées ayant fait la formation « Animer un atelier de danse assise : Initiation »

### Organisé par

INFIPP

### Durée

14 heures

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Mettre en place un atelier de danse assise – Perfectionnement

Cette formation permettra d'approfondir ses compétences dans la conception et l'animation de séances de danse assise pour :

> Adapter et simplifier les danses en fonction des capacités, besoins et ressources de chaque personne selon le projet de vie individualisé, ce qui nécessite aussi des outils d'observation et d'évaluation affinés.

> Développer des propositions à des situations particulières.

> Créer des dispositifs afin de solliciter les réminiscences, stimuler la sensorialité, faire appel aux différentes mémoires, etc.

Et acquérir de nouveaux outils pour animer un cycle de séances en privilégiant toujours les interactions, la bonne humeur, le partage et le plaisir !

### Objectifs

> Approfondir ses compétences pour animer une séance de danse assise :

- affiner les objectifs individualisés de la danse assise ;
- acquérir et inventer de nouvelles danses assises ;
- approfondir l'écoute musicale pour faciliter le choix d'une musique adaptée ;
- créer du petit matériel facilitant la participation de chaque personne ;
- > Envisager la danse assise dans des perspectives plus larges auprès des personnes accompagnées : la danse en chambre, la danse allongée.
- > Construire un cycle de danse assise.

### Programme

#### JOUR 1

> Analyse des pratiques mises en place depuis la session d'initiation.

> Développer et approfondir ses compétences pour animer une séance de danse assise.

> Co-construire du matériel pour les séances de danse assise.

#### JOUR 2

> Élargir la danse assise à d'autres situations spécifiques avec la personne dépendante : la danse en chambre, la danse allongée.

> Choisir des musiques adaptées à différents thèmes et développer un cycle de séance.

> Mémoriser les chorégraphies apprises, s'entraîner à animer et observer.

> Collaborer autour de projets.

# AFR GER07

**Public**

Tous professionnels  
soignants

**Organisé par**

IDEAGE

**Durée**

14 heures

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Prise en charge des troubles de la déglutition

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation. Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires,

ainsi que de la qualité de vie. Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans et, surtout, lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents.

**Objectifs**

- > Comprendre les mécanismes physiopathologiques des troubles de déglutition.
- > Identifier les risques, les conséquences, des troubles de déglutition.
- > Identifier les troubles de déglutition.
- > Adapter la prise en charge de la personne à risque.
- > Gérer une situation d'obstruction des voies aériennes.

**Programme**

- > Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition.
- > L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition.
- > Présentation vidéo du déroulement de la prise en charge de patients dysphagiques.
- > Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition.
- > La reprise alimentaire et l'élargissement du régime pour préserver au mieux le plaisir pris au repas.
- > Les perspectives, lorsqu'au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible.

- > Repérage des situations à risque, facteurs et traitements favorisant les fausses routes.
- > Les conséquences dues aux troubles de la déglutition.
- > Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition : prévenir et accompagner individuellement.
- > L'importance du dépistage du patient dysphagique.
- > Améliorer la qualité des soins et la prise en charge grâce à la mise en place d'un plan de soins guide.



## AFR GERO8

### Public

AS et ASHQ et tout professionnel prenant soin des personnes âgées

**Organisé par**  
GRIEPS

**Durée**  
21 heures

**Contacts**  
Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## Prise en charge des troubles psychopathologiques et comportementaux de la personne âgée

Toute activité de soins psychiques auprès des personnes âgées présentant des troubles du comportement demande à la fois des connaissances actualisées des troubles psychiatriques et psychopathologiques, une réflexion autour de leurs spécificités et un positionnement soignant. En outre, la cohérence au sein de l'équipe participe vivement à l'efficacité de la prise en charge « psychiatrique » de la personne âgée ; il convient donc de repérer les éléments de connaissances psychopathologiques et les

orientations de soins psychiques nécessaires à une démarche commune auprès de la personne âgée. Il s'agit ainsi de concevoir et d'adapter ces soins psychiques en fonction des personnes âgées accueillies et de leur famille, en acquérant la capacité d'analyse des comportements présentés par la personne âgée et les situations vécues quotidiennement dans les soins psychiques tout en ne considérant systématiquement pas ces comportements comme un symptôme de troubles psychiatriques.

### Objectifs

- > Confronter les représentations et aborder la notion de troubles psychiques.
- > Mieux se repérer et se positionner face aux différentes pathologies.
- > Remobiliser les connaissances sur le vieillissement.
- > Distinguer les troubles psychiatriques et les troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neurodégénératives.
- > Faire face aux troubles de la personnalité et aux troubles psychotiques.
- > Comprendre et prendre en charge les troubles anxieux.
- > Aider la personne âgée souffrant de troubles de l'humeur.
- > Sensibiliser à la particularité de la communication avec le sujet âgé.

### Programme

#### JOUR 1

#### Confronter les représentations et aborder la notion de troubles psychiques

- > Représentations sur la maladie mentale, la folie et la psychiatrie.
- > Le normal et le pathologique.
- > Les troubles psychiques, les troubles mentaux : quelle différence ?

#### Mieux se repérer et se positionner face aux différentes pathologies

- > Les notions basiques sur la construction et la structuration du psychisme.
- > Les psychoses, névroses et états limites, différentes personnalités.
- > Les différents troubles : de l'humeur, anxieux... Les troubles liés aux substances.

### JOUR 2

#### **Remobiliser les connaissances sur le vieillissement**

- > Processus de vieillissement : entre le normal et le pathologique.
- > Psychologie du vieillissement.

#### **Distinguer les troubles psychiatriques et les troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neurodégénératives**

- > Le cadre des maladies neurodégénératives : maladie d'Alzheimer et maladies apparentées, maladie de Parkinson.
- > Le syndrome démentiel et les symptômes psycho-comportementaux.

#### **Faire face aux troubles de la personnalité et aux troubles psychotiques**

- > Refus de soin.
- > Crise délirante thématique : persécution, préjudice.
- > Souffrance psychique, dissociation et délire, psychose vieillissante, troubles associés à la personnalité et au vieillissement.

### JOUR 3

#### **Comprendre et prendre en charge les troubles anxieux**

- > La différenciation entre : peur, angoisse, anxiété.

#### **Aider la personne âgée souffrant de troubles de l'humeur**

- > Distinction des épisodes et des troubles thymiques ; Agitation maniaque ; Souffrance psychique dans le trouble dépressif ; Risque suicidaire.

#### **Communication avec le sujet âgé**

# AFR GERO9

**Public**

Tous les personnels de soins exerçant en EHPAD

**Organisé par**

ALTAFORMA

**Durée**

21 heures

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

Sensibiliser les personnels des EHPAD aux différentes pathologies psychiatriques des publics accueillis en institution et ainsi mieux répondre à leurs besoins.

**Objectifs**

- > Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations.
- > Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
- > Connaître les différents traitements prescrits.
- > Acquérir des compétences nouvelles dans :
  - l'accompagnement relationnel, avec ses limites ;
  - les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluri-professionnelle.
- > Encourager à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

**Programme**

- > Les représentations autour de la maladie mentale.
- > Les notions de la maladie mentale.
- > L'accompagnement au quotidien.
- > Les caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques.
- > Les activités adaptées.
- > La relation avec la personne présentant des troubles psychopathologiques et avec la personne déficiente intellectuelle.
- > Les différents traitements prescrits en psychiatrie.
- > La compréhension et le déchiffrement des troubles du comportement.
- > Le positionnement en tant que professionnel, le repérage des limites de son intervention et la passation de relais.
- > Le travail en équipe
- > Les ressources internes et externes.

**Un travail d'intersession est à prévoir.**

# AFR GER10

## Public

Tout professionnel intervenant auprès des personnes âgées

**Organisé par**  
IDEAGE

**Durée**  
14 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Sexualité des personnes âgées en Ehpad

La vie affective et sexuelle des personnes accueillies en établissement doit pouvoir s'exprimer comme pour tout individu. C'est une réalité biologique, un besoin, ainsi qu'un droit fondamental. Cependant, c'est également un sujet de tabous, qui, dans des situations non conçues et non organisées, est difficilement

pris en compte. De ce fait, ce droit, faute de réflexion, de prise de recul et de remise en cause des concepts et des pratiques, est ignoré, voire refoulé par les professionnels. Sensibiliser les professionnels travaillant auprès de personnes âgées est une entreprise nécessaire.

## Objectifs

Mieux comprendre la sexualité des personnes âgées et être plus à l'aise pour gérer certaines situations rencontrées dans le travail quotidien.

## Programme

**Comprendre et accepter le droit de la vie privée de la personne âgée sur le registre de sa vie affective, voire de sa vie sexuelle.**

Interroger ses pratiques professionnelles en lien avec le thème de la formation.

**Étudier les différents aspects liés au**

**vieillesse pour mieux l'appréhender au quotidien dans l'institution :**

- > L'image du corps chez la personne âgée.
- > Sexualité « normale » et pathologique.
- > La sexualité au cours du vieillissement.
- > Sexualité et démences.
- > Le besoin d'attachement.

**Réfléchir au respect de la vie privée dans un contexte collectif :**

- > Savoir adapter son comportement à titre personnel et savoir l'intégrer dans un projet collectif :
- quelle place pour la sexualité en institution ?
- le soignant face à la sexualité.

**Réfléchir et intégrer la prise en compte de la vie affective et de la sexualité de la personne âgée dans le projet institutionnel :**

- > Les perspectives concrètes d'accompagnement.
- > Interroger ses pratiques en évolution.

# AFR GER11

**Public**

Tout public  
travaillant auprès  
des personnes âgées

**Organisé par**

À déterminer

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## Évaluation de la fragilité de la personne âgée

Avec le vieillissement apparaissent des fragilités qui peuvent être d'ordre physiques et/ou cognitives. Comprendre et savoir identifier

les « fragilités » constitue un incontournable dans la préservation de l'autonomie de la personne âgée.

**Objectifs****Repérer la/les fragilité(s)  
chez la personne âgée et  
savoir la/les prendre  
en charge**

- > Remobiliser les connaissances sur le vieillissement.
- > Les effets du vieillissement : physiologiques, psychologiques et cognitifs.
- > Les différents types de vieillissement (normal, usuel, pathologique) : définitions et spécificités.
- > L'autonomie, le risque de perte d'autonomie et la dépendance.

- > L'évaluation fonctionnelle.
- > Appréhender le syndrome de fragilité de la personne âgée
- > La pré-fragilité : définition, caractéristiques.
- > Les facteurs favorisants.
- > La fragilité « syndrome clinique » : dénutrition, chute, iatrogénie, dépression.
- > Les caractéristiques psychologiques et sociales.
- > Maîtriser les moyens de dépistage de la fragilité
- > Les outils d'évaluation.
- > Le décryptage des résultats.
- > L'indice cumulé de fragilité.
- > Les grilles de repérage (HAS 2013).

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

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 sur  
[www.anfh.fr/thematiques/  
qualite-de-vie-au-travail](http://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail)



3.

**Soins**

# AFR SOI01

**Public**

Binôme soignant en pluridisciplinarité

**Organisé par**

ANTIDOTE EXPERTISE

**Durée**

21 heures

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Éthique et décision dans le soin

Exercer la profession de soignant exige la préexistence de valeurs personnelles altruistes. Aujourd'hui, celles-ci se trouvent mises en cause, bousculées, pour de nombreuses raisons : les exigences et attentes de plus en plus fortes des usagers, les progrès techniques, les contraintes institutionnelles, le cadre réglementaire.

Si l'éthique est le lieu de la question, la réalité impose de prendre des décisions. Comment chaque soignant peut-il organiser sa pensée, recourir à des outils pour argumenter solidement sa posture, entendre les apports des autres professionnels, participer pleinement au débat, enrichir l'humanisation de l'offre de soins ?

**Objectifs**

- > Définir le concept d'éthique et les notions proches et situer les grands courants de pensée et l'évolution éthique.
- > Établir les principes de la démarche éthique.
- > Intégrer la démarche éthique professionnelle individuelle, collective et institutionnelle.
- > Connaître ou actualiser ses connaissances sur les droits des patients et les responsabilités professionnelles.

**Programme**

- > Les références scientifiques et réglementaires.
- > La définition du concept d'éthique et des notions proches.
- > Les principes d'une démarche éthique professionnelle, soignante, collective, institutionnelle.
- > La bioéthique et les droits des patients.
- > La prise de décision éthique.
- > La mise en œuvre d'un comité d'éthique.
- > Les principaux conflits éthiques dans les situations de prise en soins.



# AFR SOI02

## Public

Toute personne qui se prépare à un parcours de formation AS ou IDE

## Organisé par

HR FORMATION

## Durée

70 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Dispositif de remise à niveau, sécurisation des projets de formation AS/IDE

Ce programme s'inscrit dans les ambitions du projet stratégique national Anfh 2020-2023 en matière de soutien aux évolutions professionnelles des agents de la Fonction publique hospitalière, d'accompagnement des stratégies de réussite et de sécurisation de leurs parcours. En cela, il répond aux besoins exprimés par les établissements de renforcer les connaissances et compétences des agents et d'optimiser les processus d'évolution

professionnelle dans la filière soins.

Les reprises d'études, les reconversions et les évolutions professionnelles des agents doivent en permanence trouver des propositions de formation adaptées, en phase avec les transformations importantes des dispositions et attendus nationaux propres aux diplômés AS. Ce que vous propose notre programme pour la période 2022-2025.

## Objectifs

- > Accompagner et rendre autonome chaque agent dans la réalisation de son projet d'évolution professionnelle.
- > Élaborer un programme individualisé assorti de préconisations personnalisées.
- > Réentraîner les capacités à apprendre pour remettre à niveau un socle de savoirs thématiques requis afin de réussir dans les métiers du soin.
- > S'approprier les outils numériques au service de la communication écrite et orale.
- > S'approprier les méthodes et outils du parcours de formation, les mettre en exercice puis en articulation avec les méthodes et outils du métier visé.

## Programme

**La remise à niveau sera centrée sur les savoirs et les sujets suivants :**

- > Mathématiques et raisonnement logique.
- > Français et expression écrite.
- > Sciences et biologie.
- > Communication orale et appui à la préparation d'un jury.
- > Méthodologie d'apprentissage.
- > Culture professionnelle.
- > Connaissance des métiers AS et/ou IDE, en lien avec les référentiels formation.
- > Les compétences douces transposables, transférables.

Les outils numériques seront exploités dans une perspective de servir la communication écrite et orale.

- À travers les éléments de culture professionnelle, l'agent sera invité à impulser son engagement dans un parcours de formation « métier » et d'en mesurer les enjeux en termes de posture et d'exigence professionnelle. Évaluation tout au long du processus formation :
- > Autoévaluation de ses besoins, tests de positionnement en amont.
  - > Évaluation formative et sommative à chaque séance.
  - > Livret de suivi personnalisé.

## Intersessions

Les 5 intersessions seront accompagnées d'exercices, de travaux d'analyse et de recherche, en articulation avec le programme des apprentissages.

## AFR SOI03

### Public

Cette formation s'adresse au personnel impliqué dans le soin. Pour suivre cette formation aucune compétence particulière n'est requise, elle s'adresse à des personnes qui désirent découvrir, redécouvrir ou valoriser leur relation par le toucher dans leur cadre professionnel

### Organisé par

SUD MANAGEMENT

### Durée

21 heures

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Accompagner le soin par le toucher

Les professionnels de santé sont amenés à acquérir et développer des compétences pour optimiser le lien « soignant-soigné » et ainsi, renforcer bien-être et confort du patient. Ces compétences assoient leurs postures en renforçant leurs capacités d'écoute, d'empathie, de juste-distance en utilisant un outil simple, humain. Une forme de langage universel... Qui est le Toucher. Esquisser un geste chaleureux, apaisant et rassurant... Oser prendre une main, caresser un visage ou tout simplement, être là, présent dans la relation de soins. Chercher à détendre par des techniques simples ou à soulager en cas de

douleur, souffrance, angoisse. Ces techniques englobent le « toucher-présence », l'utilisation de pressions douces, enveloppantes et de gestes lents qui nécessitent peu de temps et font partie intégrante du soin.

Ce programme est basé sur des apports de connaissances, et surtout sur des exercices concrets et de mise en situation. Cette formation facilite aussi l'analyse de leurs différentes compétences techniques et humaines afin de se poser les bonnes questions pour travailler leur pratique professionnelle et continuer à lui donner du sens.

### Objectifs

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- > Connaître et respecter la législation relative au massage.
- > S'investir et s'affirmer dans une attitude bienveillante.
- > Acquérir des techniques de base facilement utilisables dans la pratique quotidienne des soignants.
- > Acquérir des techniques efficaces et adaptées aux besoins des personnes pour favoriser le confort, l'apaisement, l'écoute, et réduire la douleur.

- > Observer et comprendre le langage du corps. Notion de proxémie.
- > Être à l'écoute de ses propres sensations corporelles.
- > Savoir toucher et être touché tout en gardant la juste distance. Prévenir leur épuisement professionnel.
- > Créer une ambiance propice à la détente.

### Programme

- > Le cadre Législatif.
- > L'origine du sens du toucher, définition du Toucher-Massage.
- > Les techniques du Toucher Massage, le Toucher-Massage dans les soins.
- > Le Toucher-Massage au cœur de la communication non verbale.
- > L'importance du toucher pour le soignant.
- > Les bonnes conditions pour une séance de Toucher-Massage.

# AFR SOI04

## Public

Tout professionnel de santé en contact avec des patients dont la communication verbale est altérée

## Organisé par

ELIDE FORMATION

## Durée

21 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# La communication non verbale dans la relation patient/soignant

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité. Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non verbale

quand le langage verbal n'est plus fiable ? Comment faire la différence entre les interprétations du soignant, ces projections et une analyse fine du comportement non verbal du malade ? Quels outils sont mis à la disposition des soignants pour pallier ces déficits ? Quelles en sont les limites ? Comment faire des familles des alliés ? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides ?

## Objectifs

- > Identifier les patients dont la communication verbale est altérée et repérer les situations où les échanges verbaux sont perturbés.
- > S'approprier des techniques de communication non verbale.
- > Construire une relation de qualité au-delà des déficits.

## Programme

### JOUR 1

**Prise en charge des patients non communicants : ressources, difficultés, représentations des soignants.**

**Les représentations des soignants :**

- > Que veut dire : « Ne pas pouvoir communiquer ? »
- > Implications dans la prise en charge.
- > Pathologies – Situations - types des patients non-communicants.
- > Schéma-logique de la communication.
- > Le langage verbal, para-verbal, non verbal.
- > Difficultés – obstacles – freins – risques potentiels dans la prise en charge.
- > Stratégies d'adaptation – ressources.

### JOUR 2

**Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation soignant/patient :**

- > Construire une relation de confiance pour bien communiquer, en s'appuyant sur les postures de la relation d'aide.

- > S'approprier des outils pour communiquer avec les patients mal ou non communicants.
- > S'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les proches.
- > Savoir repérer émotions et besoins pour prévenir frustration, agressivité, repli, refus, etc.
- > Détecter et évaluer la douleur du patient mal ou non communicant.

### JOUR 3

**Développer sa créativité pour mieux communiquer avec le patient non communicant :**

- > Posture du soignant.
- > Projections, jugements.
- > Centrage, créativité.
- > Législation sur les droits des patients.
- > Le travail en réseau.
- > Outils de la communication alternative et améliorée : tablettes, pictogrammes, nouvelles technologies, etc.

# AFR SOI05

## Public

Agents de la FPH exerçant en service de réanimation/soins critiques.

## Organisé par

Pratico Santé RealCare  
FORMATIONS

## Renseignement Complémentaire

Prérequis : avoir intégré les connaissances théoriques en lien avec le référentiel de formation (AS, AP, IDE, IPDE, CS, CSS)  
Formation en distanciel.

## Modalité distancielle

1/ Autonomie sur la plateforme e-learning  
2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom) : étude d'un cas concret.

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (M1 et M2)

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e-learning « RealCare FORMATIONS ». Elles se découpent en deux parties : la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e-learning et la seconde en classe virtuelle (lien zoom directement accessible depuis la plateforme e-learning). L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

Il se forme en autonomie et à son rythme.

Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui.

Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (SRLF, SFAR) tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle.

Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents Anfh sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant.

## Programme MODULE 1A

### Chapitre 1 – Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- > Définir les principes de facteurs humains.

### Chapitre 2 – Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante.
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.

### Chapitre 3 – Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI).

### Chapitre 4 – Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (Neurologiques, cardiovasculaires, respiratoires, rénales).
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques.
- > Participer à la prévention des escarres.
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardiorespiratoire, etc.

## MODULE 1B

### Chapitre 1 – Monitorages et alarmes (1h30)

Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient.

### Chapitre 2 – Défaillances d'organes (3h30)

- > Neurologique : décrire la sédation (ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les différents scores d'évaluation existants).
- > Hémodynamique :
  - définir les principales amines vasopressives et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique ;
  - détecter les signes de l'état de choc ;
  - définir les principes des assistances extracorporelles (artério-veineuse).

- > Respiratoire :
  - gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives ;
  - distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire ;
  - définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse).
- > Rénale : définir les principes d'épuration extra-rénale.

**Chapitre 3 – Nutrition artificielle (1h)**

Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques.

**Chapitre 4 – Infectieux (1h)**

Identifier les spécificités des infections en soins critiques.

**MODULE 2A****Chapitre 1 – Contexte sanitaire, organisation et planification des soins (2h30)**

- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle.
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle.
- > Définir les principes de facteurs humains.

- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- > Appliquer les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment gestion des EPI.
- > Identifier les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient.

**Chapitre 2 – Limitations et arrêts des thérapeutiques actives (1h30)**

- > Identifier les aspects culturels et réglementaires de la fin de vie.
- > Assurer la prise en charge d'un patient en fin de vie et de ses proches.

**Chapitre 3 – Communication patients, familles et équipes soignantes (1h)**

Adapter sa communication avec le patient et ses proches .

**Chapitre 4 – Prise en charge du patient en réanimation (9 heures)**

- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en soins critiques.
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs.
- > Préparer et installer des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation).
- > Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives.
- > Identifier les procédures de transport.
- > Identifier le caractère urgent d'une situation.
- > Identifier les urgences vitales.

**MODULE 2B****Chapitre 1 – Fonction neurologique (2h30)**

- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques.
- > Préparer des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicaments destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation.

**Chapitre 2 – Fonction hémodynamique (2h30)**

Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées.

**Chapitre 3 – Fonction rénale (1h)**

Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service.

**Chapitre 4 – Nutrition artificielle (1h)**

Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique).

## AFR SOI06

### Public

Au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico-sociaux, tous professionnels de santé et psychologues ainsi que les personnels (travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.), volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire

### Organisé par

Marché en cours

### Durée

14 heures

### Renseignement Complémentaire

Prérequis : exercer des fonctions cliniques et/ou disposer d'une expérience en prévention du suicide

## Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère de la santé et de la prévention. Bien que le taux de suicide soit en baisse constante depuis le début des années 1990, la France présente toujours un des taux les plus élevés de décès par suicide en Europe, avec environ 200 000 tentatives de suicide par an et 12,5 suicides pour 100 000 habitants, alors que la moyenne européenne est de 10,8. La crise sanitaire a joué un rôle de catalyseur des problèmes de santé mentale en France, notamment chez certains publics spécifiques comme les jeunes, comme le montrent les

résultats de l'enquête de suivi CoviPrev réalisée par santé publique France.

Intégrée à la Feuille de route santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie Nationale de Prévention du Suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un ensemble d'actions intégrées. La SNPS est déclinée au niveau territorial par les agences régionales de santé (ARS), en application de l'instruction n° DGS/SP4/2022/171 du 6 juillet 2022 actualisant l'instruction n° DGS/ SP4/2019/190 du 10 septembre 2019.

### Objectifs

- > Évaluer et orienter les personnes présentant des risques suicidaires.
- > Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge.
- > Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu.
- > Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication.
- > Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire.
- > Orienter vers les ressources adaptées (SAMU, CMP, psychologue ou psychiatre de ville, etc.), éviter un risque de rupture de prise en charge.
- > Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs (3114 personnes formées aux différents modules en prévention du suicide, CHS, CMP, etc.), être invité à contribuer aux actions de supervision et d'animation du réseau des formations en prévention du suicide.

# AFR SOI07

## Public

Sages femmes -  
Médecins

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# L'entretien prénatal précoce (Modules 1A - 1B et 2)

L'entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé. Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire

national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages femmes doivent être en mesure à la fois :

- > d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse
- > de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

## Objectifs

Former les professionnels de santé (médecins et sages-femmes) à la conduite d'un entretien prénatal précoce selon les recommandations de la HAS.

## Programme

### MODULE 1A ACTUALISATION DES CONNAISSANCES

*Durée : 2 heures*

#### Connaissance du contexte et du cadre juridique

- > Le parcours de grossesse.
- > Les 1 000 premiers jours de l'enfant.

#### Les déterminants sociaux de la santé

- > L'entretien prénatal précoce.
- > La place de l'entretien prénatal précoce et ses enjeux.

### MODULE 1B FORMATION SOCLE

*Durée : 14 heures*

#### JOUR 1

- > Ce que devenir parent représente pour les femmes/couples.
- > Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels.
- > Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP.
- > Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psychoaffectif, social) de la femme/du couple.
- > Compétences et vulnérabilités/modalités permettant de favoriser les ressources parentales.

### JOUR 2

- > Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Typologies possibles d'actions coordonnées.
- > Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels.
- > Codéfinition du parcours de soins avec la femme/couple en fonction de ses/leurs besoins.
- > Enjeux de décroisement des pratiques Ville/Hôpital/PMI.

### MODULE 2

#### ACCOMPAGNER LES FEMMES/COUPLES EN SITUATION COMPLEXE

*Durée : 14 heures*

### JOUR 1

- > Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes/couples – analyse de pratiques et retours d'expériences sur les modalités de suivi et de travail en réseau.
- > Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes (sanitaire, psycho-affectif, psychologique, social), les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple.
- > Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau – coordination sanitaire et médico-sociale.
- > Quelles modalités de réponse/ quelles stratégies d'accompagnement ?
- > Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.

### JOUR 2

- > Identifications des besoins possibles des futures mères/parents.
- > Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère / couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées.
- > Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique ?
- > Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées.
- > Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques/complexes.



# AFR SOI08

## Public

Tout personnel soignant et ou éducatif confronté à la prise en charge de patients ou résidents souffrant d'addictions

**Organisé par**  
INFOR SANTÉ

## Durée

21 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Accompagnement et prise en charge des conduites addictives

Les soignants et les éducateurs sont parfois confrontés à des personnes présentant des comportements addictifs. La fréquence de ces comportements augmente, poussée par une société de consommation qui accroît la facilité de goûter, de consommer et de devenir « accro » à certaines substances ou à certains comportements.

Les conduits addictifs résultent de l'interaction entre de multiples facteurs. Les interventions de prévention, de soins et de réduction des risques nécessitent un enrichissement de connaissances permettant de comprendre les comportements qui en découlent et de gérer la relation avec les personnes qui en souffrent.

## Objectifs

- > Interroger sa pratique et analyser son positionnement dans la prise en charge des patients/usagers présentant des conduites addictives.
- > Comprendre la problématique addictive.
- > Connaître les différents types d'addiction et les comportements associés ainsi que les principaux dispositifs thérapeutiques.
- > Connaître les modes d'approche thérapeutique des troubles addictifs au service des pratiques d'accompagnement.
- > Développer un savoir-faire relationnel et des attitudes professionnelles dans l'interaction avec la personne ayant des troubles addictifs.
- > Améliorer ses pratiques professionnelles.

## Programme

### JOUR 1

- > Analyse des pratiques d'accompagnement des patients souffrant d'addictions.
- > Le concept d'addiction, origines des troubles.
- > Approche biologique, psychopathologique, médicale, sociologique.
- > Sens dans l'histoire du sujet et de son environnement.
- > Repérer la consommation de substance.
- > La législation et la répression.

### JOUR 2

- > Les différentes addictions, les conduites addictives et la grossesse.
- > Approche spécifique de chaque addiction et des répercussions plurielles sur la personne.
- > Identification des problématiques prévalentes et des axes d'accompagnement et de prise en charge à développer.
- > Les outils de soins et d'accompagnement en lien avec ces approches ciblées pour pouvoir répondre aux besoins des soignants et à la faisabilité de leur mise en œuvre.

- > Prise en charge médicale et sevrage - prévention - signes à observer.
- > Identification des acteurs du réseau.
- > Différentes approches et dispositifs thérapeutiques.
- > La place de l'intervention brève et de l'entretien motivationnel.

### JOUR 3

- > Importance de l'accueil et de l'information du patient sur le dispositif de soins et les thérapeutiques.
- > Établir une relation d'aide, identification de la demande.
- > Attitudes facilitantes et techniques d'écoute facilitant la relation.
- > Habilités d'écoute, attitudes et techniques de communication verbale et non verbale à privilégier.
- > Utilisation du contrat comme tiers dans la relation.
- > Réflexion sur le sens de l'agressivité et/ou de la violence en fonction de la singularité de la personne.
- > Repérage de ses limites.

# AFR SOI09

## Public

Tous personnels de soins

## Organisé par

INFIPP

## Durée

21 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Accompagnement de la fin de vie

Dans le cadre d'une relation d'aide de qualité, un accompagnement de fin de vie doit permettre à la fois l'écoute du patient, l'apaisement de sa douleur et de son angoisse. Cela suppose, de la part des personnels accompagnants, une grande disponibilité. En effet, malgré leur volonté de répondre au mieux à la demande de soins de la personne en fin de vie, les personnels soignants peuvent se trouver démunis. De plus, cette situation entraîne une souffrance de ces personnels dans

leur confrontation à la mort. Tenant compte de la particularité de la prise en charge des personnes âgées en fin de vie et de leur famille, l'Anfh Occitanie, souhaite développer les compétences professionnelles en savoir, savoir-faire et savoir être, pour mieux accompagner les patients et les familles en souffrance lors de la fin de vie, mais aussi pour aider ce même personnel à gérer ces situations parfois vécues douloureusement.

## Objectifs

- > Définir les notions d'accompagnement de fin de vie.
- > Accompagner les familles, les proches.
- > Appréhender les aspects psychologiques : processus de deuil, gestion des émotions.
- > Appréhender les aspects réglementaires et éthiques.

## Programme

### JOUR 1

- > Exprimer ses représentations individuelles sur la mort et les resituer dans un contexte individuel et social.
- > S'approprier ou réapproprier le cadre éthique et réglementaire des soins palliatifs.
- > Connaître les droits des patients en fin de vie.

### JOUR 2

- > Actualiser ses connaissances sur le concept de fin de vie.
- > Appréhender la fin de vie à partir des besoins du patient et/ou résident.
- > Appréhender la fin de vie à partir des besoins de l'entourage.

### JOUR 3

- > Exploiter le travail intersession.
- > Questionner la prise en charge globale de la personne en fin de vie.
- > Appréhender des problématiques éthiques en fin de vie.
- > Savoir se positionner et gérer les émotions en situation de fin de vie.
- > Développer ses compétences relationnelles en situation de fin de vie.

# AFR SOI10

## Public

Cadres de santé, personnel soignant, IDE, préparateurs en pharmacie hospitalière, etc.

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

14 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Prévention des erreurs médicamenteuses

3,3% des hospitalisations sont la conséquence d'un événement indésirable grave (EIG) lié au médicament. En 2004 et 2005, le cadre réglementaire s'est enrichi notamment à travers la loi de santé publique introduisant l'obligation de déclaration des effets indésirables graves liés aux soins et le contrat de bon usage des médicaments, des produits et des prestations. Les accidents mortels dus à des erreurs d'administration renforcent la nécessité

d'une formation axée sur la prévention des erreurs médicamenteuses dans les établissements de santé. Suite à la présentation par la DGOS, de la circulaire DHOS/RH4.2009/215 du 15 juillet 2009, les formations facilitant l'appropriation des bonnes pratiques et démarches préventives sont encouragées, la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse évitable constitue une priorité de santé publique.

## Objectifs

- > Appréhender l'ensemble des facettes qui composent la maîtrise du circuit du médicament.
- > Comprendre et expliciter les risques et dangers de l'administration médicamenteuse.
- > Appréhender les principes de gestion des risques applicables.
- > Comprendre comment se construit un accident.
- > Participer à la déclaration et à l'analyse de l'erreur médicamenteuse.
- > Identifier les facteurs humains et organisationnels.
- > Appréhender les cadres et limites du prescripteur.
- > Clarifier le positionnement de l'IDE face au médecin au vu de la législation et de la jurisprudence.
- > Comprendre comment réaliser une analyse d'incident ou d'accident.
- > Connaître les outils d'analyse.

## Programme

- > Préparation et autodiagnostic des pratiques actuelles (test de positionnement non présentiel).
- > Rappel concernant les principes de circuit du médicament.
- > Gestion des risques et circuit du médicament - comprendre la construction d'un accident.
- > Les différentes étapes du circuit : prescription - dispensation - stockage - préparation - distribution et administration.
- > La surveillance pharmaceutique.
- > Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.
- > Comment réaliser un CREX, comité de retour d'expérience.
- > Analyse d'un accident iatrogène.
- > Comment identifier les risques dans son service.
- > Suivi de mise en œuvre.

# AFR SOI11

## Public

Aides-soignants,  
infirmiers, médecins

## Organisé par

IFSO

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# La prévention des soins d'escarres : prévention des escarres, plaies et cicatrisation

Actuellement, les soignants ne disposent que d'un temps réduit dans leur formation initiale sur un sujet aussi prégnant dans les soins que les plaies et leurs cicatrisations. Si les apports théoriques sont maîtrisés, l'acquisition de la pratique est dépendante de la réalisation des stages inclus dans la formation initiale. Au fil du temps, les techniques, les produits à disposition évoluant, les soignants peuvent

n'en avoir qu'une connaissance partielle. Cette formation a pour but d'améliorer l'efficacité du processus de prise en charge des plaies par une démarche d'analyse globale de la situation du patient, l'évaluation et le suivi des différents types de plaies et de pansements et une coordination pluridisciplinaire. Elle contribue à une meilleure information du patient sur les étapes de sa prise en charge.

## Objectifs

- > Mettre en relation les éléments de contexte du patient afin d'assurer les soins de prévention et de suivi d'une plaie.
- > Analyser et évaluer une plaie pour adapter la prise en soins au regard des dispositifs médicaux existants et de la situation de la personne.
- > Inscrire son activité de soin dans un processus global de prise en charge en lien avec l'équipe pluridisciplinaire tout en s'appuyant sur les nouvelles technologies médicales.
- > Mobiliser les techniques permettant d'aider le patient à mieux appréhender le soin.

## Programme

### SÉQUENCE 1

- > Faire ressortir les grandes étapes du processus de cicatrisation normal et identifier les pathologies entraînant des répercussions sur la prise en charge des plaies.
- > Identifier les différents types de plaies et leurs prises en soin (prévention, traitement).
- > Faire corrélérer l'environnement de la personne porteuse de plaie à sa prise en soin.

### SÉQUENCE 2

- > Mettre en relation sa pratique soignante en lien avec la réglementation et les recommandations actuelles.
- > Expérimenter les différents types de pansements afin d'identifier leurs modes d'action, leurs indications et contre-indications.

### SÉQUENCE 3

- > Rechercher les caractéristiques d'une plaie permettant son évaluation et son suivi.
- > Interagir dans une équipe pluridisciplinaire au service de la prise en soin des plaies.
- > Mettre en rapport les éléments de contexte de la prise en soin des plaies afin de l'optimiser.

# AFR SOI12

## Public

IDE et AS en binôme,  
Cadre de santé,  
infirmière coordonnatrice

## Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

## Durée

21 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## La responsabilité soignante

On constate une montée du contentieux concernant les professionnels soignants exerçant en établissements de santé. Une analyse plus pragmatique permet de constater qu'il faut différencier les réclamations des contentieux et prendre de la distance avec la médiatisation de certains cas. Cette inflation ne fait en effet que susciter l'angoisse des professionnels concernés. En outre, les évolutions démographiques, sanitaires, économiques et financières, renforcent sans cesse les interrogations. Dans les services, les

tensions en effectifs ont tendance à s'accroître, renforçant les problématiques de glissements de tâches et de dépassement des compétences. Les aides-soignants sont d'autant plus touchés par ce contexte que dépourvus d'un décret propre, ils dépendant largement des collaborations instaurées dans le cadre du rôle propre infirmier. Les professionnels soignants, IDE et AS ressentent les contradictions impliquées par les situations humaines traitées dans un paysage sanitaire, social et médico-social en constante mutation.

### Objectifs

- > Connaître les différents niveaux de responsabilité du personnel soignant ; le cadre juridique spécifique de l'exercice soignant ; le cadre de la délégation de tâche et appréhender la notion de pratiques avancées.
- > Repérer les situations à risque juridique élevé pour y apporter une réponse adaptée et sécuriser les pratiques.
- > Identifier les limites du champ d'exercice professionnel, notamment s'agissant des situations pour lesquelles il existe des dépassements de compétences.
- > Identifier le cadre juridique applicable à la collaboration avec les médecins, les cadres de santé, les infirmiers et les auxiliaires de soins (AS, AP, etc.) et actualiser celui-ci, notamment par une analyse du décret du 11 février 2002 (devenu le décret du 29 juillet 2004) et de ses conséquences sur l'organisation de la collaboration.
- > Connaître les apports de la loi du 4 mars 2002 et ses répercussions.

### Programme

- > Les différents niveaux de responsabilité du personnel soignant IDE et AS.
- > Le cadre juridique spécifique de l'exercice soignant.
- > Le cadre de la délégation de tâche et la notion de pratiques avancées.
- > Les situations à risque juridique élevé et comment y apporter une réponse adaptée et sécuriser les pratiques.
- > La question de l'information du patient, du consentement aux soins et le risque juridique associé.
- > Le rôle de l'IDE dans la coordination des soins sous sa responsabilité.
- > Inscrire sa pratique dans une réflexion éthique bénéfique risque.

## **AFR SOI13**

**Public**

Tout professionnel  
médical

**Organisé par**

Marché en cours

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## **Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose**

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France la première cause d'infertilité. En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022.

Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023 - 2027).

La mise en œuvre des filières dédiées à la prise en charge de l'endométriose s'appuie sur la constitution d'une offre de soins graduée avec des professionnels de santé formés.

**Objectifs**

- > Améliorer la connaissance de l'offre de soins graduée en région et des filières endométriose pour soutenir les parcours de soins et le juste adressage des patientes au sein des filières régionales.
- > Améliorer, dans une logique de collaboration interprofessionnelle, les pratiques professionnelles du diagnostic à la prise en charge des différentes dimensions de la maladie en portant une attention particulière à la pertinence des explorations complémentaires, du traitement médical et des actes chirurgicaux ainsi qu'aux prises en charges globales (douleur, ETP, etc.).
- > Augmenter, in fine, le nombre de professionnels disponibles et formés dans le domaine de l'endométriose et participant aux filières régionales.

**Programme**

- > Mise à jour des connaissances sur la maladie.
- > Diagnostic précoce, diagnostic différentiel et extension de la maladie.
- > Bonnes pratiques en matière de prise en charge ambulatoire et hospitalière.

# AFR SOI14

## Public

Public pluriprofessionnel et plurisectoriel (sanitaire, social et médico-social)

## Organisé par

Marché en cours

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

L'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale, incluant l'annonce d'une maladie grave, de soins palliatifs, d'un dommage lié aux soins ou l'annonce du décès à la famille et aux proches, est une étape clef de la prise en charge du patient et de la relation des soignants avec sa famille et ses proches. Outre la mauvaise nouvelle elle-même, la façon de l'annoncer -

mobilisant savoir-être, savoir-faire et savoir-dire du professionnel de santé - peut modifier radicalement pour chacun le cours de la vie et sa perception. Ces situations douloureuses mobilisent la combinaison de compétences à dimensions individuelle (ex. connaissances, expériences) et collective (ex. recommandations professionnelles, réglementation).

## Objectifs

➤ Améliorer la qualité de l'annonce par les professionnels de santé afin qu'elle soit adaptée à la situation et réalisée dans des conditions humaines et empathiques (ex. savoir adapter la communication verbale et non verbale).  
➤ Permettre un meilleur accompagnement du patient et de son entourage qu'il s'agisse d'une maladie grave, d'une situation de fin de vie ou de l'annonce d'un décès aux proches.

## Programme

La formation porte sur l'ensemble des situations pour lesquelles un professionnel de santé ou de l'accompagnement médico-social pourrait être amené au cours de son exercice à annoncer une mauvaise nouvelle, par ex. : le diagnostic d'un cancer, d'une maladie rare, d'une maladie neurodégénérative, d'un handicap, etc.

La formation abordera les thématiques suivantes :

- Dimensions éthique, déontologique et juridique.
- Connaissance du rôle complémentaire de chacun des membres (médicaux et non médicaux) de l'équipe professionnelle avant pendant et au décours de l'annonce.
- Préparation en équipe de l'annonce incluant la connaissance du dossier et les conditions de l'entretien .
- Réalisation de l'entretien d'annonce.
- Suite à l'annonce.

## AFR SOI15

### Public

Aides médico-éducatifs et auxiliaires éducatifs, aides médico-psychologiques, assistants sociaux, conseillers en soutien social et familial, éducateurs spécialisés, infirmiers, psychomotriciens, médecins, pharmaciens, etc.

### Organisé par

Marché en cours

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Formation au repérage, à l'accompagnement et au soutien des proches aidants de personnes âgées, personnes malades et personnes handicapées

Afin que les aidants soient mieux accompagnés et orientés, il est important que les professionnels qui interviennent auprès de la personne qu'ils aident, ou qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours, soient sensibilisés au rôle que les aidants jouent, soient formés au repérage de ces aidants et puissent répondre à leurs interrogations et les orienter en fonction des besoins qu'ils les auront aidés à exprimer. À l'issue de cette formation, il est attendu une amélioration des

connaissances des professionnels, relatives aux besoins des proches aidants permettant ainsi une amélioration du soutien, de la qualité de l'accompagnement et de l'attention portées aux proches aidants. Une réponse précoce aux besoins de l'aidant est un facteur important pour prévenir les risques sanitaires auxquels ils sont surexposés (fatigue accrue, risque d'épuisement, retard de diagnostic, santé mentale dégradée, deuil pathologique, etc).

### Programme

#### Sensibiliser les professionnels au rôle d'aidant

- > Informer les professionnels sur ce qu'est « être aidant » et sur les risques auxquels ils sont exposés.
- > Porter une attention spécifique à certains publics : femmes aidantes, jeunes aidants, aidant sandwich (parents d'enfant en bas âge aidant une personne âgée).

#### Repérer les aidants et les accompagner dans leurs droits : développer le « aller vers »

- > Identifier les proches aidants et leur faire prendre conscience qu'ils sont aidants.
- > Accompagner les aidants dans l'identification de leurs besoins.
- > Informer et orienter l'aidant des droits existants pour lui et la personne qu'il accompagne.

#### Soutenir les aidants : mettre en place des actions de soutien aux proches aidants

- > Soutenir psychologiquement les aidants.
- > Prévenir les situations d'épuisement de l'aidant.
- > Identifier les risques de maltraitance.
- > Former à la pair-aidance et favoriser l'entraide et les liens entre les personnes aidantes.
- > Prévenir le deuil pathologique.
- > Aider à trouver la juste place de l'aidant avec la personne accompagnée.



# AFR SOI16

## Public

Personnels soignants

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

21 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Bienveillance : concept, analyse et appropriation

Enjeu majeur de la qualité de vie des personnes accueillies, promouvoir une culture de bienveillance nécessite un engagement dans une démarche éthique individuelle et collective. Vouloir être bienveillant c'est aussi prendre le risque de se satisfaire des bonnes

intentions d'où l'importance de partager - en équipe et avec l'usager - avant d'agir seul et pour soi. Cela oblige aussi à réfléchir aux conséquences des actes que l'on pose, selon l'équation bénéfiques/risques.

## Objectifs

- > Identifier les comportements potentiellement maltraitants dans sa pratique quotidienne.
- > Identifier les facteurs de risque.
- > Se doter d'une pratique professionnelle intégrant une dimension éthique.
- > Dispenser des actes de soins incluant la notion de bienveillance même dans les situations difficiles.

## Programme

### JOUR 1

#### Définition et enjeux liés au concept de bienveillance en structure d'accueil et de soins

- > Les représentations sur la maltraitance et la bienveillance en institution.
- > Définition des notions de bienveillance, bienveillance, maltraitance.
- > Références scientifiques et réglementaires.
- > Caractéristiques de la relation maltraitante.
- > Facteurs propices à l'instauration de rapports Bienveillants.
- > Facteurs de risque, personnes à risque.
- > Les niveaux de responsabilités des professionnels.

### JOUR 2

#### Pour une dynamique de bienveillance au quotidien

- > Les leviers d'actions permettant de prévenir les risques institutionnels potentiels.
- > L'environnement.
- > Les pratiques soignantes quotidiennes.
- > L'organisation des soins.

- > L'accompagnement de personnes en long séjour.
- > Les comportements et aptitudes des professionnels.
- > Le développement d'une démarche bienveillante : savoir-faire et pouvoir faire.

### JOUR 3

#### Développer des aptitudes relationnelles dans une dynamique individuelle et collective

- > L'organisation institutionnelle de la bienveillance et l'impact pour les professionnels.
- > Les enjeux du travail en équipe pluridisciplinaire dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche de bienveillance.
- > La mise en œuvre des projets visant la formalisation des pratiques au sein des services.
- > L'ouverture sur l'extérieur et le travail en réseau.
- > Réflexion sur la poursuite du travail au sein de son service.

# De nouveaux enjeux et défis RH pour les établissements de la FPH

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

Plus d'infos sur [www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh](http://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh)



# 4.

## **Management – encadrement de proximité**

# AFR MEP01

## Public

Toute personne en situation d'encadrement et amené à conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus

## Organisé par

EMS/DÉMÉTER

## Renseignement Complémentaire

Chaque module a une durée d'une demi-journée.

## Durée

14 heures

## Contacts

Geneviève PONS  
(g.pons@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

# Formation modulaire « Se former aux techniques de l'entretien professionnel »

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la mise en

œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

## Objectifs

- > Module 1 – Acquérir des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Module 2 – S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.
- > Module 3 – S'entraîner à la conduite d'un entretien professionnel.
- > Module 4 – Préparer un entretien professionnel délicat.

## Programme

### MODULE 1

- > Analyser les pratiques professionnelles.
- > Se positionner en tant qu'encadrant dans le management de ses équipes et le développement de leurs compétences.
- > Fixer des objectifs et se préparer à les négocier : préciser le positionnement de l'évaluateur, le positionnement de l'évalué.
- > Déterminer les indicateurs et les critères d'appréciation.
- > Anticiper le déroulement et savoir réagir en toutes circonstances.

### MODULE 2

- > Comprendre les objectifs du compte rendu.
- > Formaliser la liste de tous les documents et supports nécessaires pour la réussite de l'entretien professionnel et se les approprier, pour l'évaluateur.
- > Faire en sorte que l'entretien professionnel constitue une véritable feuille de route pour l'évalué et l'évaluateur en formalisant un compte rendu.

### MODULE 3

- > Préparer l'organisation logistique de l'entretien professionnel.
- > Préparer l'entretien professionnel et garantir le bon déroulement.

### MODULE 4

- > Maîtriser toutes les phases de la préparation en amont du déroulement et anticiper les événements qui pourraient survenir durant l'entretien.
- > Connaître parfaitement son équipe, se connaître.
- > Être capable de prévenir et de gérer les conflits.

## **AFR MEP02**

### **Public**

Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune

**Organisé par**  
CNEH

### **Durée**

14 heures

### **Contacts**

Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## **Formation de formateur interne à la conduite d'entretiens professionnels**

La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit la suppression de la notation des agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. elle a été complétée par le décret d'application du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de

l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la fonction RH et des carrières des agents.

### **Objectifs**

- > Déterminer la place de l'entretien professionnel dans le nouveau contexte réglementaire.
- > Repérer les messages et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement et mobiliser les outils, séquences pédagogiques mises à disposition en tenant compte des spécificités de son établissement.
- > Identifier les concepts clés et les techniques de la pédagogie pour adultes à mobiliser sur cette thématique.
- > Savoir se préparer, s'adapter et transmettre l'information sur ce sujet en tant qu'intervenant.
- > S'approprier les outils, séquences pédagogiques mises à disposition pour animer la session de formation et son évaluation.
- > Savoir s'autoévaluer en tant que formateur via des jeux de rôles.

### **Programme**

- > Les fondamentaux de l'entretien professionnel : les textes à connaître.
- > Méthodologie de l'entretien professionnel et messages clés.
- > Les fondamentaux de la pédagogie des adultes et la construction du programme de formation.
- > Animer la formation sur l'entretien professionnel : postures et transfert de compétences.
- > L'utilisation des outils pendant la formation.
- > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.

# AFR MEPO3

## Public

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

## Organisé par

SYNERGIES DCF

## Durée

4 jours (2+2)

## Renseignement

### Complémentaire

Travail intersession : Mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2. Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4.

## Contacts

Geneviève PONS  
(g.pons@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

# Être tuteur de stagiaires paramédicaux

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive. Les tuteurs qui ont un rôle

pédagogique central au même titre que celui des formateurs en institut, accompagnent les stagiaires dans leur formation afin qu'ils puissent dépasser les clivages théorie/pratique. Cet accompagnement tutoral permet ainsi aux stagiaires paramédicaux, à partir de leur expérience sur le terrain (stage) de développer des compétences métiers.

## Objectifs

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

## Programme

### JOUR 1

#### Rôle, missions et compétences des tuteurs

- > Les principes et enjeux du tutorat.
- > Les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques et leurs impacts.
- > Les rôles et missions des tuteurs et des acteurs clés d'un parcours de stage.

### JOUR 2

#### L'organisation du parcours de stage

- > Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur.
- > Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement.
- > La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction.
- > La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction.
- > La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- > La mise en œuvre de l'évaluation.

### JOUR 3

#### Analyse de pratiques et outils du tutorat

- > Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement.
- > Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi.
- > Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

### JOUR 4

#### Les différents temps d'évaluation du parcours

- > Retour d'expérience et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage du stagiaire.
- > Organisation de la progression de l'apprentissage.
- > Préparation des temps d'évaluation.
- > L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels du stagiaire.
- > L'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio.
- > Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent de l'institut et l'étudiant).

# AFR MEP04

## Public

Tout agent intéressé et volontaire qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui assure déjà cette mission

## Organisé par

Synergies FCF ou Greta Occitanie

## Durée

21 heures (2+1)

## Contacts

Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

# Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH

Le développement de l'apprentissage – et notamment dans la fonction publique – constitue une priorité affichée par les pouvoirs publics, réaffirmée dans le cadre du Plan de Relance. L'apprentissage est présenté comme un levier pour sécuriser l'attractivité des métiers du « Grand Age » et répondre aux difficultés de recrutement des établissements actifs dans ce secteur.

Pour autant, dans les faits, le recours à l'apprentissage dans la fonction publique est limité, et mineur dans la FPH. Une réflexion est donc engagée pour contribuer au développement de l'apprentissage dans la FPH, et faire de ce dispositif un outil pour l'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social, et médico-social.

## Objectifs

- > Mieux installer la collaboration apprentis / maîtres d'apprentissage.
- > Sécuriser les parcours des alternants.
- > Comprendre le lien avec le CFA.
- > Permettre à ceux qui le souhaitent d'obtenir la certification au sens de l'arrêté du 17 décembre 2018 et l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.
- > Préparer le candidat à la constitution du dossier et à la soutenance devant le jury conformément au référentiel d'évaluation.

## Programme

### SYNERGIES DCF

#### JOUR 1

##### Les différents acteurs et leurs missions

- > L'identification des acteurs de l'apprentissage et rôle de chacun.
- > L'organisation de l'apprentissage.
- > L'encadrement de l'apprenti.
- > L'évaluation de l'apprenti.

#### JOUR 2

- > Identifier les étapes clés de l'apprentissage.
- > Identifier les acteurs et leur rôle dans le dispositif.
- > Identifier le parcours de formation de l'apprenti.
- > Identifier les conditions de recrutement du maître de stage.
- > Identifier les conditions d'exercice de l'apprenti.

#### JOUR 3

- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression.
- > Une nouvelle forme d'apprentissage qui ne s'enseigne pas : le savoir d'expérience se construit dans un esprit de recherche que développe l'exercice de l'analyse réflexive.
- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti.
- > La gestion des cas complexes et/ou difficiles.
- > Les actions possibles.
- > Accompagner des apprentis en difficulté.
- > Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

### GRETA OCCITANIE

#### JOUR 1

##### **Cadre réglementaire et rôle du tuteur**

- > Les enjeux du tutorat.
- > Les acteurs de l'accompagnement / les niveaux de tutorat dans l'entreprise.
- > Le positionnement du tuteur parmi les autres encadrants.
- > Le cadre juridique et réglementaire de l'alternance.
- > Le rôle et les missions du tuteur.
- > Les compétences requises par l'exercice du tutorat et le profil attendu du tuteur.

##### **Accueil et intégration**

- > Les étapes d'un accueil réussi :
  - La présentation de l'entreprise ;
  - La conduite de l'entretien d'accueil ;
  - Les documents de l'accueil facilitateurs de l'intégration.
- > Les règles et modes de communication.
- > Les attitudes et les modalités de communication pour faciliter l'acquisition de l'autonomie.
- > Les différences intergénérationnelles.

#### JOUR 2

##### **Transmission des savoirs**

- > Les facteurs d'apprentissage, la motivation, les freins.
- > L'analyse des caractéristiques des situations de travail.
- > Les compétences à transmettre.
- > L'identification des tâches, la construction de la progression pédagogique et la définition des objectifs.
- > La facilitation de l'apprentissage : expliquer, motiver, faire participer.
- > Le statut de l'erreur.
- > Comment transmettre : méthodes et outils pédagogiques.
- > La mise en place de situations de travail.
- > La réflexivité et l'explicitation.

##### **Évaluation**

- > Les modalités d'évaluation.
- > Les outils d'évaluation.
- > Les temps de l'évaluation.
- > La définition des critères.
- > La conduite des entretiens de suivi et de régulation en fonction des besoins.
- > La formalisation du bilan des acquisitions avec l'apprenti.e.



## **AFR MEP05**

**Public**

Tout professionnel en situation d'encadrement ; référents et gestionnaires « temps de travail »

**Organisé par**

Marché en cours

**Durée**

14 heures

**Contacts**

Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## **Organisation du temps de travail et méthodologie de construction de cycles de travail**

L'organisation du travail à l'hôpital constitue un enjeu primordial, au regard de l'obligation de continuité d'activité, de la synchronisation des temps soignants et de l'évolution des aspirations des professionnels en termes de conciliation vie professionnelle – vie personnelle dans un contexte de déficit d'attractivité.

Le cadre réglementaire en matière de temps de travail offre une certaine souplesse aux établissements publics de santé. Pour autant, sa maîtrise partielle par les acteurs de terrain,

associée à la persistance de certaines rigidités, ne permettent pas de s'appuyer pleinement dessus pour répondre aux contraintes rencontrées dans l'organisation du travail à l'hôpital et aux aspirations exprimées par les professionnels.

La formation vise à favoriser l'appropriation de bonnes pratiques de gestion du temps de travail par les acteurs de terrain. En effet, cette compétence essentielle s'avère dans les faits, insuffisamment maîtrisée.

**Objectifs**

**Renforcer et/ou mettre à jour les connaissances en matière de réglementation et d'organisation du temps de travail**

- > Disposer d'une méthodologie d'élaboration des cycles de travail.
- > Disposer des éléments de connaissance nécessaires à l'utilisation en routine du logiciel de système d'information en ressources humaines (SIRH) liés au temps de travail.
- > Accompagner les cadres dans la conduite du changement résultant d'une modification de l'organisation du travail.

## MEP06

**Public**

Professionnels de la FPH  
en situation  
d'encadrement

**Organisé par**

En cours d'attribution

**Contacts**

Geneviève PONS  
(g.pons@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

## Parcours modulaire encadrement (11 modules)

Le rôle d'encadrant en établissement de la FPH se complexifie dans un contexte marqué par des transformations qui impactent les établissements, ainsi que par des changements dans le rapport au travail et le sens qu'il revêt pour les collaborateurs et notamment les jeunes générations.

De surcroît, les « modes » de travail évoluent avec l'introduction marquante de formats conjuguant le présentiel et le distanciel. À cela s'ajoutent, pour les établissements, des difficultés de recrutement et de fidélisation.

Le management peut ainsi constituer un levier essentiel pour impliquer, engager et stabiliser les équipes.

Il apparaît donc fondamental que les encadrants puissent accompagner les changements, au niveau individuel et collectif. Ce parcours dédié aux encadrants vise à les accompagner afin qu'ils puissent assurer de manière efficiente leur mission, et soutenir l'engagement de chacun en équipe et individuellement.

**Objectifs**

- > Connaître les différents modes de management.
- > Identifier la posture « juste » de l'encadrant.
- > Connaître les techniques pour accompagner les équipes au changement.
- > Connaître des techniques de communication pour animer une équipe.

# 5.

## Administratif

# AFR ADM01

## Public

Personnel de direction et administratif -  
Assistants de service social

## Organisé par

CNEH

## Durée

14 heures

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## Aide sociale en EHPAD

Les établissements qui assurent l'hébergement des personnes âgées peuvent, dans un certain nombre de cas être confrontés à des difficultés de prise en charge des frais de séjour.

Ces difficultés résultent principalement pour les personnes accueillies d'un reste à charge relativement élevé, eu égard au niveau des retraites qu'elles perçoivent, comparé aux coûts de séjour facturés. L'aide sociale en EHPAD permet d'épauler ces personnes en perte

d'autonomie qui rencontrent des difficultés économiques, sociales ou psychologiques.

L'accompagnement d'une personne en EHPAD est complexe et prend en compte l'ensemble des dimensions du parcours de vie et plus particulièrement la dimension administrative et les expertises qui en découlent. En effet, les professionnels du soin sont alors confrontés à des problématiques ne concernant pas seulement le soin.

### Objectifs

- > Connaître et maîtriser la réglementation en matière d'aide sociale et d'obligation alimentaire.
- > Identifier les différents partenaires.
- > Repérer les points essentiels pour améliorer la pratique quotidienne.

### Programme

#### L'obligation alimentaire en droit civil

- > Les définitions.
- > Les règles fixées par le Code civil.
- > Les compétences.
- > La mise en œuvre de l'obligation alimentaire.

#### L'obligation alimentaire dans le droit de l'aide sociale

- > Les définitions.
- > Notions de besoins et de solidarité.
- > Situation de fortune.
- > Nature exclusivement civile.
- > Distinction entre dette et obligation alimentaire.
- > Cas de l'obligation par volonté naturelle.

#### L'admission à l'aide sociale

- > La prise en charge et le traitement d'un dossier.
- > Contentieux.
- > La participation des résidents admis à l'aide sociale en établissement.
- > Les récupérations en matière d'aide sociale à l'hébergement.

#### L'allocation personnalisée d'autonomie (APA) en établissement

- > Les conditions d'admission.
- > Les dispositions particulières.
- > Le traitement d'un dossier type.
- > L'aide technique et méthodologique.

#### Comprendre le contentieux passé et actuel de l'aide sociale par :

- > l'étude des cahiers de jurisprudence de l'aide sociale
- > l'évolution de la jurisprudence actuelle.

#### Maîtriser ses risques juridico-économiques par :

- > l'étude de la récurrence des risques émanant du ressenti des participants.

# AFR ADM02

**Public**

Tous professionnels  
de la FPH

**Organisé par**

CADRES EN MISSION  
FORMATION

**Durée**

14 heures

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

## Prise de notes et retranscription

La formation apporte aux participants les connaissances et outils nécessaires pour prendre des notes et rédiger des écrits clairs et efficaces en retranscrivant de façon pertinente

et adaptée les informations.

Elle cible également la prise de notes par abréviations et au moyen du micro-ordinateur.

**Objectifs**

- > Identifier les différents types d'écrits professionnels.
- > Cibler les idées principales et prioriser les niveaux d'information.
- > Utiliser les techniques d'abréviation mais aussi saisir des notes directement sur ordinateur.
- > Rédiger de façon concise et claire et optimiser sa relecture pour éliminer les fautes.

**Programme****JOUR 1****Les caractéristiques des écrits professionnels ; leurs impacts sur la prise de notes et l'élaboration des écrits professionnels**

- > Présenter la formation, son organisation, et reformuler les attentes.
- > Identifier les enjeux et les finalités des écrits professionnels en détaillant leurs spécificités et leurs originalités.
- > Identifier la structuration et la force du message en fonction de la nature de l'écrit et du contexte professionnel.
- > Appréhender les abréviations essentielles.
- > Élaborer sa propre liste d'abréviations.

**JOUR 2****La prise de notes rapide et sur micro-ordinateur ; sa concrétisation en écrits clairs et compréhensibles**

- > Prendre des notes et les produire de façon professionnelle.
- > Organiser sa prise de notes sur micro-ordinateur.
- > Optimiser sa relecture.
- > Identifier les points-clés de la rédaction sur les supports de l'établissement.
- > Construire sa démarche de progrès et faire le bilan des deux journées de formation.

# AFR ADM03

**Public**

Tout personnel amené à accueillir les familles et visiteurs

**Organisé par**

ETHICARE

**Durée**

14 heures

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## Accueil téléphonique et physique des familles/ visiteurs : renseigner et orienter

L'optimisation de la qualité d'accueil requiert une démarche de professionnalisation impliquant l'ensemble des personnels dans une perspective de progression tant individuelle que collective. Cette amélioration s'appuie sur le développement des compétences relationnelles et organisationnelles, englobant la disponibilité, la présence, la transmission d'informations et l'orientation. L'accueil, envisagé de manière permanente et inclusive,

concerne l'intégralité des personnels hospitaliers et tous les usagers, sans distinction. Cette approche intègre également la gestion attentive de l'environnement, des ressentis et des émotions. L'objectif inhérent à la formation consiste à perfectionner les situations d'accueil, favorisant ainsi l'établissement d'un climat de confiance parmi les patients, le personnel et les proches.

**Objectifs**

- > Promouvoir la prise de conscience des enjeux liés à un accueil de qualité.
- > Adapter sa communication selon le type et les conditions d'accueil.
- > Adapter ses réactions dans un contexte d'accueil difficile.

**Programme****JOUR 1**

- > Les enjeux d'un accueil de qualité.
- > Réglementation et droit à l'information.
- > La fonction accueil en institution de santé.
- > Les différentes compétences pour un accueil de qualité.
- > Maîtriser les 3 modes de communication.
- > Les attitudes aidantes en relation d'accueil.

**JOUR 2**

- > Les situations sous tension.
- > Mieux gérer son stress.
- > Mieux gérer son temps.
- > Place et rôle de l'équipe.

# AFR ADM04

**Public**

Personnels en charge de l'animation de la politique handicap de l'établissement et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude physique.

**Organisé par**

Marché en cours

**Contacts**

Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## Formation de Référent handicap

Les établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux doivent atteindre le taux d'emploi légal d'au moins 6 % de travailleurs handicapés et mettre en place des plans d'actions afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En parallèle, ils rencontrent de plus en plus de difficultés à

accompagner les personnels en restriction d'aptitude ou en inaptitude par un aménagement des conditions de travail et/ou un reclassement. Ces deux dimensions se rejoignent dans la « politique handicap » ou « politique de maintien dans l'emploi » de l'établissement ; il revient au référent handicap de l'animer.

**Objectifs**

- > Connaître les enjeux et le contexte réglementaire du handicap, de l'invalidité et des situations de restriction d'aptitude ou d'inaptitude.
- > Mettre en place la politique du handicap de son établissement et contribuer à son animation,
- > Accompagner les personnels en situation de handicap ou confrontés à une problématique d'inaptitude physique.

# AFR ADM05

**Public**

Directeurs, cadres supérieurs de santé, directeurs des soins, personnels administratifs RH

**Organisé par**

En cours d'attribution

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FP

Les violences externes et internes commises à l'encontre des professionnels et personnels de santé sont source de dégradation de la qualité de la vie au travail et par conséquent nuisent à la qualité des soins due à nos concitoyens. Elles se trouvent également à l'intersection d'un double enjeu : celui de la santé des soignants et celui de l'attractivité des métiers de la santé,

mais aussi des autres métiers accomplis par les personnels non soignants. Le ministère de la santé et de la prévention a publié récemment une instruction sur la protection fonctionnelle dans la FPH. Les enjeux sont ainsi de permettre à tous les acteurs des ressources humaines de bien Maîtriser les conditions d'octroi et de mise en œuvre de cet important dispositif.

**Objectifs**

- > Maîtriser le dispositif juridique afin d'être en mesure d'accorder la protection et à en faire application pendant la durée de protection.
- > Être en mesure de collaborer efficacement avec les différents intervenants : avocats, tribunaux, police-gendarmerie ; assurances.
- > Savoir adapter les actions à mettre en œuvre au regard d'une situation donnée.
- > Communiquer auprès des agents sur leur droit en matière de protection et leurs obligations lorsqu'elle est accordée.



6



**Métiers  
techniques,  
logistiques –  
informatiques –  
restauration**

# AFR TLIRO1

## Public

Ouvriers de maintenance de bâtiment de la FPH devant réaliser des travaux liés à la plomberie, électricité, soudage, maçonnerie, couvertures et peinture

## Organisé par

GIP FORMAVIE  
OCCITANIE

## Durée

14 heures

## Renseignement

### Complémentaire

La formation comporte 8 modules de 21 heures chacun

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Parcours Personnels Techniques

L'Anfh met à la disposition des établissements de FPH un parcours technique qui comprend 8 modules de 21 heures chacun afin de professionnaliser leurs agents.

## Programme

### INITIATION À LA PLOMBERIE SANITAIRE

Durée : 21 heures

#### Repérage d'un réseau existant :

- > identification des principaux composants d'un réseau de distribution d'eau froide, d'eau chaude ou d'évacuation ;
- > repérage d'un réseau sur plan et sur site.

#### Techniques de façonnage

- > Cintrage.
- > Réalisation d'une dérivation.
- > Préparation d'assemblages mécaniques (collet battu).

#### Techniques d'assemblage

- > Choix du type d'assemblage.
- > Utilisation du chalumeau oxyacétylénique : brasage et soudo-brasage.
- > Étude des règles de mise en œuvre et la réalisation d'assemblages sur tube cuivre.

### INITIATION ET PRINCIPES DE BASE EN ÉLECTRICITÉ

Durée : 21 heures

#### Partie théorique

- > Les différents types de matériel.
- > Les grandeurs électriques (Notions de tension, intensité, puissance, résistance, fréquence, énergie, Loi d'Ohm, loi de Joule).
- > Technologie des composants (gâche électrique, relais, batterie d'accumulateurs, transformateurs, etc.).

#### Sécurité des personnes, des biens et de l'environnement :

- > le risque électrique ;
- > la prévention des risques électriques.

#### Les étapes de mise en œuvre :

- > pose et raccordement d'appareillages électriques (éclairage, prise, disjoncteur, minuterie, télérupteur) ;
- > mise en service de l'installation.

### INITIATION ET PRINCIPES DE BASE EN SOUDAGE

Durée : 21 heures

Identifier la nature des différents supports et différencier les différentes techniques de soudage en fonction de la nature des matériaux.

#### Composition des matériaux : acier, inox, aluminium

- > Leurs différentes applications :
  - le soudage MIG-MAG ;
  - le soudage à l'arc ;
  - le soudage TIG.
- > Prise en charge du poste de soudage.
- > Présentation de la pièce à réaliser.
- > Réaliser un assemblage simple et complexe.

### INITIATION À LA MAÇONNERIE

Durée : 21 heures

- > Lecture de plan :
  - plan d'exécution d'ouvrages ;
  - plan de méthodes ;
  - documents relatifs à la prévention.
- > La nomenclature, le vocabulaire.
- > Implantation, traçage et niveau d'ouvrages simples :
  - implantations altimétriques et planimétriques ;
  - matériel de contrôle, de mesure et de tracé.
- > Réaliser un coffrage d'ouvrage courant :
  - coffrages traditionnels, modulaires ;
  - réservations et inserts ;
  - serrage et étaitements.
- > Installation de dalles et dallage en béton armé :
  - mortier chaux ou ciment ;
  - joint de dilatation.
- > Assurer la pose de chapes :
  - refluee ;
  - incorporée ;
  - rapportée.
- > Préparer son poste de travail et équipements :
  - matériels et outillages adaptés ;
  - quantité à prévoir ;
  - bétonnière ;
  - petit engin de levage.

➤ Appliquer les différents types d'enduits (taché, gratté, etc.) :

- enduits traditionnels
- mortier lent
- enduits prêts à l'emploi

➤ Sceller des petits éléments de maçonnerie :

- matériau en adéquation avec les parties à assembler ;
- techniques adaptées.

#### **PERFECTIONNEMENT EN ÉLECTRICITÉ DU BÂTIMENT**

*Durée : 21 heures*

##### **Partie Théorique**

- Les lois fondamentales en électricité.
- Les différents types d'appareillages et composants.
- Les caractéristiques principales des appareillages de sécurité.

##### **Étapes de mise en œuvre**

- Domotique : Pose d'un coffret VDI / Raccordement des prises au coffret VDI et brassage.
- Câblage de l'intérieur du coffret VDI à partir du DTI.
- Entretien et maintenance de communication par courant faible : poire d'appel, contrôle d'accès par visiophone, gâche, interphone et porte automatisée.
- Raccordement et maintenance de BAES (présence et la conformité des blocs, visibilité des blocs, vérification de l'état de fonctionnement des composants).
- Changement d'un appareil défectueux.

#### **LA PRÉPARATION ET LA PEINTURE DE TOUS TYPES DE SUPPORT**

*Durée : 21 heures*

➤ Connaître la composition d'une peinture :

- peinture acrylique ;
- peinture glycérophthalique.

➤ Identifier les différents outils et matériaux.

➤ Appréhender les différents travaux de peinture / altérations :

- travaux de préparation ;
- travaux d'apprêts ;
- travaux de finitions ;
- DTU 59.1 et qualités de finition.

➤ Quantifier un chantier :

- surfaces brutes et nettes ;
- rendement d'une peinture et consommation d'enduit.

➤ Apprendre à réchampir :

- mettre en peinture ;
- préparer des fonds ;
- tracer un motif ;
- peindre ;
- replier un chantier et gérer les déchets.

#### **LE DIAGNOSTIC ET LA MAINTENANCE DES COUVERTURES**

*Durée : 21 heures*

➤ Les différents types de couverture.

➤ Points à surveiller dans le cadre d'une maintenance des couvertures.

➤ Les principaux désordres et leurs causes.

➤ Actions de maintenance :

- remplacement d'ardoises,
- nettoyage des toitures et des gouttières,
- évacuation des eaux pluviales : entretien des chéneaux et descentes,
- traitement d'étanchéité,
- localisation d'infiltration,
- traitement des liaisons menuiserie-couverture.

➤ Règles d'hygiène et de sécurité lors des interventions : prévention des risques de chute, problématique liée à la présence d'amiante dans les ardoises en fibrociment.

➤ Gestion du début et de la fin de chantier.

➤ Synthèse / bilan de la formation

#### **PERFECTIONNEMENT PLOMBERIE**

*Durée : 21 heures*

# AFR TLIRO2

**Public**

Tout public

**Organisé par**

GRETA

**Durée**

35 heures

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Initiation couture

La formation couture est une remontée de besoins des établissements publics hospitaliers car les agents qui y travaillent ne sont pas en mesure de réaliser des opérations simples de couture.

**Objectifs**

- > Être capable d'assurer des opérations de couture simple en toute sécurité.
- > Être capable de choisir les techniques, outils et matériels appropriés selon les usages.
- > Être capable de réaliser des petits travaux de couture à la machine.
- > Être capable de réaliser des petits travaux de couture à la main.

**Programme****Introduction à la couture**

- > Outils et appareils de couture.
- > Tissus.
- > Ergonomie, santé et sécurité.

**Coudre à la machine**

- > Machine : fonctionnalités et organes.
- > Préparation de la machine.
- > Pièces de la machine.
- > Prise en main de la machine.
- > Réalisations concrètes.

**Coudre à la main**

- > Équipement et matériel.
- > Réalisation de couture d'un bouton plat, de points, d'ourlets.
- > Réparation d'accroc, Retouches.
- > Changement de fermeture éclair.

# AFR TLIRO3

## Public

Cadres techniques, responsables de maintenance et responsables de sécurité et techniciens méthodes de maintenance

## Organisé par

APAVE

## Durée

14 heures

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Obligations légales et réglementaires de maintenance

Les établissements doivent avoir des professionnels formés aux principales obligations réglementaires.

## Objectifs

- > Connaître les principales obligations réglementaires en matière de maintenance dans les ERP type U/J.
- > Gérer les obligations réglementaires.
- > Explorer et valoriser les inspections réglementaires.
- > Connaître les préconisations d'Horizons - Maintenance en matière de maintenance préventive.
- > Mettre en place une main courante pour gérer les demandes d'interventions.
- > Mettre en place un tableau de suivi des périodicités des interventions de maintenance.

## Programme

### Les principales obligations réglementaires par type d'installation technique :

- > CVC / Eau & plomberie sanitaire / Électricité / incendie (dispositifs de secours) / Équipements de travail/ Levage.

### Gestion des obligations réglementaires :

- > Rôle de la fonction maintenance.
- > Documents de maintenance et traçabilité.
- > Gestion des inspections et contrôles réglementaires.

### Exploiter et valoriser les inspections réglementaires :

- > Gestion en interne ou externe.

### Les préconisations Horizons Maintenance en matière de maintenance préventive

- > Présentation des gammes de maintenance préventive par lot technique.
- > Niveau de qualification requis pour les différentes.
- > Interventions de maintenance.
- > Exemples de mode opératoires et traçabilité.

### Mettre en place un outil de suivi des interventions de maintenance

- > Présentation de la main courante.
- > Construction d'un outil de suivi des périodicités des interventions de maintenance réglementaire et préventive (exercice à partir des situations rencontrées par les stagiaires).
- > Analyse d'un rapport d'inspection périodique.
- > Traduire les observations en demandes d'intervention.
- > Avec indicateurs de gravité.

# AFR TLIRO4

**Public**

Tout agent travaillant  
en cuisine

**Organisé par**

À déterminer

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Pâtisserie pour diabétiques

Les desserts à faible index glycémique sont recherchés par un public toujours grandissant soucieux de se nourrir sainement.

Cette formation vous propose de réaliser une gamme de desserts où l'on cherche à éliminer le sucre blanc ainsi que les sucres raffinés.

**Objectifs**

- > Réaliser des pâtisseries en maîtrisant l'indice glycémique des desserts
- > Choisir les paramètres technologiques optimums

# AFR TLIRO5

**Public**

Tout agent travaillant  
en cuisine

**Organisé par**

À déterminer

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Cuisine basse température – Cuisine sous vide

La cuisine basse température, aussi utilisée dans le cadre de la cuisine sous vide, est un mode de cuisson permettant de cuire les aliments ou préparation à moins de 100°. Cette technique de cuisson permet d'assurer

la conservation du goût, des textures et la saveur des produits. Elle nécessite cependant des connaissances et une pratique pour respecter les principes d'hygiène alimentaire.

**Objectifs**

Réaliser des cuissons en utilisant les techniques basses températures et sous vide pour maîtriser les bonnes pratiques d'hygiène afin d'être en conformité avec les services de contrôle.

# AFR TLIRO6

### Public

Tout agent travaillant  
en cuisine

### Organisé par

À déterminer

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Formation cuisine

Les établissements sanitaires, sociaux et  
médicosociaux accueillent une population  
hétérogène présentant des pathologies variées.  
La notion de plaisir doit rester une priorité tout

en adaptant l'alimentation aux besoins des  
personnes. Dans ce domaine la formation des  
personnels est essentielle.

### Objectif

Développer la créativité  
culinaire tout en répondant  
à des besoins spécifiques en  
termes d'apports nutritionnels  
et d'alimentation.



# AFR TLI07

**Public**

Tout professionnel en charge de l'entretien des espaces verts

**Organisé par**

À déterminer

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Entretien des espaces verts

Pour les agents assurant les missions d'entretien des espaces verts, il est essentiel de se former ou de réactualiser les compétences en matière de connaissance des végétaux,

d'utilisation des équipements et produits phytosanitaires, en tenant compte de l'environnement spécifique de chaque établissement de la FPH.

**Objectifs****Réaliser l'entretien des espaces verts**

- > Entretien et savoir végétaliser un espace paysager.
- > Effectuer l'entretien des espaces verts dans le respect de l'environnement.
- > Savoir travailler dans le respect des règles de sécurité.
- > Réaliser des travaux de préparation des sols et de plantation des végétaux.

# AFR TLIRO8

**Public**

Agent(e) de cuisine

**Organisé par**

GRETA

**Contact**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Préparation au CAP métiers de la cuisine

Cette formation vise à accompagner les agents de cuisine à obtenir une qualification reconnue et leur permettant une polyvalence aux différents postes de travail au sein d'une cuisine.

**Objectifs**

- > Participer aux opérations d'approvisionnement et de stockage.
- > Contribuer à l'organisation d'une production culinaire.
- > Organiser le poste de travail tout au long de l'activité de cuisine.
- > Mettre en œuvre les techniques de base et cuisiner.
- > Contrôler, dresser et envoyer la production.
- > Communiquer dans un contexte professionnel.

# AFR TLIR09

## Public

Agent(e) de blanchisserie ; Agent(e) de production linge ; Blanchisseur(euse)

## Organisé par

CTTN IREN

## Durée

168 heures

## Contact

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Préparation au CAP métiers de la blanchisserie industrielle

Cette formation vise à accompagner les agents de blanchisserie à obtenir une qualification reconnue et leur permettant une polyvalence aux différents postes de travail au sein d'une

blanchisserie. Le CAP Métiers de la Blanchisserie Industrielle est enregistré au RNCP sous le N° 12841.

## Objectifs

- > Se préparer aux épreuves du CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.
- > Acquérir la qualification nécessaire pour occuper tous les postes de travail de réception du linge, de lavage, de finition, de maintenance et d'expédition.
- > Acquérir les connaissances technologiques et les savoir-faire fondamentaux nécessaires à l'utilisation des équipements de son environnement professionnel.

## Programme

La formation comprend **six regroupements de 4 jours**.  
Le stagiaire quitte le lieu de formation avec des documents à travailler et des devoirs à renvoyer chaque semaine par correspondance, ou à remettre le premier jour de la session suivante au formateur :

- > français et histoire-géographie-éducation civique ;
- > mathématiques et sciences physiques et chimiques ;
- > préparation et mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie :
  - l'entreprise et son environnement,
  - les matériaux et les articles,
  - les salissures et tâches,
  - les produits utilisés,
  - les procédés de traitement des articles,
  - les moyens de production,
  - la maintenance préventive de premier niveau,
  - la santé et la sécurité au travail,

- la qualité et le contrôle,
- mise en œuvre d'activité technique de blanchisserie,
- prévention santé environnement.

Cette formation sera organisée dans une blanchisserie hospitalière et permettra l'alternance entre apports théoriques et mise en pratique.

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

Un parcours de formation agents comprenant des 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.

Plus d'infos sur  
[www.anfh.fr/thematiques/  
competences-cles-dispositif-4c](http://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c)



# 7

## **Établissements sociaux et médico-sociaux (handicap – famille)**

# AFR ESMS01

### Public

Professionnels exerçant en établissements sociaux et médico-sociaux de la FPH

### Organisé par

À déterminer

### Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)  
Geneviève PONS  
(g.pons@anfh.fr)

## Les visites médiatisées

La visite médiatisée introduit un tiers lors des rencontres entre le parent et son enfant, dans le cadre de la protection de l'enfance.

Elle permet que la rencontre ait lieu, tout en assurant la protection de l'enfant. Elle suppose

donc un cadre adapté et sécurisant. Si elle peut répondre à l'objectif évident de permettre la rencontre, elle peut également être mise au service d'un travail éducatif voire thérapeutique sur le lien parent-enfant.

### Objectifs

**Mettre en place des visites médiatisées et savoir adopter le positionnement du « tiers » médiateur**

- > Connaître le cadre légal et les objectifs des visites médiatisées.
- > Comprendre le rôle du « tiers » lors des visites médiatisées et les positionnements à adopter.
- > Savoir mettre en place le cadre adapté à des visites médiatisées, en fonction des situations.

## **AFR ESMS02**

**Public**

Professionnels de la FPH,  
conduits à exercer des  
fonctions de référent  
des SFP

**Organisé par**

À déterminer

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)  
Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)

## **Devenir référent des savoir-faire professionnels**

La reconnaissance des savoir-faire professionnels constitue un levier pour favoriser l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés et la valorisation de leur travail. Dans cet optique il est essentiel

de former des professionnels en capacité de les accompagner pour valoriser leurs compétences et mettre en œuvre les conditions de validations des savoir-faire.

**Objectifs****Devenir référent des  
savoir-faire professionnels**

- > Comprendre le principe de la reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP).
- > Connaître et s'approprier la démarche de RSFP.
- > Savoir accompagner les candidats pour favoriser leur réussite.

# AFR ESMS03

**Public**

Professionnels exerçant leur mission auprès d'adolescents

**Organisé par**

ANAXIS

**Durée**

14 heures

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)  
Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)

## Prise en charge des adolescents

L'adolescence est une crise familiale qui conduit parfois certaines familles à interpeller des professionnels et/ou à rencontrer des institutions dans un cadre d'aide contrainte. Cependant, les professionnels peuvent être confrontés aussi aux mêmes conduites

problématiques : mise en danger, fugue, suicide, escalade dans la violence, etc. Ils s'interrogent alors sur le sens et la cohérence de leurs pratiques ; sur l'articulation entre le jeune, sa famille et l'institution.

**Objectifs**

- > Identifier les modalités d'une prise en charge adaptée de l'adolescent en fonction des troubles psychologiques et comportementaux.
- > Adapter sa posture professionnelle.
- > Savoir construire la prise en charge de l'adolescent en partenariat avec sa famille et les professionnels d'autres structures.

**Programme****JOUR 1****L'adolescence : une étape clé**

- > Repères psychopathologiques.
- > Troubles neurodéveloppementaux.
- > Troubles du comportement et de la conduite.
- > Les conséquences et répercussions.
- > Les comportements à risque : la fugue, la violence, etc.
- > Focus sur le risque suicidaire.
- > Les repères de l'accompagnement et cadre de la prise en charge.
- > L'importance d'une communication et d'une relation adaptée.

**JOUR 2****Être accompagnant**

- > Le travail d'équipe.
- > La place de la famille dans l'accompagnement.
- > Le réseau partenarial.



8



**Qualité –  
Finances –  
Achat –  
Ressources  
Humaines**

# AFR QFARH01

## Public

Médecin coordonnateur, directeur, cadre de santé, infirmière coordonnatrice, cadre administratif

## Organisé par

ALTAFORMA

## Durée

14 heures

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

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

Le décret du 21 décembre 2016 met en œuvre la réforme de la tarification en EHPAD prévue par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement. L'allocation budgétaire est désormais forfaitaire pour la section soin et la section dépendance. Ainsi, l'évaluation de la dépendance (grille GIR) et du besoin en soin

(grille PATHOS) est plus que jamais stratégique. À l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages PATHOS et GIR en EHPAD. Cette formation offre une nouvelle approche plus stratégique d'optimisation du codage en EHPAD.

## Objectifs

- > Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification.
- > Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains.
- > Identifier les bonnes pratiques soins / administration dans l'optimisation du codage.
- > Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé.
- > Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés.

## Programme

### Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification / Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains

- > Évaluation de la dépendance moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un GMP.
- > Évaluation de la charge en soins moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un PMP.
- > Le financement des EHPAD.
- > Comprendre les enjeux budgétaires et l'impact du GMPs sur les dotations d'un CPOM.
- > Enjeu du GMPs pour l'EPRD.
- > Simulation budgétaire à partir des variations du GMP et du PMP de l'établissement.
- > Présentation des moyennes nationales et objectifs de l'établissement.

### Identifier les bonnes pratiques soins / administration dans l'optimisation du codage

- > Apprendre, à partir de la réalisation d'une EGS, comment chaque soin requis peut justifier la cotation d'un soin dans la grille PATHOS.

- > Pratique d'une évaluation gériatrique au regard de PATHOS.
- > Élaboration d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé en tenant compte de la connaissance de la grille AGGIR au moment de la réalisation de ce PAP.
- > Apport de la grille AGGIR et de la coupe PATHOS pour réévaluer le plan de soins et le Projet d'Accompagnement Personnalisé.

### Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé

- > Codage grille AGGIR.
- > Codage outil PATHOS.

### Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptées

- > Analyse de la traçabilité des dossiers de soins dans la perspective de l'évaluation.
- > Utilisation des outils mis à disposition des établissements par la CNSA pour analyser la cohérence des données GIR et PATHOS pour chaque dossier.

# AFR QFARH02

## Public

Personnel en charge des marchés publics, dans les établissements de santé comme dans les établissements du secteur médico-social

## Organisé par

Cabinet RAYSSAC

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

# Maîtriser les procédures des Marchés publics Adaptés (MAPA)

La fonction Achat dans les établissements de santé s'est fortement professionnalisée ces dernières années. À l'heure de la mise en place de la fonction Achat de territoire, les équipes doivent maîtriser la réglementation des marchés publics.

**Cette formation est spécifique à la réglementation de la commande publique pour les agents des établissements de petite taille ou médico-sociaux** pour maîtriser l'ensemble des étapes de la passation d'un marché public dans le secteur de la santé (préparation, passation et suivi d'exécution).

## Objectifs

- > Identifier les types de marchés et les montages contractuels.
- > Connaître les règles liées à la définition des besoins et l'appréciation des seuils.
- > Appréhender les règles liées aux modalités de détermination des prix.
- > Maîtriser les règles liées à l'analyse des offres et s'initier aux techniques de négociations.
- > Préparer le suivi d'exécution de ses marchés.
- > Comprendre les principes fondamentaux de la commande publique et le contexte des achats publics hospitaliers.
- > Maîtriser les bonnes pratiques aux différentes étapes du marché public : de la préparation au suivi d'exécution.
- > Identifier le rôle de l'acheteur public à chaque étape du processus.

## Programme

### MODULE 1

*MAÎTRISER LES PROCÉDURES DE MARCHÉS PUBLIC : INITIATION*

*Durée : 21 heures*

### Prérequis Module 1

Connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé.

### Le champ organique et matériel du Code de la Commande Publique

- > Le cadre juridique et réglementaire des marchés publics.
- > Le contexte des achats publics hospitaliers.
- > Les différents opérateurs de mutualisation.

### Connaître les procédures de passation en fonction du besoin

- > Les types de procédures : MAPA, procédure formalisée, etc.
- > Les différents montages contractuels (accords-cadres, marchés à tranche, etc.).

### Les bonnes pratiques à la phase de préparation du marché

- > La définition du besoin.
- > Le sourcing.
- > La stratégie Achats.

### L'analyse des candidatures et des offres

- > Les critères de sélection.
- > Les critères de choix.
- > Les modalités de rejet d'une candidature ou d'une offre.
- > Le rapport d'analyse.

### Initiation aux techniques de négociation (autorisée en procédure adaptée)

Le suivi d'exécution du marché.

### MODULE 2

*MAÎTRISER LES PROCÉDURES DE MARCHÉS PUBLIC : PERFECTIONNEMENT*

*Durée : 14 heures*

# AFR QFARH03

## Public

Directeurs en EHPAD ou USLD, Cadres en EHPAD ou USLD, Personnels chargés de la facturation en EHPAD ou USLD

## Organisé par

CNEH

## Durée

14 heures

# Maîtriser la facturation et son environnement en EHPAD et USLD

Maîtriser la facturation en EHPAD et en USLD est essentiel pour assurer une gestion financière efficace et conforme aux réglementations.

## Objectifs

- > Intégrer les enjeux, les problématiques budgétaires et tarifaires des EHPAD et USLD.
- > Expliquer le processus, depuis l'admission jusqu'au recouvrement.
- > Intégrer les aspects réglementaires de la facturation et du recouvrement en EHPAD et en USLD.

## Programme

### Le financement des structures pour personnes âgées

- > Les acteurs institutionnels et le rôle central de l'ARS.
- > Les dépenses et les recettes des structures.
- > La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement.
- > Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).
- > Le désintéressement partiel.

### Le budget et la tarification des EHPAD et USLD

- > L'EPRD et les grands équilibres financiers.
- > Le calendrier budgétaire.

### Les tarifs

- > Soins, dépendance, hébergement.
- > Les règles communes.
- > La déshabilitation des EHPAD.
- > L'assujettissement à la TVA.

### La facturation des frais en EHPAD et en USLD

- > Le processus d'admission des personnes âgées, le dossier d'admission et le dossier d'aide sociale.
- > Le calendrier et les règles de facturation.

### Le recouvrement des factures

- > La stratégie à l'entrée.
- > Les relations avec le département, la trésorerie, les résidents et leur famille.
- > Les outils utiles au recouvrement.
- > Le positionnement concurrentiel.

# AFR QFARH04

Public

Organisé par

## Gestion budgétaire – BUDGET ERRD-EPRD (finances EHPAD)

Sensibiliser les agents de ces établissements aux mécanismes financiers du secteur hospitalier pourrait favoriser une meilleure compréhension de leur part des plans d'économie mis en place.

### Objectifs

- > Appréhender les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements hospitaliers publics.
- > Identifier les modalités d'approbation des budgets (rôle des autorités de tutelle).
- > Appréhender les principes de la comptabilité analytique.
- > Appréhender l'exécution budgétaire.
- > Identifier les modalités de mise en œuvre d'un plan de retour à l'équilibre.
- > Situer les leviers d'action permettant de générer des économies à l'hôpital et impliquer les agents.

# AFR QFARH05

## Public

Agents administratifs  
des services Finances  
Comptabilité -  
Établissements sanitaires

## Organisé par

CNEH

## Durée

14 heures

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

# Règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion

Dans un contexte de maîtrise des dépenses hospitalières et de santé et avec les réformes en vigueur (T2A, EPRD, certification des comptes), la gestion des finances et de la comptabilité est devenue indispensable dans les établissements publics de santé. Les praticiens du secteur doivent donc être sensibilisés aux grands

principes afin de piloter avec performance l'activité de leur unité ou pôle. Cette formation vise à comprendre les mécanismes de la gestion et du suivi budgétaire et financier qui s'appliquent en abordant, toutes activités confondues, la structure budgétaire et financière d'un établissement public de santé.

## Objectifs

- > Connaître les règles de la comptabilité hospitalière.
- > Savoir distinguer les dépenses d'investissement de celles d'exploitation.
- > Maîtriser la construction des outils budgétaires.

## Programme

### Les règles de la comptabilité publique hospitalière (M21) :

- > Vocabulaire : comptabilité, finances, trésorerie, budget.
- > Les phases administratives de la dépense, principe de dématérialisation des factures *via* Chorus.
- > Les phases administratives de la recette.
- > Le plan comptable hospitalier.
- > Identification des comptes et recherche des opérations comptables et financières.
- > Distinction entre les investissements (immobilisations) et l'exploitation.

- > Connaître les principes fondamentaux de la procédure budgétaire et comprendre les impacts induits par le GHT.
- > La notion de budget et de résultat en établissement de santé.
- > Replacer l'État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD) dans la stratégie de l'établissement.
- > Le lien entre budget et projet d'établissement.
- > Le contrôle de gestion à l'hôpital.

# AFR QFARH06

## Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

**Organisé par**  
CNEH

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

# Parcours Ressources Humaines (Modules 1 à 6)

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les

évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

## Objectifs

- > Maîtriser les particularités juridiques des différents types de congés maladie.
- > Comprendre les impacts de la réforme.
- > Maîtriser les règles relatives à l'avancement du fonctionnaire hospitalier.
- > Maîtriser les règles relatives aux contractuels à l'hôpital.
- > Comprendre les enjeux et les conséquences des dernières réformes.
- > Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.

## Programme

**Dispositif RH - M1**  
**Les aspects réglementaires de l'absentéisme**

*Durée : 14 heures*

**Dispositif RH - M2**  
**Principes de la Loi de Transformation de la Fonction Publique**

*Durée : 7 heures*

**Dispositif RH - M3**  
**Gestion des carrières**

*Durée : 14 heures*

**Dispositif RH - M4**  
**Recrutement, mobilité et transition professionnelle**

*Durée : 14 heures*

**Dispositif RH - M5**  
**Fin de carrières, retraites**

*Durée : 14 heures*

**Dispositif RH - M6**  
**Paie et rémunération**

*Durée : 14 heures*

*Programme détaillé de chaque module disponible sur demande.*

## **AFR QFARH07**

**Public**

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'Adjoint des Cadres Hospitaliers

**Organisé par**

CONVERGENCES / NOVE Concept

**Durée**

154 heures

**Renseignement****Complémentaire**

Formation de 22 jours.  
Calendrier détaillé fourni sur demande.

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## **FAE Adjoint des Cadres Hospitaliers**

La Formation d'Adaptation à l'Emploi des Adjoints des Cadres Hospitaliers (ACH), est une formation statutaire prévue par l'Arrêté du 24 octobre 2014. Il s'agit d'une formation obligatoire dont doit bénéficier chaque agent souhaitant être titularisé dans le corps des adjoints des cadres hospitaliers de la Fonction

publique hospitalière. Elle correspond à un besoin croissant de professionnalisation de ces personnels.

Elle constitue une reconnaissance forte de cette catégorie dont les fonctions se diversifient aujourd'hui à l'hôpital ainsi que dans les établissements médico-sociaux.

**Objectifs**

- > Analyse des besoins du groupe.
- > L'actualité en santé.
- > Identifier le cadre d'exercice des ACH à l'hôpital.
- > Comprendre l'évolution de la fonction achat dans l'établissement.
- > Déterminer la place et le rôle du département ressources humaines.
- > Comprendre le statut des agents de la Fonction publique hospitalière.
- > Gérer son temps et son organisation du travail pour les adjoints des cadres et leurs équipes.
- > Savoir utiliser la communication managériale dans le cadre de ses nouvelles fonctions, gestion de projet.
- > Comprendre la stratégie de l'établissement dans son ensemble.



## **AFR QFARH08**

**Public**

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'Assistant Médico-Administratif (branche secrétariat médical)

**Organisé par**

CONVERGENCE / NOVE Concept

**Renseignement****Complémentaire**

Formation de 15 jours.  
Calendrier détaillé fourni sur demande.

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## **FAE Assistant Médico-Administratif – branche secrétariat médical**

L'Anfh dans sa politique visant à favoriser les parcours professionnels souhaite accompagner les agents qui ont été admis au concours d'assistant médico-administratif, et qui vont effectuer leur formation d'adaptation à l'emploi conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014. Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'un

nombre d'outils qu'il ou elle pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et se positionner comme assistant médico-administratif, en tenant compte de nombreux métiers possibles que compte ce poste. Ce sera donc une formation très pratique et très proche des besoins et des niveaux des candidats.

**Objectifs**

- > Évaluer les connaissances et l'environnement professionnel des participants, faire le point sur les connaissances acquises pour le concours autour des grands principes de droit hospitalier.
- > Identifier le cadre d'exercice des secrétariats médicaux à l'hôpital.
- > Comprendre le statut des agents de la Fonction publique hospitalière.
- > Connaître l'organisation médicale dans les établissements publics de santé.
- > Comprendre la place et les droits du patient dans le système de santé.
- > Approfondir ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions.
- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical.

## **AFR QFARH09**

**Public**

Agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

**Organisé par**

CONVERGENCE /  
NOVE CONCEPT

**Durée**

189 heures

**Renseignement  
Complémentaire**

Calendrier détaillé communiqué sur demande.

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## **FAE Technicien Hospitalier et Technicien Supérieur Hospitalier**

L'arrêté du 21 août 2013 fixe les modalités d'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs

hospitaliers (TH et TSH). La formation doit être achevée à la fin de l'année qui suit la nomination, le détachement ou l'intégration directe.

**Objectifs**

**Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'Hôpital et les Établissements sociaux et médico-sociaux**

- > Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines.
- > Développer ou renforcer les compétences en matière de management.
- > Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

**Programme****MODULE 1**

**Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière.**

*(1 semaine soit 35h)*

**MODULE 2**

**Techniques de management et de communication.**

*(12 jours soit 84h)*

**MODULE 3**

**Connaissances techniques spécifiques aux établissements de la FPH permettant l'exercice des fonctions des TH et TSH.**

*(2 semaines soit 70h)*

# AFR QFARH10

**Public**

Personnel des services RH

**Organisé par**

CNEH

**Durée**

7 heures

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## Appréhender les aspects réglementaires de la gestion du temps de travail du personnel non médical

Dans le secteur de la santé, il existe une nécessité croissante de former le personnel non médical, tels que les infirmiers, les techniciens de laboratoire, les agents administratifs, sur les aspects réglementaires liés à la gestion du temps de travail. Les établissements de santé doivent se conformer à des réglementations complexes et en constante évolution

concernant la durée du travail, les pauses, les repos compensateurs, les congés, les astreintes, etc. Cette conformité est essentielle pour garantir la sécurité des travailleurs, maintenir une qualité de service élevée et éviter les problèmes juridiques et les sanctions financières.

**Objectifs**

- > Connaître la réglementation sur le temps de travail du personnel non médical.
- > Maîtriser les règles juridiques relatives à la construction des cycles de travail.
- > Analyser les dernières jurisprudences.

**Programme**

- > La réglementation relative au temps de travail dans la FPH.
- > La gestion des congés annuels (principe report et paiement) et des RTT.
- > Les incidences des absences sur la gestion du temps de travail.
- > Le compte épargne-temps (CET) dans la FPH.
- > Les principes de décompte du temps de travail.

# AFR QFARH11

## Public

Chefs d'établissement,  
Personnels de la  
direction des Affaires  
Médicales, AAH, Chefs  
de pôle, Médecins,  
Collaborateurs du chef  
de pôle, ADCH

## Organisé par

CNEH

## Durée

14 heures

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

## Statut des personnels médicaux (gestion et législations RH – Affaires Médicales)

Une formation sur les statuts des personnels médicaux est essentielle pour naviguer dans un système de santé complexe, pour protéger les droits des professionnels de la santé, pour

s'adapter aux changements du secteur et pour garantir la qualité des soins prodigués aux patients.

### Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire général et les règles statutaires essentielles applicables aux médecins hospitaliers.
- > Acquérir les outils pratiques pour mettre en œuvre les règles statutaires.
- > Sécuriser ses pratiques.

### Programme

#### La formation des personnels médicaux

- > Les étudiants hospitaliers et les internes.
- > Le docteur Junior.

#### Les praticiens hospitaliers : nouveau statut

- > Le concours, l'affectation, la gestion de carrière, le temps de travail, la fin de carrière, la prolongation et le cumul d'emploi retraite, la protection sociale.
- > Les mesures transitoires.

#### Le nouveau statut de contractuel

- > Les motifs de recrutement, le temps de travail, la gestion de la carrière, la fin de contrat, la protection sociale, la prolongation d'activité et cumul emploi retraite.
- > Les mesures transitoires.

#### Les médecins à diplôme étranger

- > Les conditions d'exercice de la médecine en France.
- > La procédure d'autorisation à jour des réformes.
- > Le nouveau statut : praticien associé.
- > Les mesures transitoires.

#### Quelques éléments relatifs au temps de travail médical

#### Les primes d'attractivité (PET, PST, PECH, etc.)

#### L'impact de la loi de santé sur les statuts médicaux

- > La légalisation de l'intérim médical.

#### Le compte-épargne temps

9.

**Pluridisciplinaire**

# AFR PLU01

## Public

Tout professionnel de la FPH

## Organisé par

NONAKA CONSEIL

## Durée

21 heures

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)  
Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)

# Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la Communication Non Violente (CNV)

On a beau parler de vocation, les agents hospitaliers qui travaillent dans le soin sont humains. Ils vivent la plupart du temps pour tenir dans un contexte en tension, en négligeant ou en ignorant leurs besoins. De ce fait, ils réagissent sous le coup des émotions ou bien s'en coupent complètement. La justesse, l'efficacité, l'écoute, sont des qualités de communication requises pour gérer des interactions complexes avec les collègues,

les patients, les familles. Elles en sont forcément impactées. C'est pour cela que vous orientez vers des techniques de CNV, et cette démarche a tout son sens : dépasser les tensions, les blocages qui, sur le terrain apparaissent insurmontables, c'est possible grâce à ce processus vivant qui permet d'associer ce qui se passe en soi, pour pouvoir se relier à l'autre. C'est la colonne vertébrale de la démarche CNV.

## Objectifs

- > Comprendre ce qu'est « communiquer ».
- > Appréhender les freins à une communication de qualité.
- > Clarifier son mode de communication.
- > Communiquer de manière plus efficace et bienveillante dans le respect de soi-même et des autres.
- > Mieux communiquer dans un contexte tendu et/ou conflictuel en utilisant des techniques de la CNV.

## Programme

### JOUR 1

- > Bienveillance, de quoi parle-t-on ?
- > La présence Girafe.
- > La cartographie émotionnelle.

### JOUR 2

- > « Laisser pisser le chacal » pour grimper à la verticale de la girafe.
- > À la loupe, par de-là les filtres.
- > Vers l'horizon de l'autre.

### JOUR 3

- > Les différentes façons de recevoir... un scud !
- > Placer la bienveillance au centre de sa communication en situation professionnelle.

# AFR PLU02

## Public

Tout professionnel exerçant en établissement de la FPH

## Organisé par ATTITUDE

## Durée

21 heures

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)  
Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)

# Mieux-être au travail : des clés pour réussir

De nombreuses études internationales font apparaître le stress comme le plus fréquent des risques psychosociaux.

Anxiété, stress, perte de sens, problèmes pour se concentrer sur ses activités, difficultés à sortir du réactionnel pour entrer dans une communication assertive, démotivation, tels sont quelques-uns des signes qui caractérisent

une forme d'usure professionnelle.

Cette formation doit permettre à tous les professionnels de développer leurs compétences psycho-sociales, de (re)trouver les ressources à la fois individuelles et collectives pour reconquérir le mieux vivre au travail et redonner du sens à son métier.

## Objectifs

- > Reconnaître les manifestations et les causes de l'usure au travail : physiques, cognitives, psychiques et leurs effets (immédiats ou différés).
- > Distinguer les facteurs qui permettent de limiter le risque d'usure professionnelle en agissant sur des leviers d'actions pour améliorer son mieux-être au travail.
- > S'approprier les ressources et acquérir les outils pour s'accompagner dans la gestion de ses émotions, la maîtrise de ses ressentis, sa communication « positive » et accompagner les autres.

## Programme

### JOUR 1

#### Analyser et comprendre pour agir et retrouver un mieux-être

- > Comprendre les mécanismes du stress, reconnaître les signes de l'usure, de l'épuisement professionnel et ses effets et impacts sur le corps, sur la santé physique et mentale à court, moyen et long terme.
- > Présentation des techniques et des clefs (sophrologie, méditation). Pratique de plusieurs types de respiration consciente pour mesurer les bienfaits immédiats.

### JOUR 2

#### S'approprier de nouvelles ressources et clefs par la pratique

- > Atelier pratique et études de cas. Initiation sous forme de relaxation minute.
- > Techniques dispensées : sieste flash, atelier de réflexologie, séance de méditation de pleine conscience, enregistrement de séances.

- > Les 4 émotions, leur rôle et leur fonction pour une communication positive.
- > Adapter les techniques par rapport aux situations de travail vécues et construire son plan d'action et programme de renforcement positif.

### JOUR 3

#### Construire une stratégie durable pour un mieux-être au travail

- > Ateliers pratiques pour renforcer positivement l'appropriation des ressources - séance de relaxation et sophrologie : gérer positivement ses émotions.
- > Intégration d'une technique choisie par le stagiaire pour faciliter son appropriation et son utilisation au quotidien.

# AFR PLU03

## Public

Tout agent de la FPH

## Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

## Durée

14 heures

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)  
Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)

# Communiquer sur les réseaux sociaux

L'omniprésence des réseaux sociaux dans la vie quotidienne génère de nouveaux risques pour les utilisateurs. Aussi, les professionnels en charge d'accompagner des personnes vulnérabilisées par l'âge, la maladie ou le handicap doivent pouvoir mieux appréhender les risques de ces outils pour se montrer vigilant quant à leur utilisation par les usagers (patients, jeunes, personnes avec un handicap ou âgées, visiteurs). En outre, les professionnels du sanitaire, médicosocial et social sont également des utilisateurs de ces réseaux

sociaux qui doivent veiller à respecter le secret professionnel et la discrétion, le droit à l'image ou encore leur devoir de réserve lors des publications faites. Aussi, cette formation permettra aux professionnels de la Fonction publique hospitalière (sanitaire, médico-social et social) d'appréhender les fondamentaux sur les réseaux sociaux mais aussi de communiquer et d'échanger en prenant conscience des éventuels risques encourus et des principaux dangers impliqués.

## Objectifs

- > Identifier les représentations sur les réseaux sociaux et Connaître les fondamentaux sur les réseaux sociaux.
- > Identifier les risques pour la santé physique et psychique des utilisateurs des réseaux sociaux et les mesures préventives à adopter.
- > Repérer les formes de cybercriminalité dont le harcèlement.
- > Adopter des pratiques d'utilisation sécurisée des réseaux sociaux.
- > Faire une utilisation responsable des réseaux sociaux pour en prévenir les risques juridiques et préserver sa réputation.
- > Réagir et savoir alerter les personnes-ressources internes et externes à l'institution en cas d'utilisation illicite des réseaux sociaux.

## Programme

### Rôles, typologies, fonctionnalités des réseaux sociaux

- > Représentations, rôles, typologies des réseaux sociaux.
- > Principales fonctionnalités et principes pour bien les utiliser.

### Santé et bien-être psychosocial de l'utilisateur des réseaux sociaux

- > Risques physiques et psycho-sociaux pour les utilisateurs des réseaux sociaux.
- > De l'utilisation des réseaux sociaux à la dépendance.
- > Mesures préventives en termes d'hygiène de vie pour les utilisateurs.

### Cybercriminalité et harcèlement sur les réseaux sociaux

- > Phénomène de cyberharcèlement sur les réseaux sociaux.
- > Cybercriminalité et harcèlement sous ses différentes formes.

### Utilisation sécurisée des réseaux sociaux

- > Profils privé/public/professionnel différenciés.
- > Mots de passe fiables et changés régulièrement et des pseudos.
- > Configurer les paramètres de sécurité de ses réseaux sociaux.

### Bonnes pratiques d'utilisation des réseaux sociaux et respect du droit

- > Respecter la vie privée d'autrui - Faire preuve de considération et ne pas nuire.
- > Obtenir les autorisations pour publier l'image ou une production d'autrui.
- > Respecter du secret professionnel, de la discrétion et son devoir de réserve.
- > Préservation de son e-réputation.

### Conduite à tenir en cas d'une utilisation abusive ou illicite des réseaux sociaux

- > Conserver les preuves des faits et éviter toute réplique directe et immédiate.
- > Si implication professionnelle, alerter sa hiérarchie et sa direction.
- > Déposer plainte en cas d'infraction pénale.
- > Demander l'effacement de la publication auprès du fournisseur.
- > Demander le déréférencement du contenu illicite au moteur de recherche.
- > Signaler le compte sur la plateforme du gouvernement.



# AFR PLU04

## Public

Tout agent de la FPH à trois ans maximum de la retraite

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

28 heures

## Renseignement

### Complémentaire

Prérequis : être à 3 ans de la retraite a minima

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)

## Se préparer à la retraite

Chaque année, nombreux sont ceux qui partent à la retraite. Cette étape est un tournant essentiel de la vie. Bien la préparer, c'est autant de chances de la réussir.

La majorité est souvent optimiste quant à son avenir, cependant les inquiétudes subsistent quant au bouleversement des repères, à la perte des rôles qu'ils soient économiques ou sociaux.

### Objectifs

- > Être au clair avec tous les aspects administratifs de la retraite (changement de statut, protection sociale du retraité, etc.).
- > Faire valoir ses droits juridiques et fiscaux.
- > Aborder sereinement la transition vie professionnelle / retraite :
  - Comprendre le phénomène du vieillissement.
  - Se maintenir en santé sur le plan physique, psychologique, affectif et sexuel.
  - Organiser son départ.
  - Se situer dans la vie sociale / élaborer son projet de vie.

### Programme

#### JOUR 1 – MATIN

##### Le sens de la retraite

- > Les représentations sur la retraite et les retraités / évolutions sociales et temps de retraite.
- > La problématique de la retraite.

#### JOUR 1 – APRÈS-MIDI

##### Les démarches administratives préparatoires

- > Le changement de statut et les démarches administratives.
- > Le système français des retraites / les conséquences financières.
- > Les assurances complémentaires.
- > L'habitat / les derniers mois d'activité.

#### JOUR 2 – MATIN

##### Le capital santé (angle médical)

- > Le corps et le bien-être à l'âge de la retraite (évolution des grandes fonctions corporelles).
- > Que faire pour bien vieillir ?

#### JOUR 2 – APRÈS-MIDI

##### Le temps de la retraite

- > Entrer dans sa retraite : le processus de changement, préparer son départ de l'entreprise.

- > Le projet de retraite individuel : se projeter dans l'avenir.
- > Préparation du travail d'intersession : plan de construction du projet de vie.

#### JOUR 3 – MATIN

##### La gestion des relations interpersonnelles

- > Présentation du cheminement effectué durant le temps de l'intersession.
- > La gestion des relations : les lieux de sociabilité, la vie affective et psychologique.

#### JOUR 3 – APRÈS-MIDI

##### La gestion patrimoniale

- > Droits patrimoniaux : les impôts, les exonérations de taxes, la gestion du patrimoine.
- > Pourquoi organiser ses obsèques de son vivant ?

#### JOUR 4 – MATIN

##### Le capital santé

- > Diététique et équilibre alimentaire : évolution des besoins, prévention de certaines maladies.
- > Surveillance du poids, ce qu'il faut faire et ne pas faire, etc.

#### JOUR 4 – APRÈS-MIDI

##### Le temps de la retraite

- > Entrer dans sa retraite, en devenir acteur.

# AFR PLU05

**Public**

Tout agent de la FPH qui forme de manière occasionnelle

**Organisé par**

NONAKA CONSEIL

**Durée**

14 heures

**Renseignement  
Complémentaire**

Prérequis : avoir une expérience de formateur

**Contact**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Renforcer sa posture de formateur occasionnel au sein de son établissement

Au cours de ces deux jours de formation, vous :

> Apprendrez mieux à vous connaître.

Depuis l'enfance, chacun de nous privilégie inconsciemment un mode d'apprentissage qui influence sa manière d'être formateur. Il est essentiel de mieux en saisir les ressorts et surtout de s'ouvrir à d'autres approches pour étendre sa palette d'animation.

> Identifierez vos points forts et vos axes d'amélioration dans la gestion d'un groupe.

L'enjeu sera de gagner en aisance tant dans la

gestion des situations délicates où l'émotion peut prendre le pas, que dans la présentation de ses apports.

> Affinez vos capacités d'analyse et de réflexion ; un travail profitable aux stagiaires puisque vous rebondirez avec plus de pertinence en fonction des dynamiques d'un groupe ; un travail également bénéfique pour vous puisque vous apprendrez à tirer profit de vos expériences.

**Objectifs**

> Maîtriser les méthodes essentielles pour faire baisser la pression.

> Prendre du recul sur la relation et sa propre posture de formateur.

> Tenir le cap de son animation.

> Gérer le stress de l'animation.

> Gérer son énergie en animation.

> Identifier les composantes de la posture de formateur et analyser sa propre posture.

**Programme****JOUR 1**

> **Séquence 1** : Dis-moi comment tu apprends, je te dirai quel formateur tu es.

> **Séquence 2** : Prendre la parole pour la donner.

> **Séquence 3** : Le graal, c'est l'analyse des pratiques réelles.

**JOUR 2**

> **Séquence 4** : Quand le train-train déraile.

> **Séquence 5** : Tout commence à la fin.

# AFR PLU06

**Public**

Tout agent de la fonction publique hospitalière

**Organisé par**

WOONOZ

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anfh.fr)

## Projet Voltaire : rédiger sans faute et renforcer son expression

Le Projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe et en expression. La formation permet d'acquérir les bons automatismes pour écrire sans fautes, s'exprimer avec clarté et structurer ses idées. Un algorithme effectue un diagnostic permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés

encore en jeu, et au fil de son apprentissage.

Le parcours est ainsi totalement personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chacun.

Aujourd'hui, le Projet Voltaire compte 6 millions d'utilisateurs, dont déjà près de 3 000 agents formés parmi les délégations de l'Anfh.

**Objectifs**

- Écrire sans fautes et produire des écrits soignés.
- Savoir structurer ses idées pour être efficace dans la rédaction de ses écrits professionnels.
- Employer les bons mots pour avoir la certitude d'être bien compris et convaincant.
- S'exprimer avec clarté à l'écrit comme à l'oral pour favoriser l'efficacité et l'évolution professionnelle.

**Programme****Parcours ORTHOGRAPHE**

Ce parcours recense toutes les règles d'orthographe et de grammaire à maîtriser pour rédiger des écrits soignés et sans fautes.

À partir d'une évaluation initiale de 15 minutes, l'apprenant sera orienté vers le module le plus adapté à son niveau.

**Parcours EXPRESSION**

Ce parcours permet de renforcer l'efficacité professionnelle de l'agent en expression écrite et orale grâce aux modules suivants :

- Module vocabulaire – Travail approfondi sur un corpus de 600 mots à forte valeur ajoutée dans un environnement professionnel ;
- Module syntaxe et ponctuation – Travail approfondi sur les 37 règles de l'efficacité du discours. Les entraînements sont totalement individualisés ; l'énergie est concentrée sur les difficultés de l'apprenant.

# AFR PLU07

**Public**

Tout professionnel désireux améliorer sa communication par email

**Organisé par**

WOONOZ

**Durée**

3 heures

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Manon JOUVE  
(m.jouve@anhf.fr)

# iBellule MAIL : savoir rédiger un e-mail

Parce que chaque courriel engage la réputation et la crédibilité de l'établissement comme de vous-même, il est important de bien maîtriser les bonnes pratiques en matière de

rédaction d'écrits professionnels.

Le dispositif iBellule, formation en ligne, aide à la rédaction d'e-mails professionnels clairs et convaincants.

**Objectifs**

- > Développer ses performances dans la maîtrise des bonnes pratiques du courriel professionnel.
- > Rédiger des e-mails efficaces qui seront appréciés par les équipes et partenaires internes et externes.

**Programme**

- > Savoir qui mettre en destinataire ou en copie.
- > Soigner l'objet de ses messages.
- > Choisir la bonne formule d'introduction.
- > Apprendre à bien enchaîner ses idées.
- > Utiliser un style clair et facile à appréhender.
- > Conclure et saluer de manière adaptée.
- > Adopter une mise en page sobre et efficace.
- > Connaître les formules à bannir.

## AFR PLU08

### Public

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

### Organisé par

Marché en cours

### Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?

Aujourd'hui dans les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, le travail en équipe intergénérationnelle est souvent source de difficultés voire de conflits. Deux et parfois trois générations doivent travailler ensemble alors même que le sens au travail et les attentes sont différents. Dans un contexte de recrutement ardu, des discordes naissent souvent à la suite de demandes de la part de la nouvelle génération (salaire, choix des congés, jours travaillés, horaires de travail en 12h plébiscité par les plus jeunes...) souvent difficilement comprises par les professionnels

en poste et acceptées par des « encadrants » de peur de ne pas arriver à recruter.

Ces situations génèrent alors des conflits au sein des équipes, etc.

Par cette formation, l'Anfh ne veut surtout pas stigmatiser telles ou telles générations mais tenter de favoriser « le bien travailler ensemble ». Pour ce faire, il semble important d'éclairer les acteurs sur les perceptions de tous. Il s'agirait donc de mettre en valeur les aspirations de chacun, les points communs et de permettre une complémentarité des connaissances, des compétences.

### Objectifs

- > Retrouver un sens partagé au Travail afin de pouvoir faire des projets et travailler ensemble en s'appuyant sur l'intelligence collective.
- > Comprendre les attentes et les différences de chaque génération et chaque personne pour tendre vers une collaboration perçue comme pertinente, utile et nécessaire au Travail.
- > Travailler sur ce qui rassemble les générations, les professionnels.

### Programme

- > Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences inter générationnelles sur le rapport au travail (son sens et sa place), l'articulation vie personnelle/professionnelle afin de mieux comprendre l'ensemble des membres d'une équipe.
- > Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes.
- > Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers (organisation, communication, etc.) transférables dans une équipe.

## AFR PLU09

### Public

Tout professionnel utilisateur d'outils numériques professionnels qui a recours couramment à des logiciels pour lesquels il n'a pas nécessairement reçu de formation initiale ou récente

### Organisé par

Marché en cours

### Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Du tout papier au numérique : rester autonome

Les établissements ont connu en une dizaine d'années une profonde modification de leur organisation du travail passant parfois du tout papier au quasi-tout numérique, la relation patient étant elle-même de plus en plus baignée de numérique. Cette modification de l'organisation du travail va dans le sens de ce que connaissent les citoyens avec la numérisation des services qu'ils soient publics (démarches administratives) ou privés (achats divers ou variés, commande de prestations, réservations, etc.).

L'ANACT consacre un dossier intitulé : « numérique et emploi : quelles compétences

des salariés d'hier, aujourd'hui et demain ». Ce dossier met en évidence que 6 employeurs sur 10 exprimaient en 2018 un besoin de développer des compétences numériques au sein de leur personnel et que seuls 62 % des actifs s'estiment bien préparés à l'usage des outils numériques par la formation continue (46 % pour les 40-59 ans).

L'essor du numérique bouscule tous les niveaux de qualification : il impacte le contenu des emplois et se traduit par une forme d'hybridation des métiers, avec une composante numérique et éventuellement d'autres tâches complémentaires.

### Objectifs

- > Appréhender les différents logiciels de son établissement.
- > Identifier les attentes actuelles et à venir de son établissement vis-à-vis des contributions individuelles aux différents logiciels du système d'information.
- > À partir de ses pratiques, déterminer ses faiblesses et ses atouts relatifs à l'utilisation des outils numériques appliqués à l'évolution à court/moyen termes de son poste.
- > Développer des stratégies et des méthodes pour adapter ses pratiques aux évolutions d'un logiciel.
- > Résoudre en autonomie des dysfonctionnements simples ou courants d'un logiciel.
- > Actualiser ses connaissances numériques par une recherche efficace et critique.
- > Explorer avec plus d'aisance les fonctionnalités des outils numériques.
- > Aborder les évolutions de leurs outils numériques du quotidien avec plus de sérénité.



