Anfh

NOUVELLE-AQUITAINE

Plan d'actions régionales 2025

Les Instances régionales ont le plaisir de vous présenter l'offre de formation, d'accompagnement et de financement de l'ANFH Nouvelle-Aquitaine pour l'exercice 2025 qu'elles ont mis un soin particulier à construire à votre attention.
Espérant que cette offre réponde à vos attentes, les délégations territoriales Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information.

Céline COSTERES-VOYER
Présidente régionale

D'un coup d'œil

Sommaire

L'ANFH Nouvelle-Aquitaine c'est :

- **84** établissements du secteur sanitaire
- **40** établissements du secteur handicap/ enfance/famille
- **161** établissements du secteur personnes âgées

soit au total 285 établissements dédiés à la santé, au social et au médico-social dans 12 départements

LÉGENDE

SECTEUR D'ACTIVITÉ

- Sanitaire
- Handicap/ Enfance/ Famille
- Personnes âgées
- Délégations ANFH

PANELS D'ÉTABLISSEMENTS
(NBRE D'AGENTS)

- jusqu'à 300
- De 300 à 1000
- + de 1000

VILLE
- Préfecture
- Ville Sous-Préfecture

Anfh

Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

Dispositifs institutionnels

L'Anfh constitue un interlocuteur privilégié pour financer les projets de formation et aider les établissements à construire leur plan de formation.

Les conseillères formation ANFH peuvent vous apporter une aide en matière d'ingénierie de formation et des compétences et peuvent vous informer de l'offre de formation et d'accompagnement régionale et nationale.

Les conseiller(ère)s en gestion de fonds ANFH vous aident dans l'optimisation de vos fonds de formation par leur connaissance approfondie des différents financements mobilisables.

Dispositifs institutionnels

Le plan de formation de l'établissement employeur

Articulé au projet d'établissement, défini à partir des besoins et attentes identifiés en termes de savoir-faire, de montée en qualification, etc., le plan de formation de l'établissement accompagne le développement des compétences.
Il est soumis à l'avis du CTE et doit être adressé à l'Anfh avant le 31 décembre de l'année N-1.
Il recouvre cinq types d'actions de formation :

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

Les Études promotionnelles

Ce dispositif permet aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.
Exemples : diplôme d'État d'aide- soignant, diplôme d'État d'infirmier, diplôme de cadre de santé, diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (ex. : aide médico-psychologique), diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

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

Le DPC médical

Les professionnels médicaux et paramédicaux doivent répondre d'une obligation triennale de Développement professionnel médical (DPC). Toutes les informations sont disponibles sur www.anfh.fr.

Compte personnel de formation

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

Le CPF trouve également son financement dans le cadre du plan de formation des établissements. L'ANFH les invite à définir leur politique interne. Des outils sont disponibles à cet effet sur www.anfh.fr.

Dispositifs individuels

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

Les conseillères en dispositifs individuels ANFH mettent à disposition des agents une connaissance approfondie des financements et apportent une aide dans la recherche des offres de formation.

Pour concrétiser un projet personnel de formation, la Fonction publique hospitalière prévoit plusieurs possibilités.

Dispositifs individuels

Le BC

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

Le CFP

Démarche individuelle de l'agent, le Congé de formation professionnelle (CFP) est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre l'action de formation professionnelle de son choix.
Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.
À la différence du plan de formation, le CFP permet, à l'initiative de l'agent, de partir en formation en toute autonomie.

La VAE

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non), afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.
À l'instar de la formation initiale et de la formation continue, la VAE est une voie d'accès aux certifications reconnues.
Les instances régionales ont adopté un certain nombre de mesures afin d'assurer un suivi individuel de chaque agent engagé dans une démarche VAE.

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

Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

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

0,2 %
CFP – BC – VAE
Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh et finance le Congé de formation professionnelle, le congé pour Validation des acquis de l'expérience et le congé pour Bilan de compétences.
L'initiative relève exclusivement de l'agent.

0,6 %
FMEP
Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'Anfh.

4,8 %
ESAT
L'Anfh propose aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

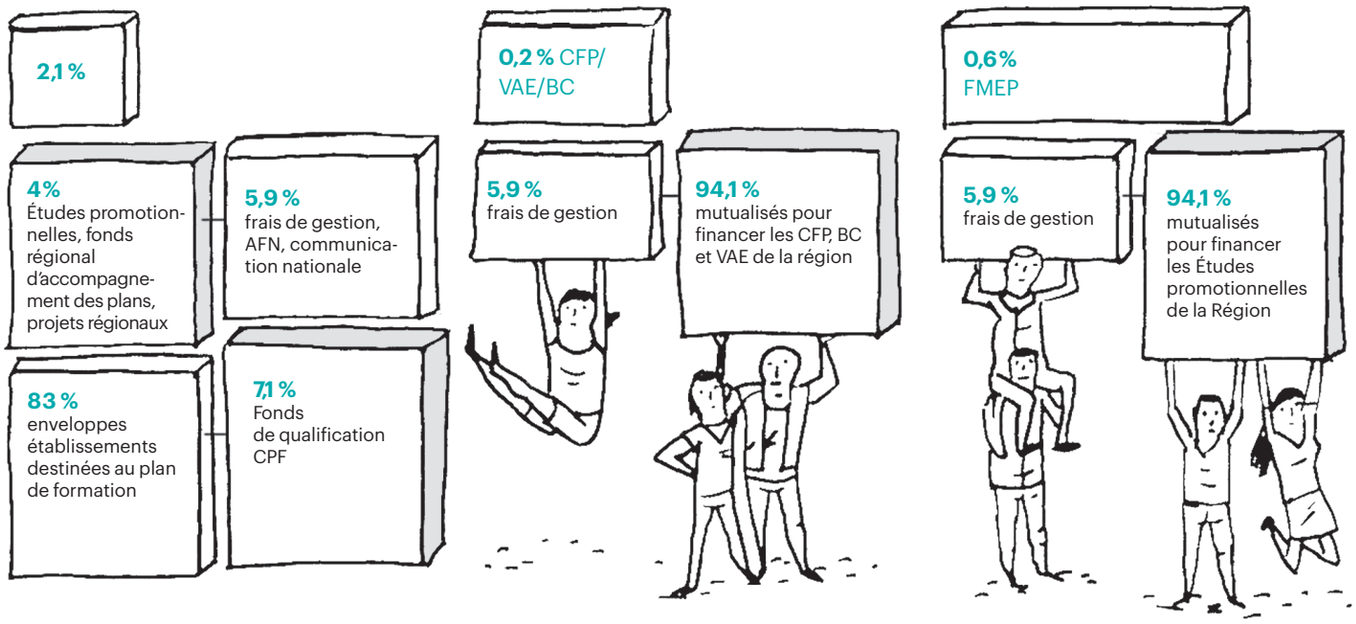
0,75 / 0,5 %
DPC médical
Depuis 2013, l'Anfh gère les fonds de formation et DPC des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'Anfh et d'une contribution financière versée par l'ANDPC.

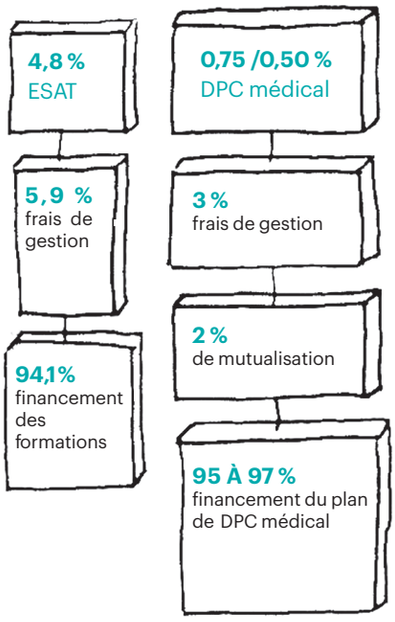
Partenariats financiers
Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels et les ASG avec une déclinaison régionale ;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap.

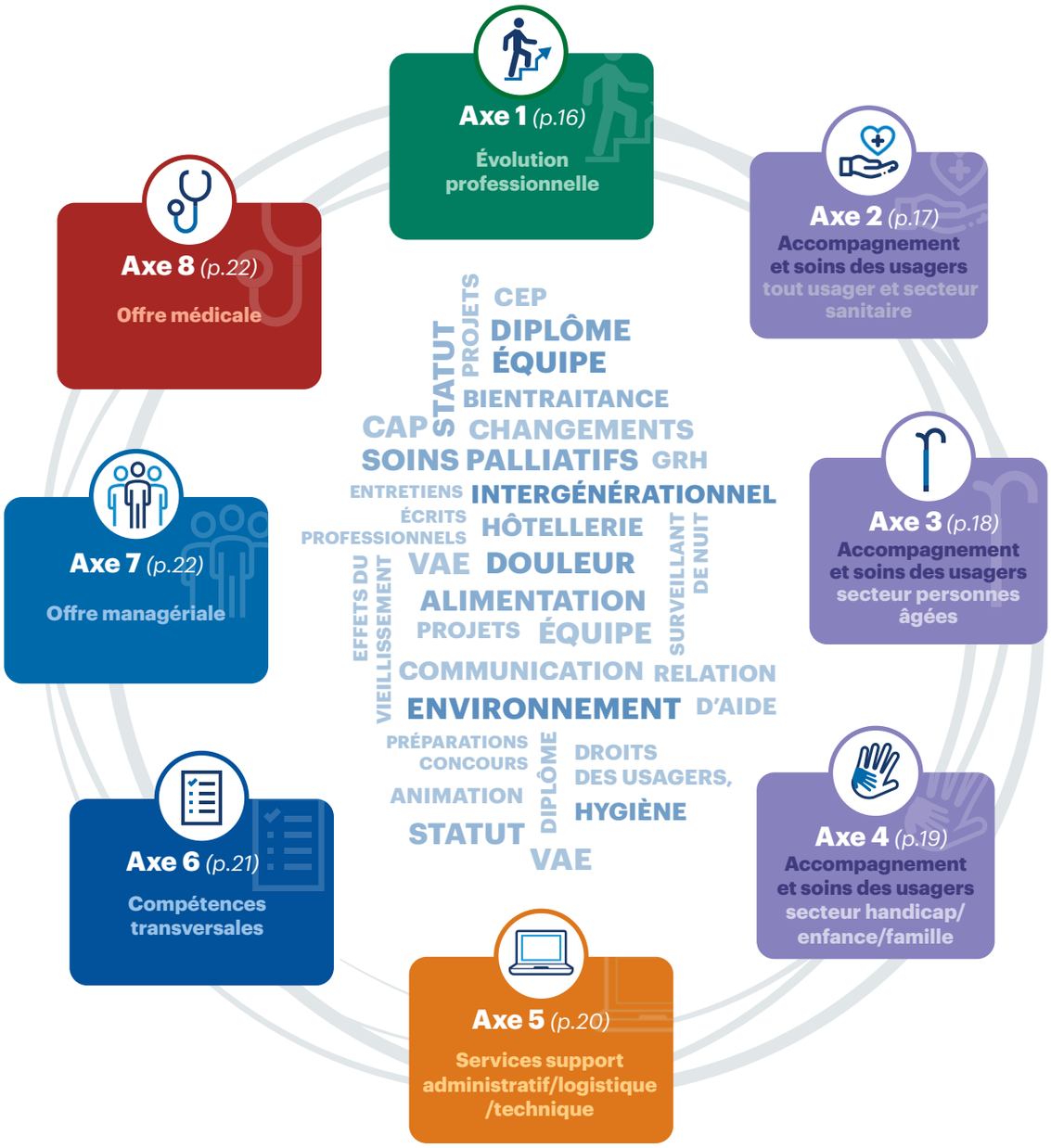
Au niveau régional, une convention pluriannuelle a été signée avec l'ARS Nouvelle-Aquitaine permettant le cofinancement de départs en Études promotionnelles.

Utilisation des fonds





L'offre de formation 2025 de l'ANFH Nouvelle-Aquitaine



€ Modalités de financement 2025

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
Actions de formations régionales (AFR) **Actions de formations nationales (AFN)**	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux ou nationaux	Plan établissement
Actions de formations coordonnées (AFC)	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement

Offre de formation Nouvelle-Aquitaine 2025

8 axes de formations

Ce nouvel outil synthétique vous permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'offre de formation régionale de l'ANFH Nouvelle Aquitaine, par axes, secteurs d'activités et publics cibles. Il vient en complément des éléments présentés à partir de la page 16 et des fiches programmes que vous retrouvez via *www.anfh.fr/les-offres-de-formation*. Il a été pensé pour vous faciliter la recherche de formations en fonction de vos besoins. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale !

	SECTEURS		
	Sanitaire	Enfance, Famille, Handicap	Personnes âgées
Axe 1 : Évolution professionnelle			
Accompagnement collectif et individuel à la VAE - groupes uni-diplôme ou multi-diplômes	x	x	x
CAP Agent de Propreté et d'Hygiène	x	x	x
CAP Métiers du textile option Blanchisserie	x	x	x
Formation Adaptation à l'Emploi - Adjoint des cadres hospitaliers	x	x	x
Formation Adaptation à l'Emploi - Assistant Médico-Administratif	x	x	x
Formation Adaptation à l'Emploi - Technicien Supérieur Hospitalier	x	x	x
Préparation au concours d'entrée et examen professionnel d'entrée à l'IFSI	x	x	x
Préparation concours : Adjoint des Cadres Hospitaliers	x	x	x
Préparation concours : Assistant Médico-Administratif	x	x	x
Titre professionnel secrétaire-assistante médico-sociale	x	x	x
Titre professionnel d'agent de service médico-social	x	x	x
Titre professionnel d'agent magasinier	x	x	x
Titre professionnel d'employé polyvalent de restauration	x	x	x
Axe 2 - Accompagnement et soins des usagers - Tout usager et secteur sanitaire			
Accompagnement des aidants	x	x	x
Aide-soignants en psychiatrie	x		
Améliorer la communication dans la relation soignant soigné, famille, proches	x	x	x
Bientraitance de l'intention à la pratique	x	x	x
Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	x	x	x
Image de soi : soins esthétiques - médiateurs de la relation d'aide	x	x	x
Infirmiers(res) : connaitre les spécificités du temps soignants en psychiatrie	x		
Isolement et contention en psychiatrie générale	x		
L'entretien prénatal précoce - 2 modules : *Actualisation des connaissances ; accompagner les femmes / couples en situation complexe*	x	x	
Communication non-verbale et ses alternatives dans la relation usagers/professionnels	x	x	x
Les fondamentaux du métier de brancardier	x		
Les premiers secours en santé mentale	x	x	x
Prise en charge de patients d'une autre culture	x	x	x
Prise en charge des conduites addictives	x	x	x
Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques 2 modules en distanciel ou présentiel : *Module ouvert aux équipes soignantes ; module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE*	x		

	PUBLIC						
	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT
	x	x	x	x	x	x	
						x	
						x	
					x		
					x		
						x	
			x				
					x		
					x		
			x		x		
			x			x	
						x	
						x	
	x	x	x	x	x		
			x				
	x	x	x	x	x		
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x			
			x				
			x				
	x	x	x	x	x	x	
		x	x				
	x	x	x	x			
			x			x	
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x		x				

Offre de formation Nouvelle-Aquitaine 2025

8 axes de formations

	SECTEURS		
	Sanitaire	Enfance, Famille, Handicap	Personnes âgées
Axe 3 - Accompagnement et soins des usagers - Secteur personnes âgées			
Animation d'ateliers - 5 modules : *Animation d'atelier de gymnastique douce ; animation d'ateliers sensoriels; animation d'activités "flash" occupationnelles ; Animation d'activités en extérieur : atelier Jardinage ; animation d'ateliers mémoire*			x
Connaître et savoir soigner les problèmes dermatologies et les plaies des personnes âgées			x
Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie			x
Du domicile à l'institution : Comment accompagner les résidents à ce changement de vie ?			x
Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en Ehpad			x
Intimité et sexualité des personnes âgées en Ehpad			x
Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées - Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement			x
Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées - Missions et rôles des ASH dans l'aide à la personne âgée			x
Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées - Connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR			x
Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées - Fondamentaux de la gériatrie			x
Prise en charge des troubles psychiatriques en Ehpad			x
Axe 4 - Accompagnement et soins des usagers - Secteur handicap/enfant/famille			
Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent	x	x	
Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux	x	x	
Animer des ateliers numériques pour développer l'autonomie et l'inclusion des personnes en situation de handicap		x	
État dépressif chez les jeunes	x	x	
Formation FALC : Facile à lire et à comprendre - achat national	x	x	x
Gestion de la violence des jeunes accueillis		x	
La prostitution des mineurs : Prévenir, repérer, s'entourer, alerter quand on est professionnel de terrain		x	
Personnes handicapées vieillissantes : préparer une transition de qualité d'une structure handicap vers une structure Ehpad		x	x
Axe 5 - Services support : Administratif/Logistique/ Technique			
Achat éco-responsables - Acheteurs et prescripteurs /sanitaire	x		
Achat éco-responsables - Public Directeurs des achats / ESMS		x	x
E-réputation - L'image de l'établissement sur internet et les réseaux sociaux - 2 modules : *E-réputation : un enjeu pour les établissements de la FPH ; e-réputation : des outils pour la dynamiser et la contrôler*	x	x	x
Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité - 2 modules : *Formation des agent(e)s des services de ressources humaines ; formation des référent(e)s égalité et/ou diversité*	x	x	x
Élaboration du document unique et du PAPRIPACT	x	x	x
Les techniques de recrutement au regard des nouveaux usages (RH et cadres)	x	x	x
Parcours modulaire : professionnalisation des responsables et chargés de formation continue - 5 modules : *Prendre ses fonctions de responsable / chargé de formation continue ; construire la politique de formation et les parcours professionnels ; élaborer le plan de formation ; acheter la formation et optimiser son budget ; évaluer des actions de formation : démarches et outils*	x	x	x
Parcours modulaire : qualité de la prestation hôtelière en EHPAD - 3 modules : *Fonction linge ; service des repas ; hygiène et entretien des locaux*			x
Parcours modulaire : professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines - 6 modules : *Les aspects réglementaires de l'absentéisme ; paie et rémunération ; gestion des carrières ; recrutement, mobilité et transition professionnelle ; fin de carrière ; principes de la loi de la transformation de la FP*	x	x	x
Veille juridique et approfondissement de la gestion RH pour les Ehpad	x	x	x

	PUBLIC						
	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT
			x	x	x	x	
			x				
	x	x	x		x		
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x				
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
						x	
	x	x	x				
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x			
	x			x			x
	x			x			
	x		x	x			
	x	x	x	x	x	x	x
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x			
	x				x	x	
	x				x	x	
					x		
	x				x		
	x				x		
	x				x		
	x				x		
						x	
	x				x		
	x				x		

Offre de formation Nouvelle-Aquitaine 2025

8 axes de formations

	SECTEURS		
	Sanitaire	Enfance, Famille, Handicap	Personnes âgées
Axe 6 - Compétences transversales			
Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente (CNV)	x	x	x
Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente	x	x	x
Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	x	x	x
Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?	x	x	x
Entretien professionnel - Évalué : Se préparer et préparer son entretien professionnel	x	x	x
Formation des maîtres d'apprentissage	x	x	x
Français langue étrangère à visée professionnelle	x	x	x
Mobiliser l'humour en situation professionnelle	x	x	x
Osez l'écrit, développer l'écrit pour valoriser sa pratique professionnnelle	x	x	x
Parcours sur mesure de formation aux compétences clés/compétences de base	x	x	x
Je présente mon projet : comment convaincre oralement ?	x	x	x
Renforcement de la cybervigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber	x	x	x
Statut du Fonctionnaire Hospitalier	x	x	x
Axe 7 - Offre managériale			
Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité - Formation des agent(e)s en situation d'encadrement intermédiaire	x	x	x
Encadrement de proximité : piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques	x	x	x
Entretien professionnel - Évaluateur *Se former aux techniques de l'entretien professionnel ; la formalisation d'un compte-rendu ; la conduite de l'entretien professionnel ; la préparation d'un entretien délicat*	x	x	x
Parcours modulaire encadrant - 12 modules : *Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public ; actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH ; la qualité dans la FPH - Communication et accompagnement du changement ; gestion et conduite de projet ; gestion des situations difficiles ; manager des compétences ; du manager au leader ; optimiser son temps de travail ; le management à distance ; le management intergénérationnel ; éthique et posture de l'encadrant*	x	x	x
Wébinaire - Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien	x	x	x
Axe 8 - Offre médicale			
Parcours manager - Management médical - 5 modules : *La gouvernance hospitalière ; comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe ; apprendre à anticiper et gérer les conflits ; identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure QVCT tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux ; module optionnel - thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire*	x	x	x
Entretien professionnel annuel des professionnels médicaux	x	x	x
Vie professionnelle, prévention et gestion des conflits	x	x	x
Dispositif de formation au français pour les médecins peu francophones	x	x	x

	PUBLIC						
	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x		x	x	x	x	
	x		x	x	x	x	
	x		x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x		x	x	x	x	
	x		x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x	x	x	x	x	x	
	x		x	x	x	x	
	x						
	x						
	x						
	x						
	x						
		x					
		x					
		x					
		x					

Offre de formation Nouvelle-Aquitaine 2025

8 axes de formations

AXE 1

Évolution professionnelle

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

> **CAP Agent de propreté et d'hygiène** | AFR avec mobilisation du CPF |.
Public : agents hôteliers ou de bio nettoyage assurant l'entretien des locaux et des missions d'hôtellerie ou l'entretien de la chambre et des parties communes et la désinfection des locaux.

> **CAP Métiers du textile option Blanchisserie** | AFR avec mobilisation du CPF | **175 heures.**
Public : agents en poste au sein d'un service blanchisserie.

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

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

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

> **Préparation au concours : Adjoint des cadres hospitaliers** | AFR | **98 heures.**
Public : agents ou contractuels de la Fonction publique hospitalière le plus souvent en exercice sur des fonctions administratives.

> **Préparation au concours : Assistant médico-administratif** | AFR | **84 heures.**
Public : agents ou contractuels de la Fonction publique hospitalière le plus souvent en exercice sur des fonctions administratives.

> **Préparation au concours et à l'examen professionnel d'entrée à l'Institut de formation en soins infirmiers** | AFR | **84 heures.**
Public : toute personne réunissant les conditions réglementaires pour passer l'examen IDE voie réservée.

> **Titre professionnel d'agent de restauration** | AFR avec mobilisation du CPF | **266 heures.**
Public : agents en emploi sur un poste en lien avec la formation dans un établissement de la Fonction publique hospitalière.

> **Titre professionnel d'agent de service médico-social** | AFR avec mobilisation du CPF | **203 heures.**
Public : agents exerçant en établissement.

> **Titre professionnel de secrétaire assistant(e) médico-social(e)** | AFR avec mobilisation du CPF | **406 heures.**
Public : agents exerçant en établissement de la Fonction publique hospitalière, en situation d'inaptitude ou pas.

> **Titre professionnel d'agent magasinier** | AFR avec mobilisation du CPF | **224 heures.**
Public : agents exerçant en établissement de la Fonction publique hospitalière.

AXE 2

Accompagnement et soins des usagers - Tout usager et secteur sanitaire

> **Accompagnement des aidants** | AFR | **14 heures.**
Public : tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif.

> **Aide-soignant en psychiatrie** | AFC | **21 heures.**
Public : aides-soignants.

> **Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné, famille, proches** | AFN | **14 heures.**
Public : professionnels du soin, de l'accompagnement et les administratifs du sanitaire, du médico-social et du social.

> **Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire** | AFN | **14 heures.**
Public : professionnels de santé, psychologues, travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés,...

> **Image de soi : soins esthétiques - Médiateurs de la relation d'aide** | AFR | **28 heures.**
Public : infirmiers ou aides-soignants pouvant animer des ateliers corporels ou esthétiques de groupe ou individuel.

> **Infirmiers : connaître les spécificités du temps soignant en psychiatrie** | AFC | **28 heures.**
Public : professionnels infirmiers exerçant en santé mentale.

> **Isolement et contention en psychiatrie générale** | AFN | **21 heures.**
Public : équipes pluri-professionnelles, personnels administratifs et techniques, étudiants, stagiaires des établissements mentionnés à l'article L.3222-1 du Code de la santé publique.

> **Communication non-verbale et ses alternatives dans la relation usagers/professionnels** | AFR | **21 heures.**
Public : l'ensemble des personnels soignants des établissements de santé.

> **L'entretien prénatal précoce - 2 modules** | AFN |.
Public : sages-femmes et médecins exerçant en établissement de santé public ou privé, dans un service de Protection maternelle et infantile (PMI), un réseau de santé périnatal, une structure médico-sociale ou en libéral.

• Actualisation des connaissances | **14 heures.**

• Accompagner les femmes / couples en situation complexe | **14 heures.**

> **Les fondamentaux du métier de brancardier** | AFR | **28 heures.**
Public : tous professionnels non soignants étant amenés à exercer le poste de brancardier.

> **Les premiers secours en santé mentale** | AFC | **14 heures.**
Public : tout agent hospitalier, soignant ou non soignant.

> **Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques – 2 modules en distanciel ou présentiel** | AFN |.
Public : IDE, AS, auxiliaires de puériculture de réanimation, IADE, IBODE, cadres de santé, masseurs-kinésithérapeutes.

• Module ouvert aux équipes soignantes | **14 heures.**

• Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE | **7 heures.**

> **Prise en charge des conduites addictives** | AFR | **21 heures.**
Public : tout personnel confronté à la prise en charge de patients ou résidents souffrant d'addictions diverses.

> **Prise en charge de patients d'une autre culture** | AFR | **21 heures.**
Public : tout professionnel travaillant dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

> **Bientraitance, de l'intention à la pratique** | AFR | **14 heures.**
Public : tout professionnel du secteur médico-social, sanitaire et social.

8 axes de formations

AXE 3

Accompagnement et soins des usagers
Secteur personnes âgées

> Animation d'activités «flash» occupationnelles Module 2f | AFC | **14 heures.**
Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Animation d'ateliers de gymnastique douce Module 2b | AFC | **14 heures.**
Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Animation d'ateliers mémoire Module 2a | AFC | **14 heures.**
Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Animation d'ateliers sensoriels Module 2d | AFC | **14 heures.**
Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Animation d'activités en extérieur Atelier Jardinage - Module 2e | AFC | **14 heures.**
Public : tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.

> Du domicile à l'institution : Comment accompagner les résidents à ce changement de vie | AFC |.
Public : tout personnel travaillant dans le secteur personnes âgées.

> Connaître et savoir soigner les problèmes dermatologiques et les plaies des personnes âgées | AFC | **21 heures.**
Public : aides-soignants, infirmiers travaillant auprès de personnes âgées.

> Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD | AFC |.
Public : tout personnel soignant travaillant dans le secteur personnes âgées.

> Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD | AFC | **14 heures.**
Public : tout professionnel intervenant auprès des personnes âgées.

> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD | AFC | **21 heures.**
Public : tout personnel exerçant en EHPAD.

> Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie | AFC | **21 heures.**
Public : l'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs - encadrants - soignants.

> Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées - 4 modules | AFC |.

• Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement | 7 heures.
Public : tout public administratif, technique, soignant, travaillant en lien avec les personnes âgées (aides-soignants, infirmiers, ASH, AMP, IDEC, agents de soin, aides à domicile, médecins coordonnateurs, etc.).

• Connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR | 14 heures.
Public : AMP, aides-soignants, ASH, infirmiers, IDEC, cadres de santé, médecins coordonnateurs.

• Fondamentaux de la gériatrie | 28 heures.
Public : équipes soignantes, mais aussi personnels administratifs, techniques et médico-techniques exerçant auprès des personnes âgées, en structure d'hébergement ou en service de court séjour.
La formation s'adresse en priorité aux agents nouvellement recrutés en gériatrie, ou n'ayant pas suivi de formation récente sur ce thème.

• Missions et rôles des ASH dans l'aide à la personne âgée | 35 heures.
Public : agents de service hospitaliers dans les EHPAD, AMP dans les EHPAD.

AXE 4

Accompagnement et soins des usagers
Secteur handicap / enfance / famille

> Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux | AFC | **14 heures.**
Public : travailleurs d'ESAT, professionnels d'ESAT, professionnels d'accompagnement, psychologues, etc. *La participation d'au moins un accompagnant professionnel aux côtés des travailleurs de son ESAT est vivement conseillée.*

> Animer des ateliers numériques pour développer l'autonomie et l'inclusion des personnes en situation de handicap
| AFC | **21 heures.**
Public : professionnels éducatifs des établissements ou des services relevant du champ du handicap (matériel requis pour la formation à distance : ordinateur, connexion internet, webcam, micro-casque).

> État dépressif chez les jeunes | AFC | **14 heures.**
Public : professionnels du champ de l'enfance.

> Facile à Lire et à Comprendre : FALC
| AFC/AFN | **21 heures.**
Public : professionnels des ESAT et travailleurs d'ESAT en situation de handicap, tout personnel travaillant dans le champ du handicap ou autre établissement de la FPH.

> La prostitution des mineurs : prévenir, repérer, s'entourer, alerter quand on est professionnel de terrain | AFC | **14 heures.**
Public : professionnels du champ de l'enfance.

> Personnes handicapées vieillissantes : préparer une transition de qualité d'une structure handicap vers une structure EHPAD | AFC | **21 heures.**
Public : groupes mixtes de professionnels éducatifs et soignants, y compris les encadrants des établissements du champ handicap et du champ personnes âgées.

> Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent | AFC | **28 heures.**
Public : professionnels soignants, accompagnants et encadrants (exercer auprès d'une population d'enfants ou d'adolescents).

> Gestion de la violence des jeunes accueillis | AFC |.
Public : tout professionnel de santé exerçant en institution auprès des jeunes accueillis.

8 axes de formations

AXE 5

Service support - Secteur administratif / logistique / technique

> Achats éco-responsables - 2 modules | AFR |.

• Acheteurs et prescripteurs / Sanitaire | **21 heures.**

• Public Directeurs des achats / ESMS | **14 heures.**

> Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité - 2 modules | AFR |.

Public : tout personnel.

• Formation des agent(e)s des services de ressources humaines | **7 heures.**

• Formation des référent(e)s égalité et/ou diversité | **14 heures.**

> E-réputation - L'image de l'établissement sur internet et les réseaux sociaux - 2 modules | AFR |.

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

• Un enjeu pour les établissements de la FPH | **7 heures.**

• Des outils pour la dynamiser et la contrôler | **7 heures.**

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

> Parcours modulaire : professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines - 6 modules | AFR |.

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

• Les aspects réglementaires de l'absentéisme | **14 heures.**

• Paie et rémunération | **14 heures.**

• Gestion des carrières | **7 heures.**

• Recrutement, mobilité et transition professionnelle | **7 heures.**

• Fin de carrière | **14 heures.**

• Principes de la loi de la transformation de la FP | **14 heures.**

> Parcours modulaire : professionnalisation des responsables et chargés de formation continue 5 modules | AFR |.

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

• Prendre ses fonctions de responsable / chargé de formation continue | **14 heures.**

• Construire la politique de formation et les parcours professionnels | **14 heures.**

• Élaborer le plan de formation | **14 heures.**

• Acheter la formation et optimiser son budget | **21 heures.**

• Évaluer des actions de formation : démarches et outils | **7 heures.**

> Parcours modulaire : qualité de la prestation hôtelière en EHPAD - 3 modules | AFR |.

Public : personnels des établissements hébergeant des personnes âgées.

• Hygiène et entretien des locaux | **21 heures.**

• Service des repas | **14 heures.**

• Fonction linge | **14 heures.**

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

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

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

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

AXE 6

Compétences transversales

> **Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente ?** | AFR | **21 heures.**
Public : tout public.

> **Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente (CNV)** | AFR | **21 heures.**
Public : tout public.

> **Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail** | AFN | **28 heures.**
Public : tout public.

> **Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?** | AFR |.
Public : tout professionnel utilisateur d'outils numériques professionnels qui a recours couramment à des logiciels pour lesquels il n'a pas nécessairement reçu de formation initiale ou récente.

> **Entretien professionnel - Évalué : se préparer et préparer son entretien professionnel** | AFR | **2 heures.**
Public : tous les agents de la Fonction publique hospitalière (hors personnel de direction et directions des soins).

> **Formation des maîtres d'apprentissage - Module 1** | AFR | **14 heures.**
Public : tout personnel relevant de la FPH, accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti.

> **Osez l'écrit, développer l'écrit pour valoriser sa pratique professionnelle** | AFR | **14 heures.**
Public : tout professionnel établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

> **Mobiliser l'humour en situation professionnelle** | AFR | **21 heures.**
Public : Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs du soin, les services pour adulte (personnels administratif, paramédical et médical).

> **Parcours sur mesure de formation aux compétences-clés/compétences de base** | AFR |.
Public : tout professionnel souhaitant renforcer ses compétences-clés.

> **Renforcement de la cybervigilance - Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber** | AFN | **7 heures.**
Public : tout public, mais certains personnels pourront être plus sensibilisés dans le cadre de leur activité : chefs d'établissement et équipes de direction, le personnel soignant et les personnels administratif et technique.

> **Statut du fonctionnaire hospitalier** | AFR | **21 heures.**
Public : tout agent titulaire de la FPH.

> **Français langue étrangère à visée professionnelle** | AFN | **120 heures maximum pour 1 niveau.**
Public : tout personnel non médical titulaire de la FPH tous niveaux, d'un niveau débutant à un niveau plus avancé. Les niveaux doivent suivre le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) : A1, A2, B1.

> **Je présente mon projet : comment convaincre oralement ?** | AFN |.
Public : Tout agent de la fonction publique hospitalière.

8 axes de formations

AXE 7

Offre managériale

> Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité - Formation des agent(e)s en situation d'encadrement intermédiaire | AFC |.
Public : tout agent exerçant des fonctions ou des missions d'encadrement de proximité au sein des services administratifs, techniques et logistiques dans un établissement de la FPH.

> Encadrement de proximité : piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques | AFC | **21 heures.**
Public : tout agent exerçant des fonctions ou des missions d'encadrement de proximité au sein des services administratifs, techniques et logistiques dans un établissement de la FPH.

> Entretien professionnel Évaluateur - 4 modules | AFN |.
Public : toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel.

- Se former aux techniques de l'entretien professionnel | **4 heures.**
- La formalisation d'un compte-rendu | **4 heures.**
- La conduite de l'entretien professionnel | **4 heures.**
- La préparation d'un entretien délicat | **4 heures.**

> Parcours modulaire encadrant - 12 modules | AFC | **119 heures.**
Public : cadres soignants et médicotechniques, cadres techniques et logistiques, cadres administratifs, personnels en charge d'une équipe.

- Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public | **14 heures**.
- Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH | **14 heures**.
- La qualité dans la FPH | **7 heures**.
- Communication et accompagnement du changement | **21 heures**.
- Gestion et conduite de projet | **21 heures**.
- Gestion des situations difficiles | **21 heures**.
- Manager des compétences | **7 heures**.
- Du manager au leader | **14 heures**.
- Optimiser son temps de travail | **14 heures**.
- Le management à distance| **14 heures**.
- Le management intergénérationnel | **14 heures**.
- Éthique et posture de l'encadrant | **7 heures**.

> Webinaire : « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? » | AFC |.
Public : tout personnel d'encadrement.

AXE 8

Offre médicale

> Dispositif de formation au français pour les médecins peu francophones | AFN | **96 heures.**

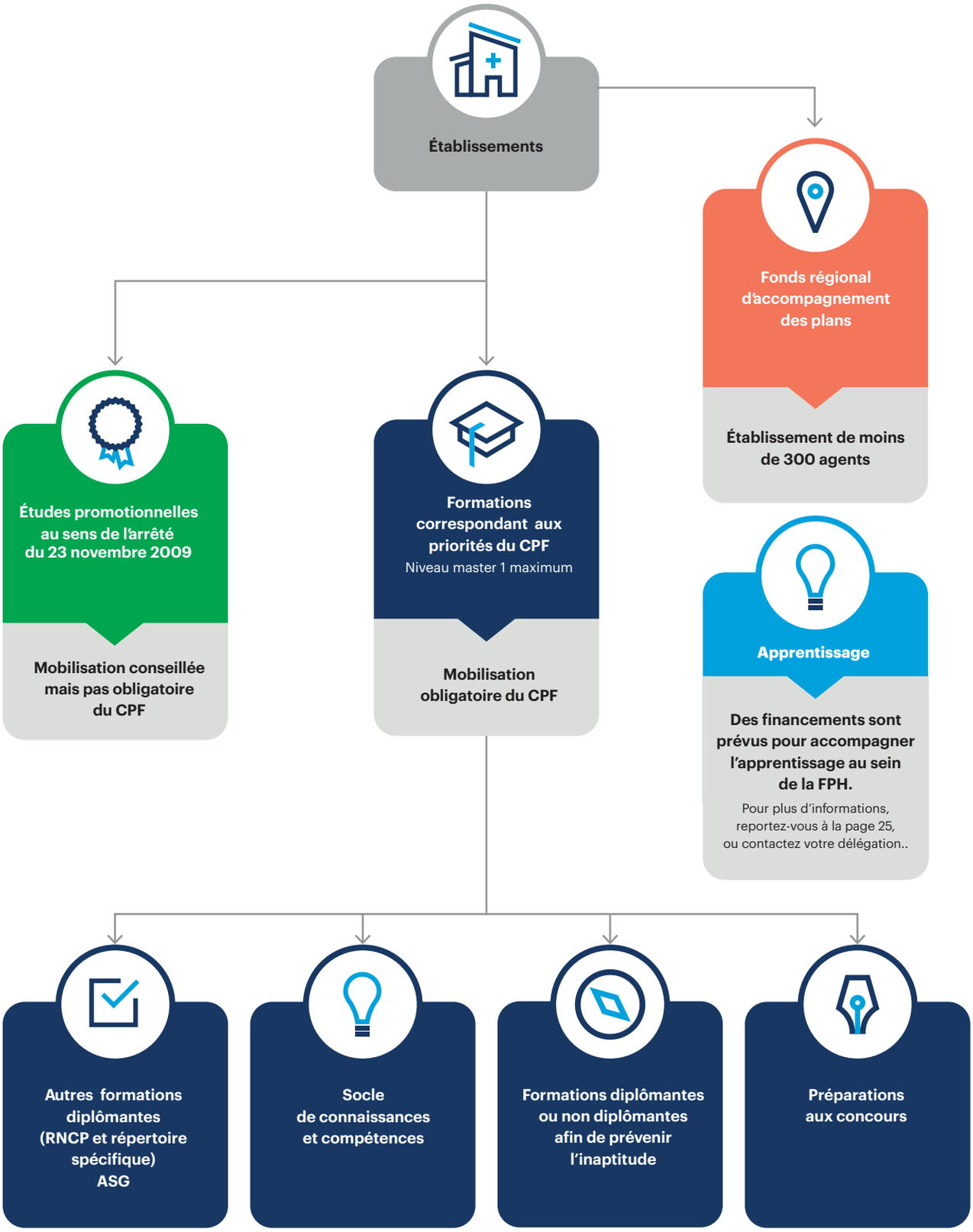
> Entretien professionnel annuel des professionnels médicaux | AFN | **7 heures.**

> Parcours modulaire - Management médical 5 modules | AFN |.
Public : managers médicaux.

- La gouvernance hospitalière | **14 heures.**
- Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe | **28 heures.**
- Apprendre à anticiper et gérer les conflits | **14 heures.**
- 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 | **14 heures.**
- Module optionnel - Thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire | **14 heures.**

> Vie professionnelle, prévention et gestion des conflits | AFN | **14 heures.**

Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux



Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux

ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Établissements cibles
Tous les établissements adhérents.

Modalités de prise en charge
Plafonds de prise en charge en euros :

	Panel 1	Panel 2	Panel 3
AS	30000	35000	100% du coût prévisionnel du dossier moins 2000 € par année scolaire à financer par l'établissement
CADRE	41000	49000	
CAFERUIS	19 000	22000	
DE Puéricultrice	41000	49000	
DIPL Prépa Pharma hosp	34000	40000	
IADE	85 000	102000	
IBODE	85 000	102000	
IDE	98 000	117000	

Pour tous les autres diplômes, la règle régionale est la suivante :
> 75 % des coûts prévisionnels des dossiers pour les établissements du panel 1,
> 85 % pour les établissements du panel 2,
> 100 % du coût prévisionnel du dossier moins 2 000 € par année scolaire à financer pour les établissements du panel 3.

Critères de priorité Études promotionnelles
> 1re répartition selon les priorités définies par chaque établissement.
> 2nde répartition selon les diplômes régionaux prioritaires, qui sont :
- tout secteur : diplômes de la rééducation,
- secteur personnes âgées : DEAS et DEAES,
- secteur handicap/enfance/famille : DEES et DEAES,
- secteur sanitaire : DE IBODE et DE IDE.

> À partir de la seconde répartition, priorité aux dossiers avec mobilisation du CPF. De plus la priorité est donnée aux établissements :
- des panels 1 et 2 ayant les taux d'EP dans les plans les plus élevés,
- du panel 3 ayant les taux de frais de traitement dans les plans (hors EP) les plus bas.

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

AUTRES FORMATIONS CORRESPONDANTS AUX PRIORITÉS DU CPF

Établissements cibles
Tous les établissements adhérents.

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

Modalités de prise en charge
La règle régionale est la suivante :
> 75 % des coûts prévisionnels des dossiers (enseignement/déplacement/traitement) pour les établissements du panel 1 ;
> 85 % pour les établissements du panel 2 ;
> 100% pour les établissements du panel 3.

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

Modalités d'examen
Les demandes de financement ci-après seront examinées au fil de l'eau par les délégations régionales sous réserve des disponibilités financières :
• les formations diplômantes ou non diplômantes permettant de prévenir les inaptitudes,
• les formations « Socle de connaissance et de compétences »,
• les formations ASG.

Pour les autres natures de formation, les demandes sont examinées deux fois par an, en novembre et en juillet de chaque année.

Les appels à dossiers vous seront adressés par vos délégations territoriales.

LES CAS SPÉCIFIQUES D'ÉTUDES PROMOTIONNELLES POUR DES MÉTIERS DITS " HORS STRUCTURES "
Situations concernées : établissement souhaitant faire une demande d'EP alors même que le métier n'existe pas dans la structure pour accompagner l'agent dans son projet d'évolution professionnelle indépendamment des besoins en EP de l'employeur.

Modalités de prise en charge
• 100% des coûts prévisionnels sans application des plafonds prévus dans la politique régionale (application des forfaits traitement lors des remboursements) ;
• Montants accordés non pris en compte dans l'historique des accords de l'établissement (lors de l'examen des nouvelles demandes d'EP) ;
• Mobilisation du CPF.

FONDS RÉGIONAL D'ACCOMPAGNEMENT DES PLANS – FRAP

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

Modalités de prise en charge
Frais pédagogiques et/ou de déplacement et/ou de traitement (à titre exceptionnel). À l'examen des dossiers, l'Anfh se laisse la possibilité de valider tout ou partie de la demande. Ne seront financés que les frais relatifs à l'année en cours.

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

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

Modalités d'examen
Formulaire à télécharger sur le site internet de votre délégation territoriale, rubrique « Services aux adhérents ». Les demandes de financement sont à adresser à votre délégation territoriale au fil de l'eau. Elles sont examinées à 3 périodes de l'année : mars/mai/octobre.

APPRENTISSAGE

Établissements cibles
Le contrat d'apprentissage peut être déployé par tous les établissements adhérents.

Modalités de prise en charge
L'ANFH finance 50% des frais pédagogiques sur les fonds mutualisés à concurrence de plafonds en fonction des niveaux de formation qui sont de :
- 6000 € pour les formations jusqu'au niveau 4.
- 7000 € pour les formations de niveaux 5 et 6.
- 7500€ pour les formations de niveaux 7 et 8.

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

Panel 1 : établissements de plus de 1 000 agents.

Panel 2 : établissements de 300 à 1 000 agents.

Panel 3 : établissements de moins de 300 agents.

Services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site anfh.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation. La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc. Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—

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

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

Les Achats de FORmation MUtualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'ANFH

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

Gesform Evolution : 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.

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 disposant de modules permettant de :

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

L'animation des réseaux professionnels

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

Information des adhérents

La Lettre de l'Anfh

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

—

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

Newsletter

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

—

Vous souhaitez vous abonner ? cliquer ici (https://www.anfh.fr/newsletters)

Information des agents et des établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

> **Un guide sur la coordination de la formation dans les GHT ;**
Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

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

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

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

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

> **Etc.**

—

Plus d'infos
> www.anfh.fr

Accompagnement RH métiers et compétences

Depuis 2009, l'ANFH accompagne ses adhérents dans leur démarche de GPMC.
La cartographie régionale des métiers permet de décliner le "niveau 1" d'une démarche GPMC.
Le dispositif "Accompagnement RH, métiers et compétences" permet aux établissements d'être accompagnés **pour appréhender les actualités marquantes des ressources humaines au sein de la FPH et définir, actualiser et mettre en œuvre opérationnellement leur politique RH.**

Cartographie des métiers

L'ANFH s'inscrit dans la réalisation de travaux d'observation, de veille et de capitalisation sur les évolutions des métiers et des compétences dans le champ sanitaire, médico-social et social afin de partager des résultats récents avec les partenaires nationaux et régionaux.

Contenu du dispositif

Le dispositif vous propose 2 type d'accompagnement vous permettant :

1. D'appréhender les actualités marquantes des ressources humaines au sein de la FPH au travers de webinaires, ateliers, journées thématiques en présentiel ou en distanciel.

2. De définir, actualiser et mettre en oeuvre opérationnellement la politique RH au sein de l'établissement

Les plus du dispositif

Ce dispositif d'accompagnement est individualisé. Les interventions proposées, la durée, les programmes, contenus et objectifs de formations sont adaptables aux contextes et besoins des établissements.

Public

Tout établissement relevant de la FPH souhaitant bénéficier d'un accompagnement pour répondre aux nouveaux enjeux et défis RH.

Financement

Hors enveloppe plan de formation dans la limite de 6 jours d'accompagnement.

Accompagnement des établissements qui souhaitent s'engager dans ce type de démarche.

Module 1 : Accompagnement sur mesure de type formation-action dans la définition de sa politique RH
- diagnostic RH global ou ciblé sur une ou plusieurs thématique(s) si besoin,
- formalisation d'un plan d'actions sur-mesure,
- formation-action conçue et adaptée en fonction des besoins et priorités.

Module 2 : Formation à la mise en œuvre opérationnelle des processus/pratiques RH :
- attractivité, recrutement, intégration, fidélisation,
- GPMC,
- gestion des effectifs – absentéisme – turn-over,
- gestion de la formation et développement des compétences,
- management des compétences individuelles et collectives,
- rémunération,
- gestion des carrières – mobilité,
- reconversion et reclassement,
- amélioration des conditions de travail,
- pilotage et tableaux de bord RH.

Au delà de cet accompagnement, l'Anfh propose des formations et outils liés à la mise en œuvre de l'entretien professionnel
- pour les établissements : webinaires (2 h), journées de lancement, Gesform Évolution, tutoriels, infographie, affiches, vidéos-témoignages,
- pour les évaluateurs : 2 modules e-learning et 4 formations modulaires thématiques,
- pour les évalués : une formation, une application mobile-Learning, un guide de l'évalué, une vidéo pédagogique et un flyer.

Qualité de vie au travail : votre boîte à outils

Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail.

Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

Contenu du dispositif

Boîte à outils mobilisables à la carte et classés selon trois temps :

- des formations en e-learning, des articles, des podcast,
- un baromètre social en collectif sur 2023 mais également en individuel quand l'établissement le souhaite. L'établissement peut le lancer quand il le veut, en toute autonomie,
- formation notamment sur le papripact,
- des accompagnements sur des thèmes pré identifiés (communication institutionnelle, accueil suivi et intégration des nouveaux arrivants, télétravail),
- et des accompagnements adaptés aux problématiques spécifiques des établissements.

Les plus du dispositif

Ce dispositif est organisé autour des six grands axes de la boussole mise en place par la HAS et le réseau Anact-Aract et il bénéficie du retour d'expérience de dispositifs déployés dans des régions pilotes ... telles que le Limousin.
Rien n'est obligatoire et il n'y a pas d'ordre.
On peut commencer par la "brique" que l'on veut quand on veut. On peut faire très léger (un dispositif flash de quelques jours) ou bien entamer une démarche de fonds avec état des lieux et plan d'action.
La plateforme de baromètre social permet également de lancer d'autres enquêtes.

Public

Toutes les personnes impactées par une démarche GPMC au sein d'un établissement. Acteurs RH, encadrement mais aussi évalués, notamment dans la définition des postes et communication autour du dispositif.

Financement

Hors enveloppe plan de formation dans la limite de 6 jours d'accompagnement.

Égalité professionnelle EGAL'PRO

Les clés de l'égalité :
Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la FPH , où en êtes-vous ?

Alors que la fonction publique hospitalière est composée à plus de 78% de femmes, des différences persistent entre les femmes et les hommes quand il est question de parcours professionnel.

Par exemple, les femmes ne représentent que 49% des agents en A+. Dans la FPH, 26% des femmes occupent un temps partiel alors qu'ils sont 14% des hommes.

Objectif du dispositif

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

Le dispositif « Égal'PRO » permet d'accompagner les établissements dans leurs actions pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur structure.

Contenu du dispositif

> **un module de sensibilisation avec un digital-Learning/formation e-learning** pour informer et sensibiliser,

> **une prestation d'accompagnement** à l'analyse des données sociales et la mise en place d'un plan d'action : Diagnostic/plan d'actions,
Module 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté,
Module 2 : Accompagnement des acteurs de l'établissement,

> **un parcours de formation** « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH » pour les agent(es) des services RH, les référents égalité professionnelle, l'encadrement.

Les plus du dispositif

Un dispositif que les établissements peuvent mobiliser quand ils le souhaitent et comme ils le souhaitent. Ils peuvent se limiter aux contraintes réglementaires ou bien... aller plus loin.

Public

S'adresse à tous les directeurs, encadrant, agents des services RH et référents égalité professionnelle des établissements FPH.

Financement

Hors enveloppe plan de formation, limité à 6 jours d'accompagnement par établissement.

Définition et mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière

DEMAIN ››› SE PRÉPARE AUJOURD'HUI

Nous aider à anticiper et à accompagner les secondes parties de carrière des agents

Objectif du dispositif

Pôle Emploi estime actuellement que les jeunes actifs d'aujourd'hui changeront en moyenne 13 à 15 fois d'emploi au cours de leur vie. Les hospitaliers ne dérogent pas à la règle, les employeurs font déjà face à des demandes de ce type... et pas seulement en inaptitude...

Les établissements disposent tous de dispositifs qui visent à accompagner les secondes partie de carrière des agents : études promotionnelles, dispositif maintien dans l'emploi dans le champ de l'inaptitude, préparations concours,... A cela se rajoutent les dispositifs réglementaires tels que le conseil en évolution professionnelle, le Bilan de compétences, le compte personnel de formation, ou le congé de formation professionnel... Comment les cadres et les agents se repèrent-ils ?

Quelle cohérence entre les différents dispositifs ? L'objet de cet accompagnement est d'établir un état des lieux des dispositifs existants, de prioriser les axes de travail et de travailler à une politique plus lisible et cohérente.
Une attention particulière sera apportée au conseil en évolution professionnelle.

Contenu du dispositif

Le dispositif s'articule autour de 2 phases principales :
1 – Un état des lieux des dispositifs existants (des promotions professionnelles aux situation d'inaptitude) et l'identification de l'axe de travail prioritaire de travail.
2 – Formation et accompagnement de l'établissement sur les thèmes identifiés dans la première phase.

Les plus du dispositif

Ce dispositif donne une vision globale sur tout ce qui touche l'évolution professionnelle des agents. L'ANFH n'avait pas d'accompagnement de ce type. Ce dispositif cherche plus de lisibilité pour les non experts de la formation : cadres, agents.

Public

Toutes les personnes impactées par la réflexion autour des secondes parties de carrière : directions (établissement, RH, Affaires médicales-AM, soins, fonctions supports...), membres d'instances (ex : CSE, CME,...), responsables et personnels des services concernés (RH, formation/DPC, affaires médicales, santé au travail...), encadrants, référents.

Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement.

Construire et réussir son évolution professionnelle CREP

Avec le soutien de l'employeur, définir son projet, conforter ses choix, se préparer à reprendre ses études ...

Objectif du dispositif

Reprendre des études, suivre une étude promotionnelle, se reconvertir suite à un problème de santé, réfléchir à sa seconde partie carrière : autant de situations qui interrogent les agents et les établissements employeur.

L'objectif du dispositif est d'améliorer, sécuriser et augmenter la réussite des agents dans la construction de leur projet professionnel. Reprendre des études, suivre une étude promotionnelle, se reconvertir suite à un problème de santé, réfléchir à sa seconde partie carrière : autant de situations qui interrogent les agents.

L'organisme de formation aide les agents à réfléchir aux pistes possibles: changer de métier ? changer de secteur? tout simplement évoluer ? ... tout en tenant compte de leurs contraintes de santé et/ou personnelles. Et surtout on leur permet de faire des immersions en milieu de travail, pour mieux se rendre compte de la réalité des métiers.

Les établissements sont en lien avec l'agent et l'organisme de formation tout au long du processus. Les établissements peuvent inscrire les agents concernés par ces sujets des agents.

Contenu du dispositif

• **phase exploratoire :** pour chercher un projet... en explorant plusieurs pistes,
• **phase préparatoire :** pour se préparer au projet, lettre de motivation, CV, recherche de formation, de financement de la formation,
• si besoin **se préparer à la formation :** apprendre à apprendre par exemple,
• et enfin **accompagnement et suivi** pendant la formation ou sur le nouveau poste.

Les plus du dispositif

• à la différence, par exemple du bilan de compétences, l'établissement est en contact avec l'organisme de formation tout au long du parcours de l'agent,
• une charte d'engagements réciproques (agent/ets) est signée avant le début du parcours de l'agent,
• un parcours collectif avec des temps individuels qui permettent de croiser les regards,
• un intervenant externe à l'établissement mais... en lien avec l'établissement pour réfléchir au projet.

Public

Toutes les personnes impactées par la réflexion autour des secondes parties de carrière : directions (établissement, RH, Affaires médicales-AM, soins, fonctions supports...), membres d'instances (ex : CSE, CME,...), responsables et personnels des services concernés (RH, formation/DPC, affaires médicales, santé au travail...), encadrants, référents.

Financement

Les frais relatifs aux différents modules du dispositif CREP et les frais de déplacement des agents hors enveloppe plan de formation.

Comment faire ?

Des dates sont proposées aux établissements afin qu'ils inscrivent leurs agents.
Des groupes en intra (à partir de 4 agents) peuvent être constitués à la demande.

Compétences clés Dispositif 4 C

4C

Des Clés pour des Connaissances, des Compétences, une Carrière.

Que sont les compétences clés ? « Ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active.
Elles sont communes à tous les métiers. On peut les développer à l'infini.
Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques. »

Objectif du dispositif

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière, et de prioriser l'accès à la formation pour les publics qui en sont les plus éloignés.
Ce dispositif d'accompagnement sur mesure, favorise l'accès à la formation qualifiante ou certifiante des agents en situation d'illettrisme ou rencontrant des difficultés en matière de savoirs de base et contribue à la sécurisation des parcours et à la mobilité professionnelle des agents.

Contenu du dispositif

> Le dispositif 4 C s'articule autour de 3 axes principaux :

1 – L'axe **sensibilisation**, vise l'appropriation de la problématique par l'ensemble des acteurs susceptibles d'orienter vers le dispositif.
2 – L'axe **professionnalisation** des acteurs et repérage, qui a pour objectif d'aider l'ensemble des acteurs qui repèrent, orientent ou accompagnent les agents.
3 – L'axe **parcours de formation** agent qui comporte une phase de positionnement et **un parcours de formation adapté aux besoins** de l'agent et de son établissement.

Les domaines visés sont :

- 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.

Les plus du dispositif

Le parcours de formation est adapté à chaque agent, en fonction de son niveau, relevant des degrés 1-2 ou 3-4 du cadre de référence ANLCI.
Ce dispositif peut être mobilisé pour un seul agent ou... de manière collective dans le cadre d'une politique de seconde partie de carrière.

Public

Agent occupant un métier de 1er niveau de qualification et ayant besoin de développer ses compétences clés dans le cadre par exemple d'une mobilité ou évolution professionnelle.

Financement

Hors enveloppe plan de formation.

VAE Collective

Valoriser son parcours professionnel et faire reconnaître ses compétences acquises par l'expérience professionnelle ou personnelle...

Objectif du dispositif

La validation des acquis de l'expérience (VAE) célèbre en 2022 ses 20 ans d'existence.
Et pourtant... la VAE a toujours une image de « parcours lourd, long et difficile ».
L'ANFH souhaite renforcer l'accompagnement des personnels qui souhaitent obtenir un diplôme par la voie de la VAE, dans une démarche collective soutenue par l'employeur et l'ANFH.

Contenu du dispositif

> **Des contenus en accès libre**

Dans un 1er temps, la démarche propose un positionnement des agents de la FPH, puis un accompagnement à la VAE (livret 1 et livret 2), visant à terme la validation complète du diplôme ou de la certification visée.
Cet accompagnement a des temps en individuel et des temps en collectif. La mutualisation des heures permet aux agents d'avoir environ 80 h d'accompagnement au lieu des 24h prévues dans le congé VAE.

4 Modules :

> **Module 1 :** Positionnement de chaque agent au regard de son parcours,

> **Module 2 :** accompagnement collectif à la rédaction du livret 1,

> **Module 3 :** accompagnement collectif à la rédaction du livret 2 comprenant une préparation aux épreuves du jury,

> **Module 4 :** accompagnement post jury en cas de validation partielle.

Les plus du dispositif

• le dispositif est accessible, transversal et élargi à tous niveaux, et différents métiers,
• l'agent n'est pas seul car il fait partie d'un groupe... tout en ayant des temps individuels avec le formateur,
• les délais de la VAE sont plus maîtrisés,
• l'agent bénéficiera d'un accompagnement adapté au diplôme visé.

Public

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

Financement

Hors enveloppe plan de formation.

Développement durable et RSE

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

Un espace thématique sur www.anfh.fr pour retrouver des outils de sensibilisation ainsi que des fiches pratiques et techniques, des podcasts et des vidéos de retours d'expériences d'établissements, etc., le tout en accès libre.
Deux formations sur les achats éco-responsables disponibles dans l'offre de formation régionale (axe 5)
• un module pour les directeurs Achats,
• un module pour les acheteurs et prescripteurs.
Ces formations sont organisées par type d'établissement: sanitaire ou social/ médico-social.

Un partenariat avec l'association Agir durablement en santé en Nouvelle-Aquitaine (ADSNA) et la FHF Nouvelle-Aquitaine
Des webinaires, journées et actions en partenariat afin de coller au plus près des besoins des établissements de la Région.

Espace e-learning

Plus d'une centaine de contenus en accès pour nos adhérents !

Objectif du dispositif

Ces dernières années, l'ANFH a produit dans le cadre de projets ou en fonction de l'actualité, des formations en e-learning. L'idée a été de centraliser les contenus produits par les différentes régions ANFH et de les mettre à disposition des adhérents.

Il y a beaucoup de sujets RH car l'ANFH pilote beaucoup de projets en lien avec la RH.
L'ANFH met à la disposition des établissements une plateforme e-learning.

Cette plateforme centralise des supports et des contenus à mobiliser dans le cadre des parcours de formation ou de sensibilisation des agents. L'objectif est de répondre aux besoins de formation et d'en faciliter l'accès.

Contenu du dispositif

> Des contenus en accès libre
Présents en page d'accueil de la plateforme, il n'y a pas besoin de s'identifier pour y accéder. Tous les agents peuvent accéder à ces contenus. Un lien peut être mis sur l'intranet de l'établissement.

> Des contenus en inscription institutionnelle
Nécessité d'avoir des identifiants Établissements pour accéder à ces ressources.
Un référent Établissement est désigné pour administrer a plateforme et créer les comptes Agents pour accéder aux formations institutionnelles.

> Des contenus en auto-inscription
Nécessité d'avoir des identifiants pour accéder à ces ressources. Les agents peuvent accéder à ces formations librement après que le référent de leur établissement leur ait créé un compte. Ce dernier n'a pas besoin de les inscrire à une session.

> Un glossaire du digital Learning

Les plus du dispositif

• un catalogue des contenus e-learning hébergés sur la plateforme,
• la plateforme e-learning est régulièrement alimentée avec de nouveaux modules,
• une visibilité sur l'ensemble des parcours de formation actuels et passés depuis le profil gestionnaire établissement. Le référent peut suivre la réalisation de la formation.

Public

Tous les adhérents peuvent obtenir un profil Établissement inscrire des agents à ces modules.

Financement

L'Anfh met à disposition l'ensemble des formations en accès libre et gratuit.

NOTES

NOTES

Une équipe à votre service

Délégation Aquitaine

232, avenue du Haut-Lévêque
CS 40031
33615 PESSAC CEDEX

Déléguée territoriale

Marie-Laure Briot
> 05 57 35 01 79
> ml.briot@anfh.fr

Assistantes

Marine Faytre
> 05 57 35 15 47
> m.faytre@anfh.fr

Ayélé Teko
> 05 57 35 01 75
> a.teko@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Malika Ould-Yaou
> 05 57 35 01 72
> m.ould-yaou@anfh.fr

Conseillères formation

Sylvie Gracia
> 05 57 35 01 74
> s.gracia@anfh.fr

Cinthia Milne
> 05 57 35 15 44
> c.milne@anfh.fr

Conseillers gestion de fonds

Camille Aris
> 05 57 35 15 43
> c.aris@anfh.fr

Laurent Azzopardi
> 05 57 35 01 73
> l.azzopardi@anfh.fr

Patricia De Bortoli
> 05 57 35 01 77
> p.debortoli@anfh.fr

Laurence Duprat
> l.duprat@anfh.fr
> 05 57 35 01 78

Caroline Gabetty
> 05 57 35 15 45
> c.gabetty@anfh.fr

Brigitte Herblot
> 05 57 35 15 42
> b.herblot@anfh.fr

Pantxika Hirigoyen
> 05 57 35 01 71
> p.hirigoyen@anfh.fr

Clara Labourroire
> 05 57 35 01 70
> c.labourroire@anfh.fr

Isabelle Lemaire
> 05 57 35 01 76
> i.lemaire@anfh.fr

Philippe Maury
> 05 57 35 15 41
> p.maury@anfh.fr

Délégation Limousin

17, rue Columbia
Parc Ester Technopole
86068 LIMOGES CEDEX

Déléguée territoriale et régionale

Isabelle Descamps
> 05 55 31 12 09
i.descamps@anfh.fr

Assistante

Marlène Negrier
> 05 55 31 79 18
> m.negrierfaucher@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Carole Piqueras
> 05 19 39 05 89
> limousin.di@anfh.fr

Conseillère formation

Myriam Mouneix
> 05 55 31 79 12
> limousin.formation @anfh.fr

Conseillères gestion de fonds

Yasmine Ait Ali Braham
> 05 55 31 79 17
> y.aitalibraham@anfh.fr

Angéline Dubois
> 05 55 31 79 15
> a.dubois@anfh.fr

Pauline Lebret
> 05 55 31 79 13
> p.lebret@anfh.fr

Emmanuelle Letouzé
> 05 55 31 79 10
> e.letouze@anfh.fr

Délégation Poitou-Charentes

22, rue Gay-Lussac
BP 40951
86038 POITIERS CEDEX

Délégué territorial

Anthony Brottier
> 05 49 61 44 46
> a.brottier@anfh.fr

Assistante

Emmanuelle Lamothe
> 05 49 61 44 46
> e.lamothe@anfh.fr

Marie-Angélique Ouvrard >
05 49 61 44 46
> ma.ouvrard@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Sabrina Achard
> 05 49 61 60 16
> s.achard@anfh.fr

Conseillère formation

Catherine Ruiz
> 05 49 61 60 15
> c.ruiz@anfh.fr

Conseillers gestion de fonds

Johan Derudas
> 05 49 61 60 11
> j.derudas@anfh.fr

Marie Doreau
> 05 49 61 60 10
> m.doreau@anfh.fr

Sarah Garrouteigt
> 05 49 61 60 18
> s.garrouteigt@anfh.fr

Christine Jorandon
> 05 49 61 60 17
> c.jorandon@anfh.fr

Catherine Pereira
> 05 49 61 60 14
> c.pereira@anfh.fr

Design graphique : Graphik Studio - Limoges - Septembre 2024