

**Plan d'actions
régional
et coordonné
2025**
Centre-Val
de Loire





Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

Éditorial

Avant de vous présenter le nouveau Plan d'Actions Régional et Coordonné-PARC 2025, un bilan sur l'utilisation du PARC de 2020 à 2024 s'impose. En effet, sur cette période, plus de 1 767 groupes représentant près de 13 800 stagiaires ont été constitués pour déployer les formations proposées sur nos PARC annuels sans compter les nombreux achats que vous avez réalisés sur notre plateforme d'achat en ligne de formations LA ForMuLE.

Fort de ce succès et la volonté de toujours plus et mieux accompagné les établissements de la FPH et leurs professionnels sur notre territoire régional, le Comité paritaire Territorial Centre-Val de Loire vous présente un nouveau Plan d'Actions Régional et Coordonné-PARC dans lequel 3 actions de formation plébiscitées par les stagiaires ont vu leur achat renouvelé :

- > **La maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés : quelles techniques de soins ?**
- > **Dispositif modulaire : construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en établissement ;**
- > **Réduire le gaspillage alimentaire dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.**

2025, nouvelle ère pour l'ANFH !
En effet, votre ANFH qui a fêté ses 50 ans d'existence en 2024, lance son nouveau projet stratégique 2025-2028 qui déclinera, tout au long de ces quatre années, les valeurs fondatrices de l'ANFH: mutualisation, paritarisme et proximité.

Aussi, les membres des instances régionales, après échanges et analyse des besoins du territoire, ont construit un nouveau projet de formation et vous proposent une nouvelle action :

- > **Élaborer et conduire un projet socio-culturel, artistique, sportif, collaboratif, dans ou hors les murs d'un établissement de la FPH à destination des patients/résidents ;** avec pour objectifs de renforcer l'accès à la pratique artistique des patients/résidents, leurs accès aux œuvres, aux lieux culturels, aux activités physiques adaptées ou toute autre activité qui favorise l'interaction sociale, dans ou hors les murs de vos établissements.

Pour vous permettre d'anticiper la préparation de votre plan de formation 2025, la délégation ANFH Centre-Val de Loire vous propose donc 136 actions de formation dans son nouveau PARC. Cette offre est complétée par près de 900 actions de formation disponibles à l'achat sur notre outil en ligne LA ForMuLE, achats réalisés par l'ANFH dans le respect du code de la commande publique.

2025, permettra également le déploiement d'offres de services complètes, co-financées par votre ANFH pour vous accompagner dans :

- > la préparation de vos professionnels au nouveau dispositif d'évaluation construit par la HAS et l'évolution de vos process ;
 - > l'actualisation de votre stratégie et politique RH, métiers et compétences en complément des webinaires mensuels d'actualités RH et Formation ;
 - > la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière ;
 - > la mise en œuvre d'une politique QVCT, Développement Durable et Égalité professionnelle.
- De plus, valorisons également votre active participation aux différents réseaux de pairs initiés depuis 2023. Vous avez construit et encadré leur organisation et contenu. Ces journées sont les vôtres. Vous souhaitez rejoindre un des réseaux de professionnels Formation, contactez le Pôle Formation de la délégation.

Enfin, n'en dévoilons pas plus dans ce chapitre introductif et découvrez le Plan d'actions Régional et Coordonné 2025, et, accompagnée de l'équipe ANFH Centre-Val de Loire, je reste à votre écoute pour répondre à toutes vos questions relatives à la construction, le déploiement de votre plan de formation 2025 et ainsi permettre à toujours plus d'agents d'accéder à la formation professionnelle.

La déléguée régionale,
CHRISTELLE GASNIER

D'un coup d'œil

Présentation générale de l'Anfh

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

Sa raison d'être 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.

La coordination des actions de formation

La coordination des actions de formation permet de mettre en commun des besoins de formation identiques à plusieurs établissements adhérents, de promouvoir un dispositif de formation dans un cadre élargi et de proposer aux établissements des actions de formation « clé en main ».

—
Contact
Pôle formation
> centre.formation@anhf.fr

La délégation réalise pour les établissements de la région l'ensemble du processus d'ingénierie de formation : cahier des charges, consultation, négociation, contractualisation, planification, mise en place et suivi des formations... Les formations proposées correspondent au recueil des besoins effectué lors de la préparation du PARC, sur demande des établissements, selon l'actualité, et aussi selon les préconisations de la DGOS.

Le choix des formations est arrêté par le Comité territorial qui constitue également la Commission d'Analyse des Offres (CAO).

Pour certaines formations, les établissements peuvent être associés à la rédaction des cahiers des charges. Les membres du Comité territorial participent en sous-commissions avec la délégation à l'analyse de toutes les offres avant la réunion plénière de la CAO.

Le coût pédagogique est imputé (au prorata du nombre d'agents participants) sur les crédits du plan de formation de l'établissement et/ou sur les crédits mutualisés de l'Anfh selon les dispositifs.

D'autres formations peuvent être proposées en fonction des demandes des établissements ou des instances régionales.

Matériels

- > L'organisme se doit d'apporter les matériels pédagogiques dont il aura l'usage au cours de la formation : ordinateur portable, vidéo projecteur, etc.
- > Toutefois, l'établissement d'accueil peut disposer des matériels. L'organisme devra s'assurer de cette possibilité par ses propres moyens avant que ne débute la formation.
- > Tout matériel mis à la disposition de l'organisme par l'Anfh ou un établissement hospitalier devra être restitué à l'issue de chaque journée de formation dans l'état dans lequel il lui a été prêté.

Photocopies et documents

- > Les dossiers documentaires et livrets stagiaires seront à la charge de l'organisme de formation retenu.
- > Aucune reprographie ne sera effectuée dans les locaux de la délégation régionale ou de l'établissement d'accueil.

D'un coup d'œil

Modalités de gestion du Plan d'actions régional et coordonné – PARC

LES MODALITÉS D'ORGANISATION

COMITÉ TERRITORIAL

Valide l'achat des nouveaux marchés et des marchés formation à renouveler

Valide les choix d'OF proposés par la commission de sélection

Valide l'achat des nouveaux marchés et des marchés à renouveler

Valide les choix d'OF proposés par la commission de sélection

PÔLE FORMATION

Rédige les cahiers des charges, lance les appels d'offres, anime les commissions de sélection, auditionne les OF et gère la relation avec les prestataires

Demande des dates N+1 aux OF

Envoie le catalogue et les dates N+1

Coordonne la planification des formations

Compile et envoie les programmations aux établissements

Valide les programmations auprès des OF

ÉTABLISSEMENTS

Remontent leurs besoins au Pôle formation

Préparent le plan de formation en interne et inter-établissements

Élaborent avec les établissements les groupes N+1

Valident la programmation N+1. Si la programmation n'est pas validée, les places retenues seront à nouveau disponibles pour l'ensemble des établissements

Février

Mai

Juin

Octobre

Novembre

Contractualisation et mise en œuvre

Les modalités de gestion

Les modalités de gestion varient selon la composition du groupe de formation (inter/intra-établissements) et le financement de la pédagogie.

Formations Anfh intra-établissement financées sur le Plan de formation des établissements: une gestion en toute autonomie

Actions à mener par le/la chargé(e) de formation de l'établissement

1. Consulter les programmes et les coordonnées de l'organisme de formation *via* LA ForMuLE.
2. Prendre contact avec l'organisme de formation pour convenir des dates de formation.
3. Saisir le bon de commande *via* LA ForMuLE.
4. Créer la DAPEC dans GE/GEA.
5. Saisir les candidatures dans GE/GEA.

6. Convoquer les agents et leur communiquer le programme de formation.
7. Confirmer à l'organisme le lieu exact de la formation et les modalités d'accueil.
8. Effectuer le suivi des candidatures dans GE/GEA.
9. Engager et saisir les demandes de remboursement (Enseignement, Déplacement, Traitement).
10. Solder les lignes d'engagement.

Formations Anfh inter-établissements financées sur le Plan de formation des établissements et toutes les formations financées sur les crédits mutualisés nationaux ou régionaux de l'Anfh, CNSA, etc.: une gestion collaborative

LES ÉTAPES

Actions à mener par le/la chargé(e) de formation de l'établissement

1. Solliciter l'Anfh pour une session soit *via* le tableau de programmation transmis en octobre N-1 ou par e-mail tout au long de l'année.
3. Valider les dates auprès de l'Anfh.
5. Informer l'Anfh de tout changement le plus tôt possible.
8. Saisir les candidatures dans GE/GEA, établir l'ordre de mission et communiquer le programme de formation aux stagiaires.
9. Engager les coûts prévus pour les déplacements et traitements si nécessaire.
10. Engager la DAPEC.
11. Saisir le suivi des candidatures.
12. Demander les remboursements de déplacement et de traitement.
14. Solder les lignes d'engagement: Déplacement et Traitement.

Actions à mener par le Pôle formation de l'Anfh

2. Demander des dates à l'organisme de formation et les proposer à l'établissement.
4. Contractualiser par bon de commande *via* LA ForMuLE.
6. Créer la DAPEC dans GE/GEA.
7. Confirmer la formation avec la constitution du groupe, le lieu exact et les modalités d'accueil des établissements et du prestataire.
13. Régler la facture d'enseignement et solder la ligne correspondante.

Modalités de gestion des formations hors PARC

Formations Anfh disponibles sur LA ForMuLE non identifiées dans l'offre régionale: se référer aux modalités « Formations Anfh en intra-établissement financées sur le Plan de formation des établissements ».

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'Anfh	p. 04
La coordination des actions de formation	p. 05
Modalités de gestion du Plan d'actions régional et coordonné – PARC	p. 06
Les modalités de gestion	p. 07
Une équipe à votre service	p. 12
Comment venir à l'Anfh Centre-Val de Loire ?	p. 13
Projet stratégique 2025 – 2028	p. 15
Financements Anfh	p. 16
Les chiffres-clés	p. 17
Les services destinés aux établissements	p. 18
Focus sur LA ForMuLE	p. 19
Focus sur l'offre de services e-Multi +	p. 20

01

Prise en charge des patients de résidents

p. 23

- > Bientraitance des personnes accueillies 24
- > Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées 24
- > Prise en charge des troubles de la déglutition 25
- > Connaissance de la personne âgée à destination du personnel non soignant 26
- > Approche globale des techniques d'accompagnement des personnes en Ehpad pour les ASH en Ehpad 26
- > Le service des repas 27
- > Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en établissement 27
- > Élaborer et construire un projet socio-culturel, artistique, sportif, collaboratif, dans ou hors les murs d'un établissement pour les patients 29
- > Soins et hygiène des pieds des personnes âgées 29
- > Image de soi : soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide 30
- > Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels en Ehpad 31
- > La maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés : quelles techniques de soins ? 31

> Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie	32
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes âgées ou dépendantes	32
> Prise en charge des troubles psychiatriques en Ehpad	33
> Accompagner le patient/résident par le toucher	34
> Prise en charge de la douleur – Sensibilisation	35
> Prise en charge de la douleur – Perfectionnement	35
> Plaies et cicatrisation	36
> Manutention et autonomie des personnes âgées	36
> Risque suicidaire : identification et conduite à tenir – Initiation	37
> Accompagnement des personnes en fin de vie en Ehpad	37
> Assistant de soins en gérontologie – ASG	38
> Intimité et sexualité des personnes âgées en Ehpad	38

02 Prévention et gestion des risques

p. 39

> AFGSU Niveau 1 – Formation initiale	40
> AFGSU Niveau 2 – Formation initiale.....	40
> Les Premiers secours en santé mentale (PSSM).....	41
> Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente?.....	41
> Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience (AFN 2021)	42
> Gestion des conflits avec les familles des résidents et des patients.....	42
> Qualité de la prestation hôtelière en Ehpad: hygiène et entretien des locaux.....	43
> Prévention des erreurs médicamenteuses	43
> Travailler la nuit en Ehpad.....	44

03 Ressources humaines et conseil aux agents

p. 45

> Professionnalisation de la fonction formation	46
> RH/métiers et compétences – Accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques	47
> RH / métiers et compétences – formations opérationnelles.....	47
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH.....	48
> Accompagnement VAE collective.....	49

Sommaire

04	Management et tutorat	p. 51
	> Parcours de formation modulaire pour les encadrants.....	52
	> Manager une petite équipe	54
	> Accueillir et accompagner un nouvel arrivant	55
	> Formation Maîtres d'apprentissage dans la FPH – module de base	55
	> Parcours Manager médical.....	56
	> Être tuteur de stagiaires paramédicaux.....	58
05	Services logistiques	p. 59
	> La méthode RABC en blanchisserie	60
	> Dispositif modulaire pour les personnels de cuisine	60
	> Réduire le gaspillage alimentaire	62
06	Préparation aux concours et à l'intégration en Institut de formation	p. 63
	> Préparation à la sélection d'entrée en formation d'aide-soignant (IFAS).....	64
	> Préparation à la sélection d'entrée en formation d'infirmière (IFSI)	64
07	Amélioration des savoirs de base et développement des compétences orthographiques	p. 65
	> Dispositif 4C: des Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière	66
08	Accompagnement à l'entretien professionnel	p. 67
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 1– La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation.....	68
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs– Module 2– La formalisation du compte rendu	68
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs– Module 3– La conduite de l'entretien professionnel.....	69
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs– Module 4– La préparation d'un entretien délicat.....	69
	> L'entretien professionnel pour les évaluateurs– Formation e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel »	70
	> L'entretien professionnel pour les évalués – Se préparer et préparer son entretien professionnel.....	71
	> Entretien professionnel pour les évalués – Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel Mobile-learning	71

09

Qualité de vie au travail (QVT)

p. 73

> Dispositif QVT - Diagnostic du besoin	74
> Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT.....	75
> Dispositif QVT – Module « flash » – Mise en place du télétravail	77
> Module « flash » – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	78
> Module « flash » – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.....	79
> Module « flash » – Améliorer la communication institutionnelle interne	81
> Module « flash » – Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact	82
> Module « flash » – Webinaire: « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien? »	84
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : diagnostic et cadrage	84
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : accompagnement des acteurs.....	85
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : accompagnement des acteurs – Exemple GHT.....	86
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation de l'encadrant intermédiaire.....	86
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des agents des services de Ressources humaines.....	87
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des référent(e)s Égalité et/ou Diversité	88
> Égalité professionnelle Femmes-Hommes (e-learning)	89
> Développement Durable – Webinaire n°1 : « Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ? »	90
> Développement Durable – Webinaire n°2 : « Comment mener un diagnostic de développement durable? ».....	90
> Développement Durable – Webinaire n°3 : « Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement? »	91
> Développement Durable – Webinaire n°4 : « Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser? »	91
> Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique développement durable – diagnostic du besoin.....	92
> Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique développement durable	92
> Achats durables et éco-responsables.....	93
> Mieux-être au travail – les clefs pour réussir.....	94

10

Évaluation et contrôle qualité

p. 95

> Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la nouvelle procédure d'évaluation	96
---	----

AFN – Actions de formation nationale	p. 98
Accompagnement des projets professionnels individuels	p. 100
Accompagnement des projets personnels de formation	p. 102
L'apprentissage au sein de la FPH	p. 103
Nos moyens de communication	p. 104

Présentation

Une équipe à votre service

Déléguée régionale

Christelle GASNIER

- > 02 54 74 65 77
- > c.gasnier@anfh.fr

Assistante

Véronique FROMOND

- > 02 54 74 65 77
- > v.fromond@anfh.fr

Délégation Centre-Val de Loire

Contact général

- > centre@anfh.fr

Pôle gestion de fonds

Contact général

- > centre.gestion@anfh.fr

Laurence BABIN

- > 02 54 46 55 09
- > l.babin@anfh.fr

Yolande GARCIA

- > 02 54 74 98 42
- > y.garcia@anfh.fr

Servane MAHIEU

- > 02 54 74 98 48
- > s.mahieu@anfh.fr

Carole MARCHAIS

- > 02 54 74 55 05
- > c.marchais@anfh.fr

Stéphanie MENANTEAU

- > 02 54 74 98 43
- > s.menanteau@anfh.fr

Angéline BILLAULT

- > 02 54 74 98 47
- > a.billault@anfh.fr

Christelle WASERMAN

- > 02 54 74 98 40
- > c.waserman@anfh.fr

Pôle dispositifs individuels

Contact général

- > centre.di@anfh.fr

Caroline LABBE

- > 02 54 46 55 07
- > ca.labbe@anfh.fr

Pôle formation

Contact général

- > centre.formation@anfh.fr

Mathilde COSTES

- > 02 54 46 55 11
- > m.costes@anfh.fr

Nathalie COUTON

- > 02 54 74 98 46
- > n.couton@anfh.fr

Esther GUILLAUME-BIARÉ

- > 02 54 74 98 45
- > e.guillaume@anfh.fr

Plan d'accès

Comment venir à la délégation Anfh Centre-Val de Loire?

Anfh Centre-Val de Loire

7 rue Copernic
41260 La Chaussée-Saint-Victor
Tél: 02 54 74 65 77
centre@anhf.fr

En voiture

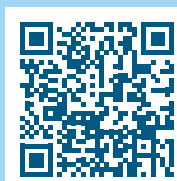
- > Sortie autoroute A10:
au rond-point des Châteaux,
direction La Chaussée-Saint-Victor,
2^e rue à droite, rue Copernic.
- > Autres provenances: direction
autoroute A10, zone tertiaire parc
A10. Au rond-point des Châteaux,
direction La Chaussée-Saint-Victor,
2^e rue à droite, rue Copernic.
- > Coordonnées GPS:
47.615055632851075,
1.3477169135402176



Un baromètre social gratuit à disposition des établissements adhérents

Depuis 2023, l'ANFH propose gratuitement aux établissements adhérents un baromètre social qui permet aux établissements de réaliser un état des lieux du climat social de l'établissement au travers d'un ou plusieurs questionnaires axé(s) sur les différents facteurs constitutifs de la QVT : l'organisation et les conditions de travail, les relations au sein de l'équipe, les patients et l'encadrement, l'égalité professionnelle....

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



Présentation

Projet stratégique 2025 – 2028

Le projet stratégique prend ses racines dans les trois valeurs fondatrices de l'Anfh : la solidarité, le paritarisme et la proximité.

Trois valeurs qui guident ses ambitions depuis 1974 et continuent d'inspirer son action. Chaque nouvelle édition du projet stratégique correspond à une pierre apportée à l'édifice, reposant sur l'ensemble des ambitions portées par les projets stratégiques successifs.

Nouveau projet stratégique 2025-2028 : l'ambition de faire vivre un modèle singulier

À l'heure où les secteurs de la santé et de la formation professionnelle connaissent des évolutions profondes – à la fois démographiques, technologiques, sociétales, écologiques et numériques – le futur projet stratégique 2025-2028, anticipe l'impact de ces évolutions pour répondre aux nouveaux besoins et enjeux émergents. Au programme, un engagement renouvelé au service des projets des établissements et des professionnels, une mutualisation renforcée des ressources, un partage d'outils et de données, et le développement d'une offre toujours plus réactive. Chacune de ces orientations comprend notamment des objectifs spécifiques pour faciliter l'accès à la formation, renforcer les compétences, encourager la mobilité professionnelle et soutenir les transitions écologiques.

Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

2,1%

Plan de formation

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

0,2%

Dispositifs individuels

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

0,6%

FMEP

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

4,8%

ESAT

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

0,75% / 0,5%

DPC médical

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

Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

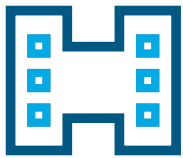
Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2024, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues. Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les

DREETS (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPHFP.

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

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

Les chiffres-clés



139

établissements adhérent
à l'Anfh Centre-Val de Loire

43430 départs en formation
(au titre du plan de formation)

126 dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)*

43 dossiers VAE en cours de financement*

260 Bilans de compétences financés*

1 029 Études promotionnelles financées

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE



53,4%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

49131 K€
collectés en 2023

Répartition :

34666 K€ 2,1% – plan de formation

10086 K€ 0,6% – fonds
de mutualisation pour les
Études promotionnelles

3362 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

1017 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site anfh.fr, 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...

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

—
Plateforme d'achats de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

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 achetées par l'Anfh et de commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

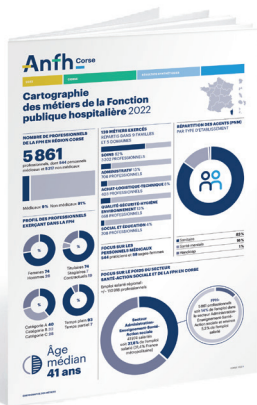
Les principales fonctionnalités de l'outil sont les suivantes :

- 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

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 (CSE). 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 concernant 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 formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Elle permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

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

Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur anfh.fr

Informers les agents et les établissements

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

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 dispositif, de les éclairer sur les choix

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

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

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

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

> Etc.

La plateforme Learning Content Management System (LCMS)

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 Content Management System (LCMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh et est régulièrement alimenté avec de nouveaux modules accessibles sur le site <https://e-formations.anfh.fr>

Plus d'infos > www.anfh.fr

Focus sur...

LA ForMuLE

La centrale d'achats à but non lucratif de l'Anfh propose 1000 modules de formation, disponibles à la commande.

LA ForMuLE: « Les Achats de FORMations MUTualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh »

Cet outil vous permet de:

- > consulter l'offre de formation achetée par toutes les délégations Anfh ;
- > commander en toute autonomie vos groupes de formation, à partir de bons de commande dématérialisés, dans le respect du code de la commande publique.

L'Anfh vous accompagne:

- > pour une prise en main de l'outil, l'Anfh propose des demi-journées de formation en distanciel ;
- > le Pôle formation de la délégation Centre-Val de Loire est à votre disposition pour vous accompagner.

Une question?

Mathilde COSTES

- > 02 54 46 55 11
- > centre.formation@anhf.fr

Focus sur...

L'offre de services e-Multi +

E-Multi + est un outil d'accompagnement à l'intégration des nouveaux agents dans vos établissements, leur permettant de découvrir les métiers et carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Ce dispositif favorise le développement d'une culture commune au sein de l'établissement et aborde les huit thèmes suivants :

- > UE1 – Les métiers de la FPH ;
- > UE2 – S'identifier en tant qu'agent ;
- > UE3 – Les chiffres-clés de la FPH ;
- > UE4 – Financement des établissements ;
- > UE5 – Fonctionnement général de l'hôpital ;
- > UE6 – Les étapes de la carrière ;
- > UE7 – Identifier ses droits ;
- > UE8 – Le bulletin de salaire.

Cet outil ludique et interactif se déploie selon trois modalités au choix.

PRÉSENTIEL ENRICHIE DE MÉDIA 100% EN SALLE

Pour les agents

- > Une session en présentiel d'une durée variable, décidée par l'établissement.

Pour les animateurs

- > Un module 100 % e-learning pour apprendre à animer et s'approprier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 2 h 30).

MULTIMODAL : E-LEARNING ET PRÉSENTIEL

Pour les agents

- > Un parcours de prérequis à distance (durée estimée : 45 min).
- > Une session en présentiel d'une demi-journée.

Pour les animateurs

- > Un module 100 % e-learning pour apprendre à animer en multimodal et s'approprier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 1 h 30).
- > Un jeu à projeter en présentiel.
- > Un support PDF avec les « Bonnes réponses au jeu ».

100% E-LEARNING

Pour les agents

- > Un parcours e-learning avec un quiz final à réaliser de façon autonome.
- > Un accompagnement pédagogique est cependant conseillé (durée estimée : 3 h 30).

Cet outil est mis à disposition des établissements par l'Anfh sans facturation des connexions des agents ni des animateurs e-Multi +. Les modules e-learning sont disponibles sur la plateforme <https://e-formation.anfh.fr>

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/
developpementdurable-
et-responsabilite-societale-
desetablissements-rse](http://www.anfh.fr/thematiques/developpementdurable-et-responsabilite-societale-desetablissements-rse)



1.

**Prise en charge
des patients
de résidents**

Bienveillance des personnes accueillies

OBJECTIFS

- > Clarifier les différentes notions reliées aux concepts de maltraitance et de bienveillance.
- > Mettre en œuvre une procédure d'identification et de prévention de la maltraitance.
- > Interroger ses pratiques professionnelles et identifier les axes d'amélioration.
- > Connaître les différents aspects de la bienveillance et développer une attitude bienveillante au quotidien.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H122

Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

En cours de consultation

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : 80% CNSA - 20% Plan Ets sous réserve d'éligibilité et de fonds disponibles

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

OBJECTIFS

- > Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.
- > Connaître leurs besoins nutritionnels.
- > Repérer les situations à risques de dénutrition.
- > Repérer les situations à risques des troubles de la déglutition.
- > Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- > Adapter l'alimentation aux besoins de la personne âgée.
- > Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H130

Public

Infirmière diplômée d'État, aide-soignante, aide médico-psychologique, agent de service hospitalier, auxiliaires de vie et personnels de cuisine

Organisé par

ALTAFORMA

Durée

2 jours



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

OBJECTIFS

- > Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.
- > Connaître leurs besoins nutritionnels.
- > Repérer les situations à risques de dénutrition.
- > Repérer les situations à risques des troubles de la déglutition.
- > Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- > Adapter l'alimentation aux besoins de la personne âgée.
- > Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H130

Public

Infirmière diplômée d'État, aide-soignante, aide médico-psychologique, agent de service hospitalier, auxiliaires de vie et personnels de cuisine

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Prise en charge des troubles de la déglutition

OBJECTIFS

- > Connaître la physiologie et le mécanisme de fonctionnement de la déglutition et ses changements liés au vieillissement.
- > Acquérir une compréhension approfondie concernant la dysphagie, ses causes et ses conséquences possibles chez la personne âgée.
- > Comprendre le principe et l'importance du dépistage de la dysphagie et pouvoir y participer activement.
- > Améliorer la prise en charge des troubles de la déglutition chez les personnes âgées en institution et savoir intervenir efficacement en cas de fausse route.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H131

Public

Professionnels exerçant auprès de personnes âgées en Ehpad

Organisé par

IDÉAGE

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Connaissance de la personne âgée à destination du personnel non soignant

OBJECTIFS

- > Comprendre les spécificités du vieillissement et de l'accompagnement de la personne âgée en institution dans le respect de ses droits.
- > Connaître les effets du vieillissement normal et en comprendre les répercussions pour la personne âgée et pour le professionnel.
- > Connaître les principales pathologies du vieillissement pour adapter son accompagnement.
- > Acquérir des techniques relationnelles et de communication favorisant une bonne relation avec le résident et sa famille.
- > Identifier le rôle de chacun au sein de l'équipe pluridisciplinaire dans l'accompagnement quotidien.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H180

Public

Tout personnel non qualifié en soins : agent de service hospitalier, agent des services hospitaliers qualifiés et personnels administratifs, ouvriers et techniques

Organisé par
IGL

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Approche globale des techniques d'accompagnement des personnes en Ehpad pour les ASH en Ehpad

OBJECTIFS

- > Réaliser des soins (hygiène, alimentation, élimination, sommeil) et des gestes techniques (réfection des lits, hygiène des locaux) adaptés aux besoins de la personne âgée.
- > Aider la personne à conserver et/ou acquérir de l'autonomie au quotidien.
- > Transmettre les informations liées à la réalisation du soin et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit pour participer à la continuité des soins.
- > Accueillir les personnes : écouter et apporter une réponse adaptée et appropriée à la personne accueillie et à sa famille.
- > Intégrer une réflexion éthique et éducative dans sa démarche d'accompagnement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H315

Public

ASH et AMP en Ehpad

Organisé par

En cours de consultation

Durée
5 jours

Renseignements complémentaires
Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

Le service des repas

OBJECTIFS

- > Apporter au personnel chargé du service des repas les techniques en vigueur dans la Restauration et adaptable au poste de travail ou à la fonction de l'agent.
- > Améliorer les conditions du service hôtelier et la technicité du personnel en charge du service.
- > Permettre aux usagers de bénéficier de prestations différentes, nouvelles.
- > Favoriser la relation avec le résident afin de lui apporter un service hôtelier de qualité.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H316

Public

Le personnel chargé du service en salle, en chambre et le personnel de cuisine

Organisé par

ALTERNATIVE CONSEIL et FORMATION (ACF)

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en établissement



OBJECTIFS

Ce dispositif modulaire permet de concevoir en équipe pluridisciplinaire un projet d'animation et animer des ateliers ou activités en lien avec le projet de vie du ou des patient(s)/résident(s) : conception, organisation, collaborations, animation et évaluation.

6 Modules :

- > Module 1 : L'animation : savoir-faire et savoir-être.
- > Module 2 : Animation d'ateliers de gymnastique douce.
- > Module 3 : Animation d'ateliers en lien avec la musique et le chant.
- > Module 4 : Animation d'ateliers de danse et danse assise.
- > Module 5 : Animation d'activités « Flash ».
- > Module 6 : Animations/Activités pour les résidents en situation de grande dépendance.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H330

Public

Tout personnel ayant une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation

Organisé par

En cours de consultation

Durée

2 jours par module

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Axe 1 Prise en charge des patients et résidents

MODULE 1

L'animation: savoir-faire et savoir-être

Objectifs

- > Mettre en place ou pérenniser des projets d'animation en équipe.
- > Savoir animer et évaluer les activités d'animation.
- > Organiser la mise en valeur des réalisations des projets.
- > Maintenir la qualité de la relation à la personne à travers les activités d'animation.
- > Utiliser des compétences et des ressources internes. Maintenir le respect de soi et des autres.

MODULE 2

Animation d'ateliers de gymnastique douce

Objectifs

- > Apprendre à travailler en lien avec les professionnels connaissant les capacités et les limites des patients/ résidents (kinésithérapeute, psychomotricien, ergothérapeute, IDE, éducateur sportif...).
- > Construire un atelier de gymnastique douce, animer, évaluer, utiliser les ressources internes.
- > Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.

MODULE 3

Animation d'ateliers en lien avec la musique et le chant

Objectifs

- > Construire un atelier adapté aux préférences et envies des patients/ résidents, animer, évaluer, utiliser les ressources internes ou externes.
- > Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.

MODULE 4

Animation d'ateliers en danse et danse assise

Objectifs

- > Apprendre à travailler en lien avec les professionnels connaissant les capacités et les limites des patients/ résidents (kinésithérapeute, psychomotricien, ergothérapeute, IDE, ...).
- > Construire un atelier adapté aux préférences et envies des patients/ résidents, animer, évaluer, utiliser les ressources internes ou externes.
- > Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.

MODULE 5

Animation d'activités « flash »

Objectifs

- > Construire concrètement des activités Flash adaptées aux patients/ résidents et les animer. L'intérêt des activités Flash dans le quotidien des résidents, Construire des ateliers et des techniques « flash » (Les différentes offres d'atelier Flash, principes et fonctionnement, création du chariot).
- > Faire preuve de créativité et d'innovation dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte des capacités par les patients/ résidents.
- > Évaluer, partager et mettre en valeur les activités flash.
- > Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.

MODULE 6

Animations/Activités pour les résidents en situation de grande dépendance

Objectifs

- > Apprendre à travailler en lien avec les professionnels connaissant les capacités et les limites des patients/ résidents (kinésithérapeute, psychomotricien, ergothérapeute, IDE, ...).
- > Construire des activités adaptées aux préférences et envies des patients/ résidents, animer, évaluer, utiliser les ressources internes ou externes.
- > Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des activités.



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Élaborer et construire un projet socio-culturel, artistique, sportif, collaboratif, dans ou hors les murs d'un établissement pour les patients



OBJECTIFS

- > Susciter l'implication de partenaires extérieurs ou réseaux potentiels.
- > Savoir repérer les partenaires susceptibles de s'impliquer dans un projet.
- > Concevoir et mettre en œuvre un projet (financiers, logistiques, thématiques...) - Savoir présenter et défendre son projet à sa direction.
- > Savoir repérer les appels à projets ou subventions ciblées pouvant répondre au projet culturel de l'établissement.
- > (se) Coordonner avec des interlocuteurs extérieurs à son établissement.
- > S'approprier les outils de construction, de déploiement et de mise en œuvre, de communication, de suivi et d'évaluation du projet.
- > Identifier les exigences dans la mise en œuvre d'un projet adapté à l'état de santé des résidents/patients.
- > Savoir évaluer son projet et faire un bilan.
- > Promouvoir les réalisations.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H335

Public
Animateur, responsable de pôle animation, Directeur, psychologue, cadre, plus largement, tout professionnel souhaitant participer à la mise en œuvre d'un projet ou événement culturel, artistique, à caractère ou vocation social(e), sportif, collaboratif

Organisé par
En cours de consultation

Durée
3 jours (2 jours + 1 journée accompagnement individuel)

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

OBJECTIFS

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soins de la peau, de soins des ongles, etc.).
- > 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.
- > Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S100

Public
Tout personnel exerçant auprès de personnes âgées

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires

- > Groupe limité à 8 participants
- > Financement : Plan Ets

Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

OBJECTIFS

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soins de la peau, de soins des ongles, etc.).
- > 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.
- > Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S100

Public

Tout personnel exerçant auprès de personnes âgées

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Groupe limité à 8 participants
Financement : Plan Ets

Image de soi: soins esthétiques médiateurs dans la relation d'aide

OBJECTIFS

- > Repositionner le patient ou le résident en tant qu'individu en maintenant et / ou restaurant ses habilités sociales.
- > L'amener à se regarder et se voir avec bienveillance, à «prendre soin de soi».
- > Acquérir des connaissances sur le rôle des soins esthétiques dans le cadre d'une relation d'aide.
- > Partager une culture commune autour des soins esthétiques auprès du patient ou du résident atteint d'une pathologie psychiatrique et acquérir des techniques de base.
- > Avoir une posture professionnelle valorisant l'image de l'autre
- > Découvrir, pratiquer des techniques de soins esthétiques.
- > Savoir animer un atelier « image de soi et soins esthétiques» dans le cadre d'une relation d'aide.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S101

Public

Tout professionnel du secteur santé, social et éducatif, chargés d'animer des ateliers

Organisé par

Réseau des Greta

Durée

3 jours



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels en Ehpad

OBJECTIFS

- > Accompagner l'usager avant de prendre en charge une pathologie.
- > Comprendre ce qu'est un trouble du comportement et les SCPD.
- > Comprendre l'impact de la pathologie au quotidien.
- > Identifier les leviers et champs d'action de l'AS, l'ASH et l'IDE.
- > Adopter les techniques pour maintenir l'autonomie aux temps clés du quotidien.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S120

Public
AS, ASH, IDE

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

La maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés : quelles techniques de soins ?

OBJECTIFS

- > Connaître les caractéristiques de la maladie d'Alzheimer pour reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à cette maladie.
- > Apprendre à gérer les troubles du comportement des personnes ayant une maladie d'Alzheimer et leur dispenser des soins.
- > S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes avec le patient/résident et sa famille.
- > Acquérir des techniques de soins adaptés.
- > Analyser sa pratique de soins pour proposer des pistes d'amélioration.
- > Construire des projets adaptés aux situations liées aux patients/résidents.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S122

Public
Tous les professionnels de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés (AS, IDE, AES, AVS, ASHQ, professionnels de la rééducation, psychologues, etc.)

Organisé par
En cours de consultation

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie

OBJECTIFS

- > Identifier et comprendre les TPC chroniques lors de maladies neuro-évolutives, savoir les différencier d'un TPC d'apparition récente. Partager ses observations, et si besoin savoir alerter les membres de l'équipe soignante.
- > Interroger les aidants/familles sur le profil du résident/patient pour connaître son parcours de vie. Établir les conditions d'une alliance avec les aidants/familles pour un travail optimal autour du projet de vie/projet de soins.
- > Évaluer le degré d'autonomie et les ressources sensorielles des personnes accueillies pour adapter la prise en soin.
- > Contribuer à l'adaptation de l'environnement physique sensoriel et relationnel.
- > Ajuster ses interactions aux TPC observés et aux spécificités des personnes accueillies. Favoriser une prise en charge partagée et cohérente au sein de son équipe.
- > Repérer les interlocuteurs extérieurs mobilisables sur son territoire.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S123

Public

L'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs, encadrants, soignants dont médecins

Organisé par
IDÉAGE

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes âgées ou dépendantes

OBJECTIFS

- > Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- > Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs...).

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S125

Public

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, unités de soins de longue durée (USLD), services de soins de suite et de réadaptation (SSR), santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques : cardiologie, oncologie, réanimation, etc.

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes âgées ou dépendantes

OBJECTIFS

- > Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- > Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs...).

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S125

Public

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, unités de soins de longue durée (USLD), services de soins de suite et de réadaptation (SSR), santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques : cardiologie, oncologie, réanimation, etc.

Organisé par
IGL

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Prise en charge des troubles psychiatriques en Ehpad

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'accueil, l'accompagnement relationnel, avec ses limites ;
 - les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle dans le suivi du résident faire le lien avec une équipe psychiatrique extérieure).
- > Encourager les personnels à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S126

Public

Tout professionnel soignant accompagnant des personnes âgées atteintes de troubles psychiatriques

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Prise en charge des troubles psychiatriques en Ehpad

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'accueil, l'accompagnement relationnel, avec ses limites ;
 - les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle dans le suivi du résident faire le lien avec une équipe psychiatrique extérieure).
- > Encourager les personnels à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

INFOS PRATIQUES

Code de formation

S126

Organisé par

ETHICARE

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Accompagner le patient/ résident par le toucher

OBJECTIFS

- > Définir précisément la relation d'aide par le toucher, sa spécificité, connaître les différents types de touchers, les indications et contre indications de la relation d'aide par le toucher.
- > Comprendre l'importance de la peau et du toucher d'un point de vue histologique, neurologique, affectif...
- > Prendre conscience de la place et de l'intérêt du toucher dans la relation et de ses impacts physiques et psychiques tant pour le soigné que pour le soignant.
- > Identifier le toucher comme moyen de communication non verbale.
- > Découvrir les techniques adaptées aux besoins des personnes (nourrissons, enfants, adolescents, adultes, personnes âgées, personnes en situation de handicap), dans la limite de son champ de responsabilité et dans le cadre de l'exercice légal de son métier.
- > Repérer les signes de mieux-être ou d'inconfort du soigné pour optimiser la prise en charge.

INFOS PRATIQUES

Code de formation

S128

Public

Tout professionnel du secteur sanitaire, social et médico-social

Organisé par

ELIDE FORMATION

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Prise en charge de la douleur – Sensibilisation

OBJECTIFS

- > Connaître les différentes sources de douleur physique et morale et leurs manifestations.
- > Identifier le rôle de chaque professionnel dans la prise en charge et le traitement de la douleur.
- > Connaître et savoir utiliser les outils existants d'évaluation.
- > Connaître les actions non-médicamenteuses à mettre en place.
- > Signaler les manifestations aux professionnels compétents (transmissions orale et/ou écrites).
- > Apprendre à mieux gérer ses propres réactions face à la souffrance du résident/patient.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S130

Public
AS et ASH

Organisé par
ALTAFORMA OU
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Prise en charge de la douleur – Perfectionnement

OBJECTIFS

- > Prendre en considération la douleur, la souffrance de chaque résident/patient pour un meilleur confort et une qualité de vie ou de fin de vie.
- > Connaître les différentes sources de douleur physique et morale et leurs manifestations
- > Identifier le rôle de chaque professionnel dans la prise en charge et le traitement de la douleur
- > Connaître et savoir utiliser les outils existants d'évaluation
- > Connaître les actions non-médicamenteuses à mettre en place
- > Signaler les manifestations aux professionnels compétents (transmissions orale et/ou écrites)
- > Apprendre à mieux gérer ses propres réactions face à la souffrance du résident/patient

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S130

Public
Cadres de santé, IDE,
AS et tout personnel
paramédical et médical

Organisé par
ALTAFORMA OU
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Plaies et cicatrisation

OBJECTIFS

- > Maîtriser les différents types de plaies, de pansements, les pathologies, les stades de cicatrisation et les complications existantes.
- > Savoir mettre en œuvre les différentes techniques de soins des plaies selon le public (âgés, handicap, enfance).
- > Établir une communication en équipe pluridisciplinaire pour la prise en charge des plaies.
- > Informer le patient (âgés, handicap, enfance) et l'aider à mieux appréhender le soin.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S132

Public
IDE

Organisé par
En cours de consultation

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Manutention et autonomie des personnes âgées

OBJECTIFS

- > Adopter un comportement gestuel adapté à la personne âgée.
- > Développer des pratiques favorables au maintien de son autonomie.
- > Mieux prendre en considération la charge physique du travail pour prévenir les risques musculosquelettiques des professionnels.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S140

Public
Personnels exerçant auprès des personnes âgées et des personnes handicapées vieillissantes

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Risque suicidaire : identification et conduite à tenir – Initiation

OBJECTIFS

- > Définir la crise suicidaire et en identifier le processus.
- > Repérer la personne vulnérable au suicide.
- > Reconnaître le risque suicidaire et évaluer le risque de passage à l'acte.
- > Identifier les techniques visant à enrayer la crise suicidaire ou à éviter la répétition du geste.
- > Identifier les structures spécialisées et les ressources.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S145

Public

Tout public accueillant des personnes âgées ou en situation de handicap

Organisé par
EFORS

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Accompagnement des personnes en fin de vie en Ehpad

OBJECTIFS

- > Adapter et soutenir sa pratique professionnelle face à la fin de vie.
- > Mettre en place une relation personnalisée.
- > Accompagner les familles à la fin de vie de leur proche.
- > Élaborer des outils, une démarche visant à l'amélioration des pratiques professionnelles au sein de l'établissement.
- > S'inscrire dans une prise en charge pluridisciplinaire.
- > Prendre du recul face à la fin de vie.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S161

Public

Tout professionnel d'établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux

Organisé par
INFIPP

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires

Financement : 80% CNSA
20% Plan Ets sous réserve d'éligibilité et de fonds disponibles

Assistant de soins en gérontologie – ASG

OBJECTIFS

- > Repérer les besoins de la personne en mobilisant ses connaissances sur les troubles ou la maladie.
- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- > Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- > Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.
- > 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.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S173

Public
Métiers de l'assistance aux soins (AS, AMP/AES)

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES
Fin de marché :
01/09/2025

Durée
20 jours

Renseignements complémentaires

- > Prérequis : groupe limité à 12 participants
- > Validation du parcours si 140 heures effectuées
- > Financement : 80 % CNSA - 20 % Plan Ets sous réserve d'éligibilité et de fonds disponibles avec un plafond de 2250 €/agent

Intimité et sexualité des personnes âgées en Ehpad

OBJECTIFS

- > Identifier les représentations des participants sur la vie intime et sexuelle de la personne âgée.
- > Définir les concepts en général et en particulier pour la personne âgée.
- > Différencier le besoin affectif du besoin sexuel.
- > Acquérir les connaissances relatives à l'attirance entre deux personnes.
- > Saisir l'impact du vieillissement sur le corps et l'esprit de la personne, ainsi que les conséquences sur la société.
- > Intégrer les principes éthiques et législatifs dans la question de la sexualité des personnes âgées.
- > Développer une réflexion éthique sur le sujet.
- > Respecter les libertés dans les pratiques quotidiennes.
- > Améliorer les pratiques de façon pérenne.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S230

Public
Professionnel intervenant auprès des personnes âgées

Organisé par
En cours de consultation

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale



Prévention et gestion des risques

AFGSU Niveau 1 – Formation initiale

OBJECTIFS

Conformément à l'arrêté du 30/12/2014 : l'acquisition de connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

- Prodiguer les premiers secours par des gestes simples et adaptés.
- Donner une alerte rapide et précise aux services médicaux de secours.
- Se préparer à l'obtention de l'AFGSU niveau 1.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **H102**

Public

Personnels non-soignants (ASH, ASHQ, AVS) administratifs, techniques et ouvriers

Organisé par TRANSFAIRE

Durée 2 jours

Renseignements complémentaires

Financement :
50% Plan Ets et 50%,
crédits mutualisés Anfh,
dans la limite des fonds
disponibles

AFGSU Niveau 2 – Formation initiale

OBJECTIFS

- Se préparer à l'obtention de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 suivant l'arrêté du 30 décembre 2014.
- Acquérir les connaissances nécessaires en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique à l'identification d'une urgence à caractère médical et à la prise en charge en équipe, en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **H103**

Public

Techniciens de laboratoire, métiers de la pharmacie (préparateurs en pharmacie, aides pharmaciens), métiers de la rééducation (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, psychomotriciens, diététiciens, pédicures podologues), métiers soignants (AS, infirmiers, IADE, IBODE, puéricultrices), professionnels de santé inscrits dans la 4^e partie du Code de la santé publique

Organisé par FORMA SANTÉ

Durée 3 jours

Renseignements complémentaires

Financement :
50% Plan Ets et 50%
crédits mutualisés Anfh



Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

Les premiers secours en santé mentale (PSSM)

OBJECTIFS

- > Acquérir des connaissances concernant les troubles et crises en santé mentale.
- > Maîtriser un plan d'actions.
- > Développer des compétences relationnelles.
- > Informer, renseigner sur les ressources disponibles.
- > Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles de santé mentale.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H104

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public
Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

Organisé par
UNAFAM / SMF / INFIPP -
Fin de marché 01/03/2025

Durée
2 jours

Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente ?

OBJECTIFS

- > Permettre aux agents d'acquérir un savoir être et un savoir-faire pour mieux maîtriser les situations de violence, allant jusqu'à un échange physique tout en se préservant.
- > Identifier les tensions, ainsi que les publics souffrant de certaines pathologies pouvant conduire à des situations de violence souvent physique.
- > Être en mesure d'apprécier le contexte et la gravité d'une situation et proposer une réponse adaptée aux situations rencontrées.
- > Être en mesure d'intervenir tout en se protégeant ainsi que la personne concernée.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H110

Renseignements complémentaires

Public
Tout professionnel du secteur santé, social et éducatif

Financement :
80% CNSA - 20% Plan Ets sous réserve d'éligibilité et de fonds disponibles

Organisé par
En cours de consultation

Durée
3 jours

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience (AFN 2021)

OBJECTIFS

- > Comprendre les fondements de la méditation de pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
- > Prendre conscience de son état émotionnel et repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
- > S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience et les intégrer au quotidien pour prévenir, accompagner et réduire l'épuisement professionnel.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H120

Public

Tous les professionnels de la FPH

Organisé par

PLÉNITUDES - Fin de marché 25/04/2025

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

- > Groupe de 10 maximum
- > Financement : Plan Ets

Gestion des conflits avec les familles des résidents et des patients

OBJECTIFS

- > Limiter et gérer les conflits avec les familles des patients, des résidents.
- > Comprendre l'évolution de la structure familiale et de la dynamique familiale sur la triangulation soignant / soigné / famille.
- > Appréhender la notion de conflit et connaître ses mécanismes de fonctionnement et ses modalités d'expression.
- > Adapter sa réaction en fonction des situations conflictuelles et développer une démarche d'anticipation afin de limiter le risque d'apparition d'un conflit.
- > Être en mesure de faire face à l'agressivité des familles.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H123

Public

Tout personnel de la FPH

Organisé par

IDÉAGE - Fin de marché 17/11/2025

Renseignements complémentaires

Financement :
80 % CNSA - 20 % Plan Ets
sous réserve d'éligibilité
et de fonds disponibles



Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

Qualité de la prestation hôtelière en Ehpad: hygiène et entretien des locaux

OBJECTIFS

- > Situer l'hygiène et l'entretien des locaux dans la fonction hôtelière.
- > Connaître les règles de base, les bonnes pratiques du bio-nettoyage et les principaux équipements.
- > Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail.
- > Faire le lien entre le bio-nettoyage et la maîtrise du risque infectieux.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H320

Public

Tout public en charge de l'entretien des locaux dans les établissements et services hébergeant des personnes âgées

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Prévention des erreurs médicamenteuses

OBJECTIFS

- > Appréhender la prévention de la iatrogénie médicamenteuse en milieu hospitalier.
- > Sensibiliser les participants aux risques liés aux erreurs médicamenteuses évitables, afin de mieux les appréhender et les prévenir dans leur pratique.
- > Établir le suivi et la gestion de la sécurité et des risques liés aux circuits et aux médicaments.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S169

Public

Personnels soignants : infirmiers, IADE, IBODE, puéricultrices, préparateurs en pharmacie

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Travailler la nuit en Ehpad

OBJECTIFS

- > Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner ses exigences.
- > Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- > Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réactions possibles et développer la confiance en soi.
- > Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- > Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.
- > Développer ses aptitudes à la relation d'aide pour accompagner avec bienveillance.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S270

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public
Personnel des services de soins exerçant la nuit

Organisé par
ANTIDOTE EXPERTISE

Durée
3 jours



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Travailler la nuit en Ehpad

OBJECTIFS

- > Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner ses exigences.
- > Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- > Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réactions possibles et développer la confiance en soi.
- > Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- > Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.
- > Développer ses aptitudes à la relation d'aide pour accompagner avec bienveillance.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
S270

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public
Personnel des services de soins exerçant la nuit

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
2 jours

3.

**Ressources
humaines
et conseil
aux agents**

Professionnalisation de la fonction formation

OBJECTIFS

- > Construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement.
- > Identifier et définir le rôle des acteurs intervenants dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation.
- > Mettre en œuvre des différentes étapes d'élaboration et de suivi du plan de formation (analyse, méthodologie, limites) : en particulier le recueil des besoins, l'achat de formation.
- > Construire un argumentaire pour défendre le plan auprès des décideurs et instances.
- > Résoudre les difficultés liées à la gestion du plan de formation (anticipation, temporalité, aléas de la vie du plan de formation, etc).
- > Communiquer autour du plan de formation.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A130

Public

Tout acteur de la formation : responsables des Ressources humaines, responsables ou chargés de formation, cadres supérieurs et/ou de proximité, représentants du personnel, qualitiens, etc.

Organisé par

En cours de consultation

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

JOUR 1

- > Introduire la journée et lancer la dynamique du groupe.
- > Appréhender la formation comme un moyen stratégique au service de la performance des établissements.
- > Recenser les pratiques en matière de politique et de plan de formation au sein des établissements représentés.
- > Appréhender les différentes étapes d'élaboration et de suivi du plan de formation.

JOUR 2

- > Ancrer les apprentissages de la première journée de formation.
- > Connaître les acteurs à mobiliser et leurs rôles et responsabilités respectives.
- > Maîtriser les exigences en matière d'achat de formation.
- > Initier une réflexion sur la communication autour du plan de formation.
- > Appréhender la vie au quotidien d'un plan de formation et résoudre les difficultés liées à la gestion du plan.
- > S'entraîner à défendre le plan de formation auprès d'un décideur.



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

RH/métiers et compétences – Accompagnement des établissements de la FPH dans la définition et l’actualisation de leurs stratégies et politiques



OBJECTIFS

À partir d’un entretien téléphonique ou d’un diagnostic, permettre à un établissement ou un groupe d’établissements de définir, ajuster, piloter et mettre en œuvre sa politique RH. Un accompagnement sur mesure de type formation-action dans la définition de sa stratégie / politique RH :

- > Élaborer un plan d’actions d’amélioration co-construit en fonction des besoins.
- > Identifier les leviers d’actions de l’établissement sur les problématiques identifiées.
- > Accompagner les professionnels dans la mise en œuvre des solutions retenues Une alternance entre apports théoriques et pratiques (avec outillage concret et sur-mesure).

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A170

Public
Directeurs, DRH, services RH, représentants du personnel

Organisé par
ARTHUR HUNT – EVOCARE ou CAPITAN ou KPMG - ACE SANTÉ

Durée
En présentiel et/ou distanciel:
– 2 à 7 jours maximum en intra
– 2 à 11 jours maximum en inter-ets

Renseignements complémentaires
Co-financement Anfh/Ets

RH/métiers et compétences – formations opérationnelles



OBJECTIFS

Permettre aux professionnels RH l’appropriation et l’opérationnalisation de la stratégie ainsi que de la politique RH de son établissement / du groupement d’établissements.

- > Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation.
- > Gestion du temps et des activités (GTA) / Gestion des effectifs.
- > Gestion de la formation et développement des compétences.
- > GPMC – Management des compétences individuelles et collectives.
- > Rémunération.
- > Gestion des carrières et des mobilités.
- > Amélioration des conditions de travail.
- > Pilotage, tableaux de bord et contrôle de gestion RH.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A171

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public
Directions, professionnels RH, représentants du personnel, membres des commissions, encadrants et personnels (PNM & PM) des services concernés

Organisé par
ARTHUR HUNT – EVOCARE ou CAPITAN ou KPMG - ACE SANTÉ

Durée
Variable selon la thématique.
Entre 0,5 et 2 jours

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH



OBJECTIFS

- > Comprendre, repérer les situations et orienter les victimes.
- > Caractériser les VSS dans le secteur sanitaire et médico-social et leurs différents modes d'expression dont le cyberharcèlement, repérer les facteurs de risque spécifiques à la FPH.
- > Dépasser les préjugés et les stéréotypes, identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- > Contribuer à l'identification des victimes de VSS par des méthodes et des outils adaptés.
- > Savoir accueillir une révélation et poser un cadre d'entretien/ Développer une posture d'accueil de la parole.
- > Connaître les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels. Identifier les sanctions encourues.
- > Discerner les ressources et les procédures internes, les structures d'appui sur son territoire.

INFOS PRATIQUES

Code de formation

A320

Public

Tout public, dont médecins, encadrants, responsables RH

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

1 jour par module

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

MODULE 1

Comprendre, repérer les situations de violences sexistes sexuelles et orienter les victimes

Objectifs

- > Compréhension et repérage des situations de Violences Sexistes et Sexuelles.
 - > Représentations, définitions.
 - > Échanges autour des situations relatées par les participants.
 - > Ampleur du phénomène.
 - > Cadre réglementaire.
 - > Les Violences Sexistes et Sexuelles et leurs modes d'expression.
 - > Les situations possibles dans le secteur sanitaire, social et médicosocial.
 - > Repérage du lien entre stéréotypes, préjugés, discrimination.
 - > Les mécanismes de l'emprise, ses effets, les difficultés à briser l'emprise de l'agresseur.
 - > Focus sur la notion de consentement dans les pratiques sexuelles - Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- > Identification des victimes et signaux d'alerte.
 - > Le cadre de l'entretien dans le cas d'une révélation.
 - > La posture relationnelle adaptée et les techniques d'écoute active.
 - > Collecter les faits, chercher les ressentis, rassurer les victimes.
 - > Les obligations et responsabilités de l'administration et des personnels.
 - > Identification des sanctions encourues (disciplinaires, pénales et civiles).
 - > Les mesures de protection fonctionnelle.
 - > Acteurs internes et externes, structures d'appuis.
 - > Cartographie sur le territoire.



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

MODULE 2 Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Objectifs

- > État des lieux des process de prévention et disciplinaires au sein des établissements représentés.
- > Sensibilisation au cadre juridique pour les professionnels soumis au code de la fonction publique.
- > Le principe de recours judiciaire.
- > Les types et modes d'expression des Violences Sexistes et Sexuelles.
- > L'identification des situations.
- > La mise en place de procédures d'alerte, de signalement et d'accompagnement des victimes.
- > Les procédures activables pour protéger et soutenir la victime.
- > La prise de mesures d'urgences lorsque nécessaire.
- > La constitution du dossier et le recueil des preuves avec faisceau d'indices.
- > Le rôle du référent égalité.
- > Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- > Outils de diagnostic, outils de prévention et d'informations.
- > Création de protocole interne lors de la révélation des faits.
- > La mise en place des mesures de prévention en direction des usagers.
- > L'articulation entre les obligations de prévention et le principe de présomption d'innocence.
- > Le positionnement adapté face aux potentielles victimes.
- > Le positionnement adapté face aux potentiels auteurs.
- > La mobilisation des partenaires internes : rôles, missions et coordination.
- > Les partenariats externes avec acteurs locaux et nationaux.

Accompagnement VAE collective

OBJECTIFS

Donner à chaque agent la possibilité d'obtenir un diplôme par la voie de la VAE dans une démarche collective d'accompagnement soutenue par l'employeur et l'Anfh. Le programme d'accompagnement s'articulera autour de quatre phases :

- > Module 1 : positionnement de l'agent au regard de son parcours.
- > Module 2 : accompagnement à la rédaction du livret 1.
- > Module 3 : accompagnement à la rédaction du livret 2 comprenant une préparation aux épreuves du jury (par exemple simulation d'entretien, jeux de rôle, etc.).
- > Module 4 : accompagnement post jury en cas de validation partielle.

INFOS PRATIQUES

Code de formation H530

Public

Tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE

Organisé par

LES 2 RIVES
ou CIBC
ou GIP-FPTLVIP

Durée

81 heures maximum

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

Axe 3 Ressources humaines et conseil aux agents

MODULE 1

Positionnement

Objectifs

> Identifier les étapes et l'enjeu de la démarche VAE dans le cadre de son projet de validation de diplôme.

MODULE 2

Accompagnement à la rédaction du livret 1

Objectifs

> Rédiger son livret 1 et réunir les éléments de preuves nécessaires à la valorisation de son expérience.

MODULE 3

Accompagnement à la rédaction du livret 2

Objectifs

Appui à la démarche :

- > Identifier et valoriser ses compétences professionnelles mises en œuvre dans son activité salariée et/ou bénévole et nécessaire à la validation du diplôme visé.
- > Rédiger son livret 2 à l'aide d'une méthodologie adaptée.

Développer une posture réflexive - Séquences formatives :

- > Échanger et approfondir des savoirs favorisant l'analyse de sa pratique, nécessaire à la démarche de validation des acquis.
- > Identifier les exigences sur le métier visé et l'évolution de son environnement.
- > Identifier ses missions et ses responsabilités
- > Auto-évaluer sa pratique professionnelle.

MODULE 4

Accompagnement Post-Jury (en cas de validation partielle)

Objectifs

- > Faire le point sur son passage devant le jury et définir un plan d'actions.



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

4.

**Management
et tutorat**

Parcours de formation modulaire pour les encadrants

OBJECTIFS

Permettre aux cadres de la FPH de :

- > prendre du recul, s'ouvrir à d'autres idées et confronter sa pratique ;
- > Reprendre des fondamentaux managériaux pour affermir ses connaissances.

Formation modulaire de 15 modules dont :

- > Module 1 : Positionnement (conseillé).
- > Module 2 : L'actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public.
- > Module 3 : Actualités juridiques des droits des usagers.
- > Module 4 : La qualité dans la FPH.
- > Module 5 : Communication et accompagnement du changement.
- > Module 6 : Gestion et conduite de projet.
- > Module 7 : Gestion des situations difficiles.
- > Module 8 : Gestion du temps de travail.
- > Module 9 : Conduire un entretien professionnel.
- > Module 10 : Manager des compétences.
- > Module 11 : Du manager au leader.
- > Module 12 : Optimiser son temps de travail.
- > Module 13 : Le management à distance.
- > Module 14 : Management intergénérationnel
- > Module 15 : Éthique et posture de l'encadrant

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H195

Public
Personnel d'encadrement tous services ou faisant fonction

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
1 à 3 jours selon les modules

Renseignements complémentaires
Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

MODULE 1 Module de positionnement

Objectifs

- > Permettre à chaque manager de prendre un temps de réflexion sur ses pratiques managériales.
- > Construire son parcours individualisé de développement des compétences.

MODULE 2 L'actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public

Objectifs

- > Permettre la mise en lien entre l'environnement de la FPH et de sa situation de manager dans la FPH.
- > Permettre une réflexion éthique sur la position de manager dans les établissements de la FPH.

MODULE 3 L'actualité juridique des droits des usagers

Objectifs

- > Permettre la mise en lien entre l'environnement de la FPH et de sa situation de manager dans la FPH.
- > Permettre une réflexion éthique sur la position de manager dans les établissements de la FPH.

MODULE 4 La qualité dans la FPH

Objectifs

- > Permettre la mise en lien entre l'environnement de la FPH et de sa situation de manager dans la FPH.
- > Permettre une réflexion éthique sur la position de manager dans les établissements de la FPH.

MODULE 5 Communication et accompagnement du changement

Objectifs

- > Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues.
- > Animer un groupe de travail, une réunion d'équipe.
- > Accompagner les changements dans la FPH.

MODULE 6 Gestion et conduite de projet

Objectifs

- > Comprendre l'intérêt de la démarche projet et savoir l'appliquer à l'échelle de son service ou d'un groupe transversal.

MODULE 7 Gestion des situations difficiles

Objectifs

- > Permettre aux managers de prévenir, d'anticiper et de gérer les situations les plus difficiles.
- > Aborder le management du risque RPS.

Axe 4 Management et tutorat

MODULE 8

Gestion du temps de travail

Objectifs

- > Hiérarchiser les tâches
- > Connaître les éléments réglementaires et règles internes à l'établissement liés au cycle de travail
- > Construire un planning dans le cadre d'un cycle de travail.

MODULE 9

Conduire un entretien professionnel

Objectifs

- > Définir les enjeux et les finalités de l'entretien professionnel.
- > Organiser et conduire un entretien professionnel.

MODULE 10

Manager des compétences

Objectifs

- > Connaître les fondements du management d'équipe.
- > Définir les différentes notions de compétences.
- > Penser la compétence en prenant en compte la personne dans sa globalité, avec un projet de vie au travail.
- > Établir un plan collectif de développement des compétences.
- > Savoir déléguer en fonction des compétences.
- > Comprendre les grands principes de la GPMC pour faire des liens avec la notion de compétences.

MODULE 11

Du manager au leader

Objectifs

- > Intégrer les évolutions du rapport au travail.
- > Développer ses qualités de leader.
- > Connaître les besoins et attentes de ses collaborateurs pour animer une équipe.
- > Manager la qualité de vie au travail.
- > Savoir fédérer et motiver une équipe.
- > Savoir adapter son management aux situations et aux personnes

MODULE 12

Optimiser son temps de travail

Objectifs

- > Prendre conscience de sa relation au temps.
- > Identifier ses priorités pour mieux gérer son temps.
- > Améliorer ses méthodes d'organisation du travail.
- > Savoir déléguer de manière juste et efficace.

MODULE 13

Le management à distance

Objectifs

- > Identifier les contraintes et les opportunités liées au management à distance.
- > Identifier les outils de management à distance.
- > Planifier, optimiser les temps d'échanges avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement.
- > Savoir animer une équipe en réseau.

MODULE 14

Le management intergénérationnel

Objectifs

- > Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
- > Manager différentes générations en respectant l'intérêt général et les contraintes de service.
- > Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
- > Identifier les différents types de management et son type d'appartenance.
- > Adapter son style de management en fonction de son/ses interlocuteur(s).
- > Gérer les tensions.
- > Développer la cohésion autour de projets.

MODULE 15

Éthique et posture de l'encadrant

Objectifs

- > Adapter son style de management en fonction des situations et / ou en fonction des collaborateurs auxquels on s'adresse.
- > Asseoir sa légitimité, notamment lorsqu'on se retrouve à manager ses anciens collègues.
- > Appréhender l'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement ainsi que les valeurs inhérentes à cette fonction.
- > Savoir respecter et faire respecter les règles déontologiques définies par le Code général de la fonction publique (droits et obligations du fonctionnaire).

Manager une petite équipe

OBJECTIFS

- > Se positionner au regard du rôle, des compétences et des attitudes-clés : analyser ses pratiques, identifier ses points forts et ses axes d'amélioration, mobiliser les ressources nécessaires.
- > Encadrer et animer son équipe : diagnostiquer un fonctionnement/des situations ; adapter son management à des caractéristiques/des besoins, gérer des situations collectives, animer des réunions d'équipes efficaces.
- > Développer les motivations et les compétences individuelles : identifier les leviers de motivation et les potentiels, savoir encourager, féliciter, recadrer, mener différents types d'entretien, participer au développement professionnel de ses collaborateurs.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H295

Public

Agents de la fonction publique hospitalière en situation d'encadrement d'une petite équipe

Organisé par

CAPITAN - Fin de marché 03/11/2025

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés
Anfh dans la limite de fonds disponible

Manager une petite équipe

OBJECTIFS

- > Identifier les compétences et attitudes clés pour manager une petite équipe et adopter un positionnement adapté.
- > Analyser ses propres pratiques et identifier les axes d'amélioration.
- > Réaliser le diagnostic de fonctionnement de son équipe.
- > Gérer les situations quotidiennes et adapter son management aux caractéristiques de l'équipe.
- > Encourager, motiver, féliciter ou recadrer un collaborateur.
- > Mener différents types d'entretien et animer une réunion efficace.
- > Identifier et activer les leviers motivationnels à disposition.
- > Repérer et participer au développement du potentiel de ses collaborateurs.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H295

Public

Agents de la fonction publique hospitalière en situation d'encadrement d'une petite équipe

Organisé par

INFORELEC - Fin de marché 03/11/2025

Durée

2 jours



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Accueillir et accompagner un nouvel arrivant

OBJECTIFS

- > Construire un parcours adapté et personnalisé pour réussir l'intégration d'un nouvel agent et notamment un agent qui sort d'une période de chômage, précarité, âgé de 50 ans et plus, ou qui vient de s'installer dans notre pays.
- > Savoir présenter et expliquer le fonctionnement de la structure, les équipes et les missions, les activités attendues.
- > Assurer le bien-être du nouvel agent au sein de la structure.
- > Organiser le parcours et le suivi de l'intégration du nouvel agent.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H395

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public

Tout professionnel accompagnant un nouvel arrivant dans sa prise de poste. Dans le cadre d'une stratégie d'accueil, bien vouloir se reporter à la fiche QVT A211

Organisé par

EXCELLENS FORMATION

Durée

2 jours

Formation Maîtres d'apprentissage dans la FPH – module de base

OBJECTIFS

Préparer aux fonctions de maître d'apprentissage et identifier le contexte juridique propre à l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière.

- > Préparer l'arrivée de l'apprenti l'accueillir et faciliter son intégration.
- > Construire le parcours de l'apprenti en lien avec le carnet de liaison.
- > Accompagner l'apprenti dans son parcours d'apprentissage.
- > Identifier les étapes d'évaluation des apprentissages en fonction des activités du parcours de l'apprenti.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H420

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

Public

Tout agent de la FHP intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui s'assure déjà cette mission

Organisé par

CROIX-ROUGE
FRANÇAISE

Durée

4 jours

Formation Maîtres d'apprentissage dans la FPH – module de base

OBJECTIFS

- > Identifier les acteurs de L'apprentissage et le rôle de chacun.
- > Les étapes-clés du dispositif d'apprentissage.
- > Organiser l'accueil et l'intégration de l'apprenti.
- > Guider et d'accompagner les apprentissages.
- > Évaluer les compétences développées.
- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression.
- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique.
- > Accompagner des apprentis en difficulté.
- > Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **H420**

Public

Tout agent de la FPH intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui s'assure déjà cette mission

Organisé par

SYNERGIE DCF

Durée

4 jours

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Parcours Manager médical

OBJECTIFS

Formation modulaire

- > Module 1 : Positionnement.
- > Module 2 : La gouvernance hospitalière.
- > Module 3 : Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe.
- > Module 4 : Apprendre à anticiper et gérer les conflits.
- > Module 5 : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail (QVCT) tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux.
- > Module 6 : Module optionnel - Thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **M100**

Public

Tout personnel médical en situation de management (chef de pôle, chef de service, responsable d'unité, médecin coordonnateur, président de CME, etc.)

Organisé par

CHU BORDEAUX

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh pour les établissements adhérents DPC

Axe 4 Management et tutorat

MODULE 1

Positionnement

Durée

1h15

Objectifs

- > Identifier les besoins en formation, au regard du niveau de maîtrise des compétences managériales.
- > Échanger sur les attentes du médecin manager.
- > Définir le parcours le plus adapté.

MODULE 2

La gouvernance hospitalière

Durée

2 jours

Objectifs

- > Comprendre l'évolution du système de santé et son impact sur la place du médecin manager au sein de l'établissement.
- > Acquérir une vision systémique de l'organisation actuelle du système de santé pour mieux comprendre son rôle sa place dans cette organisation.
- > Acquérir les bases et outils de la gestion de projet.
- > Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.

MODULE 3

Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe

Durée

4 jours

Objectifs

- > Identifier ses préférences managériales.
- > Mieux se connaître pour mieux s'adapter.
- > Concilier Leadership et confiance.
- > Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées.
- > Développer les compétences de mes collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel et le processus de délégation.
- > Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale.

MODULE 4

Apprendre à anticiper et gérer les conflits

Durée

2 jours

Objectifs

- > Identifier les différents types de conflits.
- > Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles.
- > Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper.
- > Accompagner le changement.

MODULE 5

Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail (QVCT) tout en sachant reconnaître

Durée

2 jours

Objectifs

- > Développer et mettre en œuvre la qualité de vie et les conditions de travail.
- > La bientraitance managériale.

MODULE 6 - optionnel

Thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire

Durée

2 jours

Objectifs

- > Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents.
- > Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes.
- > Un sujet proposé par le prestataire :
 - Gestion des conflits niveau 2.
 - Gestion du temps.
 - Co-développement.
 - Mener des entretiens.
 - Travailler en équipe.
 - Un besoin identifié lors du positionnement des médecins.

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

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.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **S189**

Public

Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteurs d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par

IFSO - Fin de marché
juin 2025

Durée

4 jours

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

OBJECTIFS

- > Initier une dynamique favorable à l'apprentissage et s'approprier les référentiels métiers et les logiques de la formation.
- > Identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.
- > Développer ses compétences en pédagogie.
- > Acquérir les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles.
- > Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.
- > Évaluer les compétences.
- > Accompagner des étudiants en difficulté.
- > Évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.
- > Évaluer la formation.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **S189**

Public

Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteurs d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par

SYNERGIES DCF - Fin de marché
juin 2025

Durée

4 jours

5.

**Services
logistiques**

La méthode RABC en blanchisserie

OBJECTIFS

- > Maîtriser les spécificités propres à la nouvelle approche « maîtrise de la bio contamination des articles textiles traités en blanchisserie ».
- > Mettre en place la méthode RABC (méthode et outils).
- > Évaluer la maîtrise des risques et identifier les conditions de réussite ou d'échec dans l'application de la méthode RABC.
- > Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
T150

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public
Agents de blanchisserie/
buanderie, de lingerie et
tout personnel en lien
avec la fonction du linge

Organisé par
ALTAFORMA

Durée
2 jours



Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

Dispositif modulaire pour les personnels de cuisine

OBJECTIFS

Les besoins peuvent être différents d'une structure à une autre, suivant les pathologies accueillies, aussi l'Anfh Centre-Val de Loire souhaite proposer des modules distincts et courts sur différentes thématiques :

- > Module 1 : Les techniques de cuisson évolutives.
- > Module 2 : Cuisson et valorisation des légumes.
- > Module 3 : Cuisson et valorisation des poissons.
- > Module 4 : Améliorer l'appétence des mixés froids.
- > Module 5 : Les pâtisseries d'assemblage.
- > Module 6 : Les principes de l'équilibre alimentaire.
- > Module 7 : Valorisation et production de hors-d'œuvre et entrées.
- > Module 8 : Améliorer l'appétence des mixés chauds.
- > Module 9 : Cuisiner pour les personnes âgées.
- > Module 10 : Nutrition des personnes âgées.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
T170

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public
Métiers de la restauration
(cuisinier, agent de
restauration)

Organisé par
AFPA - Fin de
marché 04/07/2025

Durée
2 jours par module

Axe 5 Services logistiques

MODULE 1

Les techniques de cuisson évolutive

Objectifs

- > Acquérir les techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées.
- > Mettre en place l'organisation des postes de travail adaptée à ces différentes techniques.
- > Mettre en valeur les produits en maîtrisant le juste point de cuisson tout en induisant une optimisation des coûts.

MODULE 2

Cuisson et valorisation des légumes

Objectifs

- > Acquérir les techniques nécessaires à la cuisson des légumes en optimisant les gestes et les coûts, dans un souci constant d'amélioration de la qualité.
- > Adapter les techniques de cuisson pour valoriser les légumes.
- > Mettre en place l'organisation des postes de travail ajustée à ces techniques.

MODULE 3

Cuisson et valorisation des poissons

Objectifs

- > Maîtriser les gestes et techniques de base efficaces pour réaliser les justes cuissons pour les poissons.
- > Adapter les techniques de cuisson pour valoriser les poissons en maîtrisant le juste point de cuisson tout en induisant une optimisation des coûts.
- > Mettre en place l'organisation des postes de travail ajustée à ces techniques.

MODULE 4

Améliorer l'appétence et les goûts des plats mixés froids, du manger mains (hors d'œuvres et desserts)

Objectifs

- > Acquérir des techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées.
- > Mettre en œuvre des préparations culinaires attractives tout en répondant aux besoins nutritionnels physiologiques et psychologiques de la personne âgée autour d'un repas.
- > Aborder les différentes pathologies et les solutions à mettre en œuvre.

MODULE 5

Les pâtisseries d'assemblage en collectivité

Objectifs

- Cette formation permet au personnel d'acquérir les techniques nécessaires à la réalisation de desserts attractifs dans un souci d'optimisation du temps et de réduction des coûts, afin d'améliorer la qualité des prestations culinaires. Elle permettra aux agents de :
- > préparer des desserts attractifs en collectivité ;
 - > mettre en place l'organisation des postes de travail adaptée à ces techniques.

MODULE 6

Les principes de l'équilibre alimentaire

Objectifs

- Cette formation apporte au personnel de cuisine les connaissances nécessaires à l'élaboration de menus équilibrés et adaptés aux consommateurs dans le respect des orientations nationales. Elle permettra aux agents de :
- > acquérir des connaissances sur l'équilibre alimentaire ;
 - > s'approprier des méthodologies nécessaires à l'établissement de menus équilibrés ;
 - > élaborer des menus équilibrés en restauration collective.

MODULE 7

Élaborer et valoriser une production de hors-d'œuvre et d'entrées en restauration collective

Objectifs

- Acquérir des techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées :
- > fabriquer, dresser et conditionner des hors d'œuvre crus ou cuits ;
 - > prendre en compte la législation et les contraintes techniques ;
 - > respecter les différents critères de qualité ;
 - > prendre en compte la lutte contre l'obésité ;
 - > garantir un service de repas agréable, sain et sans danger microbiologique pour les usagers.

MODULE 8

Améliorer l'appétence et le goût des plats mixés chauds

Objectifs

- Acquérir des techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées :
- > mettre en œuvre des préparations culinaires attractives tout en répondant aux besoins nutritionnels physiologiques et psychologiques de la personne âgée autour d'un repas ;
 - > aborder les différentes pathologies et les solutions à mettre en œuvre.

MODULE 9

Cuisiner pour les personnes âgées

Objectifs

- > Appréhender les régimes spécifiques des personnes âgées.
- > Maîtriser des recettes adaptées aux personnes âgées.

MODULE 10

Nutrition des personnes âgées

Objectifs

- > Acquérir des techniques culinaires adaptées aux besoins des personnes âgées.
- > Composer des menus pour les personnes âgées.
- > Mettre en place le repas d'une personne âgée.
- > Organiser et planifier le repas au sein d'un établissement de santé.
- > Connaître les principes d'hygiène alimentaire.

Réduire le gaspillage alimentaire

OBJECTIFS

- Identifier les enjeux et les répercussions du gaspillage alimentaire.
- Identifier et quantifier les éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
- Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possible.
- Communiquer et sensibiliser sur le sujet au sein de son établissement.
- Identifier les partenaires extérieurs pour la mise en œuvre de plan d'actions.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
T171

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public

Directeurs, responsables de cuisine, chefs de service, cadres de service, chef ou cadres de pôle, chefs d'équipe

Organisé par

En cours de consultation

Durée

2 jours



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

6.

**Préparation
aux concours
et à l'intégration
en Institut
de formation**

Préparation à la sélection d'entrée en formation d'aide-soignant (IFAS)

OBJECTIFS

Cette formation tient compte des nouvelles modalités de sélection inscrites dans l'arrêté du 7 avril 2020 :

- > Acquérir une méthodologie pour rédiger une lettre de motivation, un CV et un document présentant son projet ou une situation (personnelle, professionnelle).
- > Développer ses capacités d'argumentation, de structuration et d'expression écrite.
- > Acquérir les connaissances de base des applications numériques et du calcul.
- > Acquérir des connaissances en biologie.
- > Développer les capacités d'ouverture, d'analyse et de synthèse à partir des connaissances acquises dans le domaine sanitaire et social.
- > Présenter son parcours lors d'un entretien et argumenter ses motivations, son projet.
- > Développer ses capacités en expression orale et gérer le stress.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
P100

Public

Agents ou contractuels de la Fonction publique hospitalière en exercice sur des fonctions d'agents des services hospitaliers

Organisé par

En cours de consultation

Durée

21 jours

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Préparation à la sélection d'entrée en formation d'infirmière (IFSI)

OBJECTIFS

- > Mesurer son niveau puis formaliser un dossier de candidature sincère et pertinent.
- > Comprendre et maîtriser la méthodologie de la sous-épreuve de rédaction.
- > Étoffer sa culture sanitaire, sociale et professionnelle.
- > Maîtriser l'arithmétique à usage professionnel.
- > Savoir échanger avec le jury.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
P200

Public

Aide-soignants, auxiliaires de puériculture ayant 3 années d'expérience

Organisé par

CONVERGENCES

Durée

12 jours

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

7.

**Amélioration des
savoirs de base
et développement
des compétences
orthographiques**

Dispositif 4C: des Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière

OBJECTIFS

Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend 8 domaines :

- > communiquer en français.
- > utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
- > savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques.
- > être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
- > travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- > avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- > savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires.
- > usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

Le dispositif «4C» se compose de:

- > un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation).
- > un parcours de formation individualisé.

INFOS PRATIQUES

Code de formation

H500

Public

Agents de la FPH souhaitant acquérir ou renforcer leurs savoirs et compétences de base

Organisé par

AF2E ou AMBOISE-FORMATIONS ou ASSOFAC – Fin de marché
08/06/2025

Durée

20 jours maximum

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

8.

Accompagnement à l'entretien professionnel

L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation

OBJECTIFS

> 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.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **EP1-MOD1**

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ ou
PRISMA Fin de marché
14/03/2025

Durée

3h30

Renseignements complémentaires

> Formation en présentiel ou distanciel
> Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 2 – La formalisation du compte rendu

OBJECTIFS

> S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel pour formuler l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **EP1-MOD2**

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ ou
PRISMA Fin de marché
14/03/2025

Durée

3h30

Renseignements complémentaires

> Formation en présentiel ou distanciel
> Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel

OBJECTIFS

> S'entraîner à la conduite relationnelle d'un entretien professionnel.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **EP1-MOD3**

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ ou
PRISMA Fin de marché
14/03/2025

Durée
3h30

Renseignements complémentaires

> Formation en présentiel ou distanciel
> Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

L'entretien professionnel pour les évaluateurs – Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

OBJECTIFS

> Préparer un entretien délicat.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **EP1-MOD4**

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ ou
PRISMA Fin de marché
14/03/2025

Durée
3h30

Renseignements complémentaires

> Formation en présentiel ou distanciel
> Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

Entretien professionnel pour les évaluateurs – Formation e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel »

OBJECTIFS

- > Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
- > Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Connaître les parties constitutives de l'entretien.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **EP2**

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par SIMANGO

Durée

30 minutes

Renseignements complémentaires :

- > Disponible sur : e-formation.anfh.fr sur inscription institutionnelle
- > Si vous n'avez pas d'accès à E-Formations, contactez : centre.formation@anfh.fr ou rapprochez-vous de votre service formations

MODULE 1

Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière

Objectifs

- > Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
- > Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Connaître les finalités de l'entretien pour l'établissement, les responsables hiérarchiques et l'agent.

MODULE 2

La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter

Objectifs

- > Connaître mes parties constitutives de l'entretien.
- > Connaître les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation des objectifs.
- > Savoir construire une relation de confiance, pour un entretien professionnel constructif.



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

L'entretien professionnel pour les évalués – Se préparer et préparer son entretien professionnel

OBJECTIFS

- > Accompagner les évalués dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- > Comprendre le contexte de l'entretien professionnel.
- > Préparer le contenu pour être un acteur majeur de son entretien professionnel.
- > Établir un échange constructif et actif durant l'entretien.
- > Connaître et comprendre les outils spécifiques à l'établissement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **EP4**

Public

Tous les agents de la Fonction publique hospitalière (hors personnel de direction et direction des soins)

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ ou PRISMA

Durée

2 heures

Renseignements complémentaires

Formation en présentiel ou distanciel

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

Entretien professionnel pour les évalués – Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel Mobile-learning

OBJECTIFS

- > Sensibiliser les agents de la Fonction publique hospitalière sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > Sensibiliser les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à leur entretien professionnel.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **EP5**

Organisé par
SIMANGO

Durée

10 minutes

Renseignements complémentaires

Accessible à partir d'un ordinateur, d'une tablette ou d'un smartphone et sur l'application Anfh

APPLICATION ENTRETIEN PROFESSIONNEL POUR LES AGENTS DE LA FPH

Télécharger via
PLAY STORE



Télécharger via
APPLE STORE



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)



9.

**Qualité de vie
au travail
(QVT)**

Dispositif QVT – Diagnostic du besoin

OBJECTIFS

Définir et circonscrire avec l'établissement ou le groupe d'établissements, son besoin d'accompagnement (champs, nature, durée...) pour la mise en place de tout ou partie d'une politique de QVT, en connexion avec son contexte et ses projets.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A200

Public

Directions, DRH,
services RH, autres
acteurs de la QVT au
sein des établissements

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

0,5 à 3 jours

**Renseignements
complémentaires**

Co-financement
Anfh/Ets

Dispositif QVT – Diagnostic du besoin

OBJECTIFS

- > Objectiver les principaux enjeux de la démarche et préparer le lancement du projet QVT.
- > Objectiver des données du contexte humain et structurel.
- > Susciter ou renforcer l'adhésion au projet QVT.
- > Structurer la démarche interne et sa gouvernance.
- > Faire adhérer les professionnels à l'intérêt du projet de développement de la QVT.
- > Permettre à l'établissement de sonder les fondations de démarche.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A200

Public

Chefs d'établissements,
direction des ressources
humaines, référents QVT
de l'établissement,
membre du COPIL QVT

Organisé par

EVO CARE

Durée

0,5 à 3 jours



Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

Dispositif QVT – Diagnostic du besoin

OBJECTIFS

- > Faire le point sur les démarches, pratiques et dispositifs internes visant à soutenir et améliorer la QVT des agents.
- > Identifier, de manière opérationnelle, ce qu'il faut faire pour développer, renforcer et pérenniser la QVT dans un équilibre entre santé et performance (principes directeurs ANACT).
- > Acculturer les parties prenantes aux principes, objectifs et méthodes afin de promouvoir la qualité de vie au travail sur la base du référentiel QVT conçu par Sofaxis.
- > Réaliser l'inventaire des pratiques organisationnelles (outil conçu par Sofaxis) favorables à la qualité de vie au travail.
- > Favoriser la co-construction d'un diagnostic qui se centre sur le « quoi faire », pour élaborer une stratégie interne d'amélioration de la QVT sur-mesure, et prioriser les actions selon les besoins identifiés.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A200

Public

Directions, responsables RH, responsables QHSE, cadres de service, préventeurs, chargés de mission QVT

Organisé par

RELYENS (SOFAXIS)

Durée

0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires

Co-financement
Anfh/Ets

Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

OBJECTIFS

- À partir de la note de cadrage, permettre à un établissement ou groupe d'établissements de définir, mettre en œuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie d'une politique QVT, en lien avec le projet d'établissement et le projet social :
- > Établir un état des lieux des réalisations existantes.
 - > Permettre à chacun de s'approprier et compléter l'état des lieux.
 - > Pérenniser et valoriser les situations et organisations identifiées comme satisfaisantes.
 - > Définir les axes d'amélioration.
 - > Définir un plan d'actions adapté aux moyens mobilisables et au degré d'avancement de chaque établissement et prioriser les actions.
 - > Accompagner les acteurs dans la mise en œuvre et l'évaluation des actions.
 - > Identifier les conditions de la pérennisation de la démarche, autonomiser les acteurs.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A201

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel, autres acteurs de la QVT au sein des établissements

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

3 à 9 jours

Renseignements complémentaires

Co-financement
Anfh/Ets

Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

OBJECTIFS

- > Permettre l'appropriation de la note de cadrage par les équipes.
- > Former l'ensemble des acteurs à la démarche QVT.
- > Co-construire les outils de la mise en œuvre opérationnelle du projet et leur adaptation.
- > Sonder la dynamique des acteurs dans le cadre d'un COPIL déjà constitué.
- > Évaluer la pertinence des actions/programmes mis en place et mis en œuvre.
- > Formaliser les plans d'actions.
- > Déterminer le niveau de développement du pouvoir d'agir des salariés.
- > Professionnaliser les acteurs de la démarche.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A201

Public

Ensemble des acteurs porteurs du projet au sein de l'établissement ou des établissements dans le cas d'un groupement

Organisé par
EVOCARE

Durée

3 à 9 jours

Renseignements complémentaires

Co-financement
Anfh/Ets



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

OBJECTIFS

- > Accompagner tout établissement désireux d'agir durablement sur l'amélioration des conditions de travail, afin qu'il bénéficie des apports méthodologiques nécessaires au déploiement d'une démarche QVT.
- > Favoriser l'autonomie des participants par le transfert de méthodes et avec des outils sur mesure adaptés à la conduite de projet QVT.
- > Renforcer les pratiques organisationnelles prédictives d'une bonne qualité de vie au travail au sein des établissements, dans le respect des principes directeurs de l'ANACT.
- > Déployer une feuille de route adaptée, avec un pilotage tutoré des expérimentations QVT adaptées aux besoins détectés et l'embarquement de toutes les parties prenantes.
- > Pérenniser la démarche QVT dans la perspective de son amélioration continue et de son intégration à la gouvernance.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A201

Public

Directions, responsables RH, responsables QHSE, cadres de service, préventeurs, chargés de mission QVT

Organisé par

RELYENS (SOFAXIS)

Durée

3 à 9 jours

Renseignements complémentaires

Co-financement
Anfh/Ets

Dispositif QVT – Module « flash » – Mise en place du télétravail

OBJECTIFS

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail :

- > Connaître le cadre juridique du télétravail.
- > Comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère.
- > Construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail.
- > Préparer la conduite du changement dans sa structure.
- > Construire la feuille de route propre à son établissement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A210

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public

Direction, DRH, service RH de l'établissement, représentants du personnel, constitution d'un groupe de travail paritaire

Organisé par
ENEIS by KPMG

Durée
1 jour

Dispositif QVT – Module « flash » – Mise en place du télétravail

OBJECTIFS

- > Comprendre le télétravail Introduction et contexte économique, technologique, sociologique.
- > Connaître le cadre juridique national - Savoir définir une procédure de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement.
- > Organiser le travail en équipe à distance.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A210

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public
DRH et DG

Organisé par
GERESO

Durée
1 jour

Dispositif QVT – Module « flash » – Mise en place du télétravail

OBJECTIFS

- > Mettre en place, renforcer ou élargir le télétravail au sein de votre établissement.
- > Connaître le cadre juridique du télétravail applicable à votre secteur d'activité.
- > Appréhender les enjeux et les impacts organisationnels du télétravail (management à distance, régulation de la charge, cohésion d'équipe, espaces de travail, usage des outils numériques, etc.).
- > Préparer le déploiement du télétravail (pilotage, méthode, outil, etc.).
- > Intégrer la question du travail au cœur de la démarche (individu, métier, service).
- > Élaborer une feuille de route sur-mesure.
- > Lever les freins pour consolider et pérenniser la démarche.
- > Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A210

Public

Responsables RH, cadres de service, chefs de projet « télétravail » et toute personne chargée de la mise en œuvre du télétravail

Organisé par
RELYENS (SOFAXIS)

Durée
1 jour

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Module « flash » – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

OBJECTIFS

- Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVT :
- > Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement.
 - > Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
 - > Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A211

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants

Organisé par
ENEIS by KPMG

Durée
1 jour

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Module « flash » – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

OBJECTIFS

- > Définir, dès la phase de recrutement, les conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure : ses atouts, son fonctionnement organisationnel et son environnement de travail.
- > Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un des leviers de la QVT.
- > Définir les conditions d'arrivée des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- > Structurer un parcours d'intégration pour chaque arrivant, en fonction des spécificités relatives aux métiers, services et activités.
- > Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.
- > Partager la méthodologie et les outils pratiques mis en œuvre.
- > Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A211

Public
Directions, DRH,
services RH, cadres de
service

Organisé par
RELYENS (SOFAXIS)

Durée
1 jour

**Renseignements
complémentaires**
Financement : Plan Ets

Module « flash » – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

OBJECTIFS

- Permettre à un établissement de définir et d'impulser une vision managériale porteuse de sens au travail
- > Définir collectivement les valeurs managériales à promouvoir et à développer.
 - > Définir les conditions de diffusion, d'adhésion et impulser la mise en œuvre.
 - > Définir les conditions d'évaluation.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A212

Public
Direction, encadrants,
DRH, service RH

Organisé par
ENEIS by KPMG

Durée
1 jour

**Renseignements
complémentaires**
Financement : Plan Ets

Module « flash » – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

OBJECTIFS

- > Permettre au management d'avoir les connaissances nécessaires pour définir, promouvoir et développer une vision managériale porteuse de sens au travail.
- > Définir collectivement les valeurs managériales de l'établissement.
- > Définir collectivement la vision managériale future de l'établissement.
- > Outiller la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique d'encadrement.
- > Outiller l'encadrement dans la mise en application des principes managériaux promus dans le cadre de la démarche d'ensemble.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A212

Public

Chefs d'établissements,
Encadrement supérieur
et de proximité

Organisé par
EVOCARE

Durée
1 jour

**Renseignements
complémentaires**
Financement : Plan Ets

Module « flash » – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

OBJECTIFS

- > Rappeler les fondamentaux théoriques du management et ses particularités dans le secteur hospitalier ou médico-social.
- > Intégrer la polysémie du « sens » au travail comme valeur fondatrice.
- > Faire du management un levier de la qualité de vie au travail.
- > Appréhender la fonction régulatrice du management.
- > Valoriser la notion de « management du travail ».
- > Définir une vision managériale à l'échelle de l'établissement (méthodes, outils, pratiques, postures).
- > Construire une feuille de route à l'échelle de son équipe.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A212

Public

Directions, cadres de
service et toute personne
exerçant des missions de
management

Organisé par
RELYENS (SOFAXIS)

Durée
1 jour

**Renseignements
complémentaires**
Financement : Plan Ets



Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

Module « flash » – Améliorer la communication institutionnelle interne

OBJECTIFS

Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail

- > Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites
- > Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens
- > Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A213

Public

Directions, DRH, services RH, SSI, service de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
1 jour

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Module « flash » – Améliorer la communication institutionnelle interne

OBJECTIFS

- > Savoir faire le Bilan de la communication dans l'établissement.
- > Inventaire : Dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne.
- > Projet et plan de communication : savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A213

Public

Fonction RH Fonction communication

Organisé par
GERESO

Durée
1 jour

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Module « flash » – Améliorer la communication institutionnelle interne

OBJECTIFS

- > Énoncer les principes à respecter lors d'actions de communication institutionnelle pour tenir compte des spécificités du public auquel on s'adresse.
- > Allier les principes d'une communication interne à ceux d'un management bienveillant et efficient.
- > Fonctionner en cellule de crise.
- > Analyser des actions de communication interne en cours, en s'appuyant sur des repères méthodologiques.
- > Élaborer la version finale d'un plan de communication interne applicable immédiatement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A213

Public

Personnels de direction, responsables QVT et tous référents en communication interne en exercice (cadres de pôles, cadres supérieurs, cadres, etc.)

Organisé par
SYNERGIES DCF

Durée
1 jour

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Module « flash » – Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

OBJECTIFS

- > Comprendre le cadre institutionnel et les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques professionnels pour participer à son évaluation et son suivi.
- > Mettre en œuvre le Document Unique et le PAPRI Pact de votre établissement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A214

Public

Directions, DRH, service RH, encadrants, représentant du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVT

Organisé par
COMPÉTENCES
PRÉVENTION

Durée
4 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Pré-requis

Recueil des données de sinistralité complété



Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

Module « flash » – Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

OBJECTIFS

- > Former de manière opérationnelle sur vos outils un collectif constitué de membres clefs de l'établissement et le rendre autonome.
- > Connaître les enjeux et obligations en matière de prévention des risques professionnels.
- > Questionner les outils et méthodologies collectivement pour agir dessus efficacement et les rendre les plus simples et efficaces possible.
- > Acquérir les notions essentielles pour évaluer les risques professionnels (dont RPS), mettre en œuvre le Document Unique (DUERP) et le programme de prévention associé (PAPRI Pact).
- > Mettre en place un programme de prévention efficace (PAPRI Pact) à la fin du module flash.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A214

Public

Direction et encadrement, RH, Chargé de prévention, Représentants du Personnels en charge de la prévention

Organisé par
GROUPE JLO

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Module « flash » – Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

OBJECTIFS

- > Connaître le cadre législatif et réglementaire applicable, ainsi que les enjeux relatifs à la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- > Comprendre les principes de mise en place d'une démarche d'évaluation des risques professionnels.
- > Définir l'organisation nécessaire pour déployer la démarche au sein de l'établissement (méthodologie, catégories de risques, notion d'unité de travail, acteurs-ressources, moyens selon les trois niveaux de prévention).
- > Savoir identifier et évaluer préventivement les risques d'une situation de travail.
- > Savoir analyser des situations post-accidents avec des outils dédiés pour améliorer les dispositifs de prévention.
- > Construire son programme de prévention des risques professionnels : PAPRI Pact.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A214

Public

Directeurs, DRH, responsables QHSE, préventeurs, représentants du personnel, référents prévention

Organisé par
RELYENS (SOFAXIS)

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Plan Ets

Module « flash » – Webinaire: « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien? »

OBJECTIFS

Intégrer la qualité de vie au travail dans les pratiques managériales et, de manière plus globale, à la gouvernance d'une organisation est devenu un enjeu majeur en matière d'amélioration des conditions de travail, d'attractivité et de performance globale.

À ce titre, les objectifs du webinaire sont les suivants :

- comprendre les mécanismes de la santé psychologique au travail ;
- faire le point sur les obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail ;
- connaître l'évolution des concepts, ainsi que leur articulation : RPS, QVT... QVCT ;
- identifier les pratiques organisationnelles favorables et les leviers opérationnels de la QVT ;
- Manager (par) la qualité de vie au travail au quotidien (principes, méthodes, exemples).

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A215

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public
Directions, DRH, préventeurs, responsables de services, chargés de mission QVT, cadres de service

Organisé par
RELYENS (SOFAXIS)

Durée
3 heures



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : diagnostic et cadrage

OBJECTIFS

Égalité professionnelle : un diagnostic d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle. Ce dispositif permet aux établissements de définir et de mettre en place une politique professionnelle notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle et d'accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette politique en adaptant les préconisations en fonction de la situation. Des formations « égalité professionnelles et lutte contre les stéréotypes dans la FPH EN complément de ce diagnostic complet », l'ANFH propose à ses adhérents des formations d'une demi-journée, d'un jour ou de deux jours à destination des agents de la FPH. Ces formations aident le personnel de la FPH à appréhender les questions d'égalité professionnelle à chaque niveau.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A300

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh

Public
Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaire ou faisant fonction

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
1 à 3 jours

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : diagnostic et cadrage

OBJECTIFS

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : un diagnostic d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle. Ce dispositif permet aux établissements de définir et de mettre en place une politique professionnelle notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle et d'accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette politique en adaptant les préconisations en fonction de la situation. Des formations «égalité professionnelles et lutte contre les stéréotypes dans la FPH en complément de ce diagnostic complet, l'Anfh propose à ses adhérents des formations d'une demi-journée, d'un jour ou de deux jours à destination des agents de la FPH. Ces formations aident le personnel de la FPH à appréhender les questions d'égalité professionnelle à chaque niveau.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A300

Public

Tout le personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires faisant fonction

Organisé par
GROUPE ÉGAÉ

Durée
2 à 4 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : accompagnement des acteurs

OBJECTIFS

- > Rappeler les enjeux et obligations de l'égalité professionnelle.
- > Maîtriser l'élaboration d'un plan d'action adapté.
- > Identifier et maîtriser les modalités de déploiement et de mise en œuvre d'un plan d'action.
- > Identifier et maîtriser les modalités de pérennisation de la démarche : suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation.
- > Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche.
- > Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A301

Public

Directions, DRH, services RH, référents

Organisé par
GROUPE ÉGAÉ

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : accompagnement des acteurs – Exemple GHT

OBJECTIFS

- > Rappeler les enjeux et obligations de l'égalité professionnelle.
- > Maîtriser l'élaboration d'un plan d'action adapté.
- > Identifier et maîtriser les modalités de déploiement et de mise en œuvre d'un plan d'action.
- > Identifier et maîtriser les modalités de pérennisation de la démarche : suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation.
- > Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche.
- > Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A301

Public

Directions, DRH,
services RH, référents

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

3 jours

**Renseignements
complémentaires**

Financement : Anfh

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation de l'encadrement intermédiaire

OBJECTIFS

- > Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Appliquer et mettre en œuvre la politique d'Égalité Professionnelle de son établissement.
- > Porter et Incarner cette politique Égalité

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A310

**Renseignements
complémentaires**
Financement : Anfh

Public

Tout le personnel en
situation d'encadrement
intermédiaire, titulaires ou
faisant fonction

Organisé par

ITAQUE

Durée

3h30



Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation de l'encadrement intermédiaire

OBJECTIFS

- > Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Appliquer et mettre en œuvre la politique d'Égalité Professionnelle de son établissement.
- > Porter et incarner cette politique Égalité.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A310

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh

Public
Tout le personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction

Organisé par
JLO

Durée
3h30

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des agents des services de Ressources humaines

OBJECTIFS

- > Comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH.
- > Intégrer efficacement la politique Égalité dans le quotidien de l'établissement et du service RH.
- > Initier et Accompagner le déploiement de la démarche Égalité.
- > Incarner l'Égalité dans les pratiques RH.
- > Se préparer à l'action.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A311

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh
(inter-établissement)

Public
Tous les agents des services de Ressources Humaines, ou des services centraux d'administration ou de gestion portant les missions RH au sein de l'établissement

Organisé par
ITAQUE

Durée
1 jour

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des agents des services de Ressources humaines

OBJECTIFS

- > Comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH.
- > Intégrer efficacement la politique Égalité dans le quotidien de l'établissement et du service RH.
- > Initier et accompagner le déploiement de la démarche Égalité.
- > Incarner l'égalité dans les pratiques RH.
- > Se préparer à l'action.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A311

Public

Tous les agents des services de Ressources humaines, ou des services centraux d'administration ou de gestion portant les missions RH au sein de l'établissement

Organisé par

JLO

Durée

1 jour

Renseignements complémentaires

Financement : Anfh (inter-établissement)

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des référent(e)s Égalité et/ou Diversité

OBJECTIFS

- > Appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du Référent Égalité.
- > Contribuer à la construction et au déploiement d'une politique Égalité concrète et opérationnelle.
- > Développer sa posture de facilitateur (trice) en proximité.
- > Comprendre les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer.
- > Se préparer à l'action.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A312

Public

Tous les agents missionnés ou sur le point d'être missionnés en tant que Référent(e) Égalité dans leur établissement ou sur un territoire donné

Organisé par

ITAQUE - fin de marché
14/04/2025

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Anfh (inter-établissement)



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Égalité professionnelle Femmes-Hommes : formation des référent(e)s Égalité et/ou Diversité

OBJECTIFS

- > Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.
- > Connaître les obligations légales en matière d'égalité Femmes-Hommes.
- > Savoir établir un état des lieux des inégalités Femmes-Hommes.
- > Savoir intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A312

Public

Tous les agents missionnés ou sur le point d'être missionnés en tant que référent(e) Égalité dans leur établissement ou sur un territoire donné

Organisé par

JLO - fin de marché
14/04/2025

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Financement : Anfh (inter-établissement)

Égalité professionnelle Femmes-Hommes (e-learning)

OBJECTIFS

- > Connaître la politique d'égalité professionnelle dans la FPH et son cadre réglementaire.
- > Identifier les facteurs et situations d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à partir de données qualitatives et quantitatives.
- > Mettre en place les leviers nécessaires pour asseoir une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévenir et apporter des réponses aux situations de discriminations.
- > Intervenir en tant qu'acteur de l'égalité et promouvoir la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- > Identifier les personnes et les organismes ressources en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- > Repérer une situation d'inégalité et prendre position pour l'éviter.
- > Connaître les personnes ressources et être en capacité de les contacter.
- > Connaître les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la FPH.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A313

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

Déployé par l'Anfh en E-learning

Renseignements complémentaires

- > Disponible sur e-formation.anfh.fr
- > Se rapprocher du service Formation de votre établissement pour les inscriptions ou du Pôle Formations centre.formation@anfh.fr pour obtenir un accès à la plateforme

Développement Durable – Webinaire n°1 :

« Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ? »

OBJECTIFS

- > Présenter de façon globale mais complète le contexte, les objectifs et les enjeux liés au développement durable en établissement.
- > Présenter des retours d'expériences et bonnes pratiques en établissement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A401

Organisé par
PRIMUM NON NOCERE

Durée
2 heures

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh

Développement Durable – Webinaire n°2 :

« Comment mener un diagnostic de développement durable ? »

OBJECTIFS

- > Comprendre pourquoi et comment mener un diagnostic de développement durable.
- > Comprendre les normes et référentiels (ISO 14001, ISO 26000, ISO 9001, EMAS, etc.).
- > Comprendre quels sont les acteurs et partenaires d'accompagnement ainsi que les outils mobilisables.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A402

Organisé par
PRIMUM NON NOCERE

Durée
2 heures

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Développement Durable – Webinaire n°3 :

« Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement ? »

OBJECTIFS

- > Co-rédiger un plan d'actions personnalisé et le prioriser.
- > Co-rédiger une politique de développement durable adaptée à l'établissement.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A403

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh

Organisé par
PRIMUM NON NOCERE

Durée
2 heures

Développement Durable – Webinaire n°4 :

« Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ? »

OBJECTIFS

- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier économique du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier social du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier environnemental du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier sociétal du développement durable.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A404

Renseignements complémentaires
Financement : Anfh

Organisé par
PRIMUM NON NOCERE

Durée
2 heures

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique développement durable – diagnostic du besoin



OBJECTIFS

Le Diagnostic va permettre de clarifier les besoins et les attentes des établissements. Le diagnostic va être réalisé suivant les référentiels les plus appropriés à la mission, dont la démarche THQSE (Très Haute Qualité Sanitaire sociale et Environnementale). Il se déroule sur site et est constitué des quatre éléments suivants : une réunion d'ouverture, une visite des locaux, des entretiens avec les personnes ressources et une restitution à chaud. Le rapport sera constitué d'un scoring de maturité, des points forts, ses axes d'amélioration, ainsi que des points réglementaires incontournables. Enfin, la stratégie d'action permet au consultant de coconstruire avec l'établissement son plan d'action de développement durable.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **A405**

Public

Professionnels impliqués dans la politique de développement durable des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux adhérents ayant décidé de s'inscrire dans le dispositif d'accompagnement

Organisé par

PRIMUM NON NOCERE

Durée

1 à 1,5 jour

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique développement durable



OBJECTIFS

Cet accompagnement opérationnel permet la mise en œuvre du plan d'action. Un suivi global RSE de l'établissement pourra être complété par l'ajout d'accompagnements spécifiques (ex : diagnostic énergétique, BEGES, diagnostic qualité de l'air intérieur, cartographie des risques chimiques, écoconception des soins, etc.) :

- > suivre le pilotage de la démarche.
- > conseiller l'établissement.
- > assurer des actions de sensibilisation individuelles ou collectives.
- > structurer la pérennisation de la démarche.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **A406**

Public

Professionnels impliqués dans la politique de développement durable des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux adhérents ayant décidé de s'inscrire dans le dispositif d'accompagnement

Organisé par

PRIMUM NON NOCERE

Durée

5 à 10 jours

Renseignements complémentaires

Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

Achats durables et éco-responsables

OBJECTIFS

Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés et les risques pour un établissement hospitalier.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
A410

Organisé par
CKS Santé

Renseignements complémentaires
Financement : crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

MODULE 1 Directeurs des achats

Durée
1 jour

Objectifs

- > Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés ainsi que les risques associés pour un établissement hospitalier.
- > Organiser et structurer une démarche achats responsables dans son GHT et vis-à-vis des parties prenantes externes.
- > Piloter son dispositif achats responsables.
- > Préparer la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables.

MODULE 2 Acheteurs, juristes, prescripteurs

Durée
3 jours

Objectifs

- > Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires.
- > Maîtriser les bonnes pratiques associées à une démarche achats responsables.
- > Mettre en œuvre une démarche achats responsables aux différentes étapes de l'achat.
- > Réaliser le suivi d'exécution de son marché et piloter ses fournisseurs RSE.
- > Élaborer sa feuille de route en matière d'achats responsables.

Mieux-être au travail – les clés pour réussir

OBJECTIFS

- > Reconnaître les manifestations et les causes de l'usure : physiques, cognitives, psychiques et leurs effets (immédiats ou différés).
- > Distinguer les facteurs qui permettent de limiter le risque d'usure professionnel 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.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H112

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la Fonction publique hospitalière

Organisé par
ATTITUDE

Durée
3 jours

Mieux-être au travail – les clés pour réussir

OBJECTIFS

- > Reconnaître les manifestations et les causes de l'usure : physiques, cognitives, psychiques et leurs effets (immédiats ou différés)
- > Distinguer les facteurs qui permettent de limiter le risque d'usure professionnel 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.

INFOS PRATIQUES

Code de formation
H112

Renseignements complémentaires
Financement : Plan Ets

Public

Tout personnel de la FPH

Organisé par
SYNERGIES DCF

Durée
3 jours



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

10.

**Évaluation
et contrôle
qualité**

Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la nouvelle procédure d'évaluation

OBJECTIFS

- > Créer une culture commune autour du nouveau dispositif, en levant les appréhensions des acteurs.
- > Permettre aux professionnels de s'impliquer concrètement dans la préparation à l'évaluation.
- > Familiariser l'ensemble des acteurs à la préparation des critères impératifs.
- > Aider chaque métier à renforcer son système documentaire.
- > Faciliter la préparation des usagers et du CVS à l'évaluation.
- > Aider l'ESSMS à repérer, prioriser et structurer les actions à mettre en œuvre.
- > Anticiper l'organisation de la visite d'évaluation.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **A120**

Public

ESSMS - Membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels, professionnels tous métiers

Organisé par

CADRES EN MISSION

Durée

1 à 10 jours

Renseignements complémentaires

Co-financement Plan Ets + crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles



Flashez ce QR code pour accéder à la version digitale

Accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à la nouvelle procédure d'évaluation

OBJECTIFS

- > Analyser votre demande au regard de votre historique, de vos objectifs et de vos outils actuels en matière de démarche qualité et gestion des risques.
- > Établir ou co-définir avec vous un premier diagnostic de vos forces et points de vigilance.
- > Définir avec les acteurs clefs de(s) établissement(s) le chemin à parcourir et notamment les actions concrètes à mener avec Capitan et sans Capitan afin de réussir votre future évaluation.
- > Co-construire les critères de réussite de votre politique Qualité.

INFOS PRATIQUES

Code de formation **A120**

Public

ESSMS - Membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels, professionnels tous métiers

Organisé par

CAPITAN

Durée

1 à 10 jours

Renseignements complémentaires

Co-financement Plan Ets + crédits mutualisés Anfh dans la limite de fonds disponibles

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)



D'un coup d'œil

AFN – Actions de formation nationale

	Thématique	Organisme(s)	Durée	Date de début de marché	Date de fin de marché
AFN 2024	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose Module 1 : Diagnostic Module 2 : Prise en charge	En cours d'achat	M1 : 1 jour M2 : 1 jour		
	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale	En cours d'achat	2 + 1 jours		
	Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	En cours d'achat	2 jours		
	Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la fonction publique hospitalière	En cours d'achat	1 jour		
	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs	En cours d'achat	2 + 1 jours		
	Du tout papier au numérique : rester autonome	En cours d'achat	4 jours		
	Travailler avec l'IA	En cours d'achat	1 jour		
		En cours d'achat			
	Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?	En cours d'achat	2 + 1 jours		
AFN 2023	Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	FORMAVENIR	4 jours	11/08/2023	10/08/2027
		OBEA		11/08/2023	10/08/2027
		SYNERGIES DCF		28/08/2023	27/08/2027
	Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	ANAXIS	2 jours	11/08/2023	17/08/2023
		INFOR SANTÉ		11/08/2023	10/08/2027
	Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants	ANTIDOTE EXPERTISE	3 jours	11/08/2023	10/08/2027
		FORMAVENIR		11/08/2023	10/08/2027
		ÉLIDE FORMATION	2 jours	28/08/2023	27/08/2027
	Numérique en santé	En cours	Max 4 jours		

Les AFN multi-professionnelles sont ouvertes également aux professionnels médicaux.

Les programmes sont disponibles sur le site Anfh
<https://www.anfh.fr/centre/offres-de-formation-0>

	Thématique	Organisme(s)	Durée	Date de début de marché	Date de fin de marché
AFN 2023 (suite)	Management hospitalier	En cours	4 jours		
		En cours			
	Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents-jeunes patients	FORMAVENIR	2 jours	11/08/2023	10/08/2027
	Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	FORMAVENIR	2,5 jours	11/08/2023	10/08/2027
SYNERGIES DCF		3 jours	28/08/2023	27/08/2027	
AFN 2022	L'entretien prénatal précoce Module 1 – Réaliser un entretien prénatal précoce Module 2 – Accompagner les femmes/ couples en situation complexe	FORMAVENIR	M1 Socle : M1A 2H e-learning, M1B : 2 jours M2 Situations complexes : 2 jours	13/06/2022	12/06/2026
	Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	GRIEPS	3 jours	15/06/2022	14/06/2026
		INFOR SANTÉ			
	Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	CRYBALIDE DÉMÉTER	1 jour	13/06/2022	12/06/2026
	Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques Module 1 – Maintien des compétences en réanimation/soins critiques Module 2 – Développement des compétences en réanimation/soins critiques	FORMAVENIR	M1A 2 jours, M1B 1 jour M2A 2 jours, M2B 1 jour	28/03/2023	27/03/2027
		REALCARE		27/03/2023	26/03/2027
	La place du son dans l'environnement professionnel	Centre Hospitalier Centre Bretagne	2 jours	29/03/2023	28/03/2027
	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH	Module Les fondamentaux de la laïcité en ligne sur plateforme LMS ANFH Autre(s) module(s) présentiel(s) à venir			
Animer une formation à distance	FORMAVENIR	3 jours	11/08/2023	10/08/2027	
AFN 2021	Les premiers secours en santé mentale	Groupement SMF-UNAFAM-INFIPP	2 jours	02/03/2021	01/03/2025
	Initiation à la pratique de la méditation de pleine conscience	DÉMÉTER	3 jours	26/04/2021	25/04/2025
		PLÉNITUDES	2 jours		
	La communication non verbale dans la relation patient/soignant	ÉLIDE FORMATION	2 + 1 jours	26/04/2021	25/04/2025
		FORMAVENIR			
	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en Ehpad	ADVITAM/IEF	2 jours	21/06/2021	20/06/2025
L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	FORMAVENIR	2 jours	17/06/2021	16/06/2025	
	CORPUS LEARNING				

Pour bénéficier d'une AFN, se rapprocher du Pôle Formation :
centre.formation@anfh.fr

D'un coup d'œil

Accompagnement des projets professionnels individuels

L'Anfh accompagne les agents des établissements de la FPH tout au long de leur carrière, dans la construction et la réalisation de leurs projets professionnels et personnels.

—
Contact
Caroline LABBE
> 02 54 46 55 07
> ca.labbe@anhf.fr

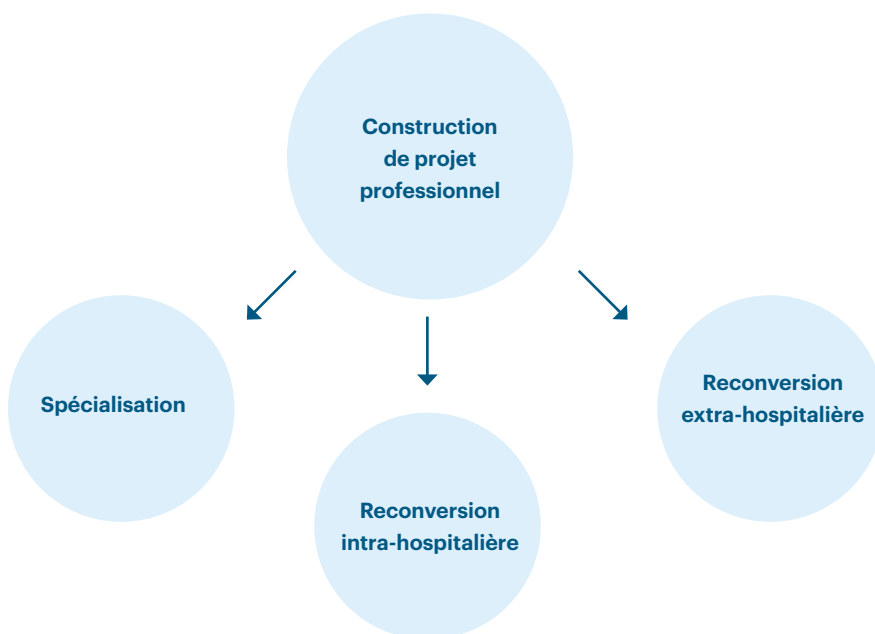
Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement personnalisé ouvert à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et réfléchir à son projet d'évolution professionnelle. Les agents sont accompagnés dans leurs démarches par un conseiller de l'Anfh ou d'un établissement de la FPH formé à l'accompagnement des transitions professionnelles, et leurs échanges sont soumis à la confidentialité.

Ce dispositif permet aux agents qui le souhaitent de travailler de façon opérationnelle sur un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'entreprise, spécialisation dans son métier, etc.), de sa définition à sa mise en œuvre.

En fonction des besoins des agents, le Conseil en évolution professionnelle peut aller du premier niveau d'information personnalisé jusqu'à la définition d'une ingénierie financière de projet professionnel.

Il demande une forte implication de l'agent qui est mis en action sur toute la durée de l'accompagnement, pendant et entre les rendez-vous, et se déroule sur le temps personnel des agents, en présentiel ou en distanciel.



Le Bilan de compétences (BC)

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Tout agent peut en bénéficier quel que soit son statut, dès lors qu'il justifie de deux ans de service effectif dans la Fonction publique hospitalière, qu'il n'a pas déjà bénéficié du financement d'un bilan de compétences dans les cinq dernières années, et qu'il n'est pas en disponibilité.

Le bilan de compétences dure 24 heures au maximum, réparties en plusieurs séances, et peut se faire soit sur le temps de travail, soit sur le temps personnel de l'agent. Ce dernier est accompagné dans sa démarche par un conseiller de bilan de compétences, souvent psychologue du travail.

En fin de bilan de compétences, des conclusions détaillées et un document de synthèse sont remis à l'agent. Ces documents, strictement confidentiels, reprennent notamment les points saillants des échanges, les résultats des tests de positionnement, et tout argument étayant les pistes professionnelles retenues en fin de bilan de compétences.

La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel sans avoir à suivre la formation correspondante.

Ce dispositif s'adresse à tous les agents, sans condition d'ancienneté ou de statut, qui ont déjà reçu une notification de recevabilité. Il leur permet de bénéficier d'un accompagnement d'une durée maximale de 24 heures sur leur temps de travail par un organisme de formation pour rédiger leur livret 2 et se préparer au passage devant le jury.

Pour obtenir plus d'informations sur le déroulement d'une VAE, les agents intéressés peuvent se rapprocher de l'Espace VAE de leur département. La liste des Espaces VAE se trouve sur le site Étoile Région Centre.

Le Congé de formation professionnelle (CFP)

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, élargir son champ culturel, sa vie sociale ou aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Chaque agent en position d'activité ayant au minimum trois ans de service effectif dans la Fonction publique hospitalière peut en bénéficier pour une durée d'un an en une ou plusieurs fois, sur toute la durée de sa carrière.

Les demandes de CFP sont étudiées quatre fois par an par le Comité paritaire territorial de l'Anfh sur la base des dossiers envoyés par les agents, présentant leur projet professionnel.

Les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement par une conseillère en Dispositifs individuels pour la rédaction de leur dossier.

Décret du 22 juillet 2022

Le décret du 22 juillet 2022 prévoit que les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique :

► les agents appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis ;

► les agents publics en situation de handicap mentionnés à l'article L. 131-8 CGFP ;

► les agents pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle ; pourront bénéficier d'ajustements concernant les demandes relevant des Dispositifs individuels (DI) : Congé de formation professionnelle (CFP), congé de Bilan de compétences (BC) et congé de Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

► CFP : priorisation et ouverture des droits à cinq ans dont deux années indemnisées ;

► BC : congé pouvant aller jusqu'à 72 h et possible tous les trois ans ;

► VAE : congé pouvant aller jusqu'à 72 h.

D'un coup d'œil

Accompagnement des projets personnels de formation

Fonds Mutualisés des Études Promotionnelles (FMEP)

Les Études Promotionnelle-EP sont des formations permettant l'accès à des diplômes du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministère chargé de la Santé.

Les instances régionales ont retenu deux commissions d'attribution des fonds mutualisés Anfh aux établissements qui présentent des dossiers : en décembre pour les rentrées du premier semestre et en juillet pour les rentrées du second semestre. Les principales formations financées ont un plafond de prise en charge. Le montant attribué est réparti sur les coûts pédagogiques, les frais de traitement puis sur les déplacements. Les coûts pédagogiques comprennent les droits d'inscription et les coûts de formation (TTC). Les frais de traitement sont pris en charge sur la base d'un forfait selon le grade ou la catégorie de l'agent qui est parti en formation. Les modalités de prise en charge sont détaillées dans le guide de financement EP mis à disposition de chaque établissement à l'ouverture du recueil des besoins. Les frais de déplacement sont pris en charge selon la réglementation en vigueur. Les dossiers sont examinés par le Comité paritaire territorial (CT) en fonction de l'ordre de priorité des demandes de financement renseignées par les établissements, de l'utilisation de l'enveloppe du plan de formation pour le financement d'EP, du taux de traitement hors EP et apprentissage que l'établissement consacre sur le plan, des soldes non reportables de l'établissement sur son plan de formation, des financements antérieurs accordés à l'établissement, de l'évolution des besoins en recrutement régionaux et de l'évolution des métiers dans les différents secteurs d'activités de la Fonction publique hospitalière.

Fonds de qualification et Compte personnel de formation (FQ&CPF)

Dans le but de toujours mieux accompagner la mise en place des nouvelles dispositions imposées aux établissements de la Fonction publique hospitalière et de contribuer à donner une traduction concrète à la transposition du Compte personnel de formation dans la Fonction publique hospitalière, l'Anfh a décidé depuis 2019 de renforcer la mutualisation de ses fonds afin de participer à la prise en charge de dossiers CPF d'agents de ses établissements adhérents et a créé le Fonds de qualification et Compte personnel de formation.

L'objectif unanimement partagé par l'ensemble des composantes de l'Anfh est de permettre aux agents d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et d'améliorer l'accès à la formation et à la qualification pour toutes et tous, notamment pour les personnels les moins qualifiés des filières technique, logistique et administrative.

Le FQ&CPF complète la politique CPF des établissements et permet la prise en charge de dossiers présentés par les établissements adhérents. Les dossiers devront présenter les caractéristiques suivantes :

- > EP (tous niveaux confondus) ;
- > autres qualifications et certifications selon les critères suivants :
 - qualification ou certification dans le champ des métiers de la FPH (Répertoire des métiers),
 - qualification ou certification de niveaux I à V et « sans niveau spécifique » (type CQP équivalent) nomenclature des diplômes depuis 2019,
 - qualification ou certification inscrite sur l'une des listes suivantes: Répertoire national des certifications professionnelles, Répertoire spécifique ;
- > formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- > les publics prioritaires retenus par le Bureau national de l'Anfh sont les agents de catégorie C, en particulier des filières non soignantes.

Enfin, l'Anfh met par ailleurs à disposition des établissements une série d'outils facilitant la mise en place d'une politique CPF :

www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf

— Contacts

Carole MARCHAIS
> 02 54 46 55 05
> c.marchais@anfh.fr

Stéphanie MENANTEAU
> 02 54 74 98 43
> s.menanteau@anfh.fr

Dispositif

L'apprentissage au sein de la FPH

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

—
Un zoom sur l'apprentissage plus détaillé est disponible sur le site de l'Anfh.
Pour toute information complémentaire sur les modalités définies par l'Anfh Centre-Val de Loire, contactez votre délégation régionale

Contact
Christelle WASERMAN
> 02 54 74 98 40
> c.waserman@anfh.fr

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

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

Pour qui ?

Âge minimum: 16 ans.

Âge maximum : 29 ans.

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

Quel contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé (Compte 6417) à durée limitée (CDL). La rémunération dépend de l'âge de l'apprenti et de son année d'études.

Quels diplômes peut-on préparer ?

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

Dans quels établissements ?

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

L'apprentissage et l'Anfh ?

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

Fonds mutualisés Anfh

Les co-financements sur fonds mutualisés de l'Anfh concernent tous les établissements adhérents.

Les maîtres d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque apprenti au moins un maître d'apprentissage qui bénéficie pour cette activité d'une allocation forfaitaire de 70 euros brut au titre de chaque mois civil couvert, en tout ou partie, par un ou plusieurs contrats d'apprentissage (décret n°2023-1223 du 20/12/2023). Dans la FPH, les CFA, surtout pour les soignants, préconisent deux maîtres d'apprentissage pour pallier les jours d'absence de l'un ou de l'autre (maladie, congé, formation...). Votre Anfh propose des formations à destination des maîtres d'apprentissage.

D'un coup d'œil

Nos moyens de communication

L'Anfh Centre-Val de Loire utilise divers supports pour communiquer avec ses établissements adhérents, les agents de la FPH et ses instances.

La newsletter

La newsletter est l'outil indispensable pour suivre l'actualité de l'Anfh Centre-Val de Loire. Elle communique sur :

- > les actualités et les grandes échéances pour la gestion des fonds (dossiers Études promotionnelles, clôtures, CPF, dossiers des dispositifs individuels) ;
- > les journées thématiques régionales ;
- > les actualités juridiques ;
- > les places disponibles sur les sessions de formation du plan d'actions régional et coordonné et AFN.

Le site Internet

Huit rubriques, accessibles sur toutes les pages du portail, permettent d'accéder aux informations de la région Centre-Val de Loire.

> Actualités et agenda régional :

page pour toutes les actualités de la région et les dates à venir.

> Instances régionales :

page dédiée aux administrateurs Anfh (informations sur l'organisation et la composition des instances, calendrier des réunions).

> Services aux établissements :

l'onglet « Services aux établissements » propose des informations, outils et services ciblés pour les établissements.

> Services aux agents :

la rubrique « Services aux agents » met en avant des informations sur les dispositifs individuels dédiés aux agents de la Fonction publique hospitalière (dossiers à télécharger sur les CPF, BC, VAE et CEP).

> Services aux praticiens :

les praticiens de la Fonction publique hospitalière trouveront dans cette rubrique les renseignements, outils et services les concernant : parcours de formation, financement, questions courantes.

> Mes outils en ligne :

des outils pour le travail quotidien : places disponibles aux formations de la région Centre-Val de Loire, accès aux plateformes d'achats, Gesform Évolution.

> Offre de formation :

module de recherche intuitif des formations du Plan d'actions régional et coordonné de la région Centre-Val de Loire.

> Thématiques :

Cette rubrique vous apporte des éclairages et des éléments très pratiques sur les dossiers spécifiques tels que l'égalité femmes-hommes, les GHT, la qualité de l'offre de formation, le CPF/CEP, le handicap, les usages numériques, les métiers et compétences, la QVT, 4 C, cybermalveillance, Développement Durable, etc.

Les journées thématiques

Les journées organisées par l'Anfh Centre-Val de Loire abordent les actualités et les grands débats du secteur sanitaire, médico-social et social sous l'angle des ressources humaines et de la formation professionnelle. Les frais pédagogiques et de restauration sont pris en charge sur les crédits d'animation de l'Anfh Centre-Val de Loire. Les dates de ces journées en cours de programmation sont communiquées sur le site de la région et dans la newsletter.

Facebook

Les communications ciblent les agents (dispositifs individuels, journées thématiques, etc.).

LinkedIn

LinkedIn est un réseau social professionnel en ligne qui valorise les actions déployées en région.

