

OFFRE DE SERVICES

Découvrez comment l'ANFH transforme vos défis en opportunités grâce à son offre de services sur mesure !



Qu'est-ce qu'un projet ANFH? Quel est l'objectif pour les établissements ?

L'ANFH vous accompagne dans les enjeux essentiels des secteurs de la santé et du médico-social, face aux exigences et aux changements du paysage.

Selon les projets proposés, ceux-ci intègrent du conseil, du diagnostic et de la formation, adaptés à vos besoins et au contexte de votre établissement.

SOMMAIRE

- TOTHEM - «Marque employeur»
- Egalité professionnelle
- Qualité de Vie et des Conditions de Travail
- RH - Métiers compétences
- VAE Collective
- I.CARE - Management
- Développement durable & RSE
- Cyberdéfense

Transformer les Organisations et mobiliser les Talents à l'Hôpital et dans les Etablissements Médico-sociaux

Enjeu d'attractivité et de fidélisation des établissements, la marque employeur reflète qui nous sommes, ce que nous croyons et comment nous créons une aventure professionnelle unique. Elle permet de diffuser une image positive, de renforcer sa réputation, de favoriser l'attractivité, de fidéliser les agents et de développer l'engagement et la fierté d'appartenance.

Exemples de champs d'application: stratégie de la marque employeur et définition des outils associés, formation à une politique RH responsable et sociale, formation spécifique des équipes de communication de l'établissement...

Accompagnement du volet Stratégique

✓ **Un accompagnement pour la définition d'une stratégie et du déploiement opérationnel : Définir sa « Marque Employeur »**

- Durée : 5 à 20 jours
- Public cible : Directoires, Directions fonctionnelles et Encadrement

Accompagnement du volet Politique RH et Sociale

✓ **Un accompagnement et une formation pour la définition d'une Politique RH et Sociale structurée et tournée vers les futurs agents et agents en poste : Donner confiance**

- Durée : 2 jours
- Public cible : Direction RH

Accompagnement du volet Communication

✓ **Un accompagnement et une formation pour la définition d'une stratégie de Communication interne et externe : Donner envie**

- Durée : 2 jours
- Public cible : service communication

Consultez notre site internet ici !

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les établissements ont la responsabilité de mettre en place un plan d'actions d'égalité femme/homme, de réaliser un rapport de situation comparée entre femmes et hommes, de désigner un(e) référent(e) égalité professionnelle, de sensibiliser et de former le personnel et de mettre en place un dispositif de signalement des harcèlements et discriminations.

Enquête sur l'égalité professionnelle dans les établissements

- ✓ Le déploiement d'une enquête régionale est prévu en fin d'année 2024 permettant ainsi de répondre à une obligation réglementaire, et de mesurer les éléments constituant l'égalité professionnelle au sein des établissements.
Cet outil dématérialisé est mis à disposition de tous les établissements, qui peuvent s'en saisir quand ils le souhaitent pour conduire des enquêtes larges ou ciblées en interne.

Accompagnement

- ✓ **Un accompagnement à l'analyse des données sociales et à la mise en place d'un plan d'actions**
 - Durée : 2 à 7 jours
 - Module 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté
 - Module 2 : Accompagnement des acteurs de l'établissement

Digital-learning

- ✓ **Un digital-learning accessible sur la plateforme LCMS Anfh afin d'informer et de sensibiliser sur les enjeux de l'égalité professionnelle femme/homme, la prévention et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations**
 - Durée : 30 minutes environ
 - 5 thématiques
 - Public : Tout agent de la FPH

Formations

- ✓ **Formation des agents en situation d'encadrement intermédiaire**
 - Durée : 0,5 jour
 - Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires, appliquer et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle de son établissement
 - Public : Toute personne en situation d'encadrement intermédiaire
- ✓ **Formation des référent(e)s égalité et/ou diversité**
 - Durée : 2 jours
 - Comprendre le rôle 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
 - Public : Toute personne ayant les missions de référent(e) égalité
- ✓ **Formation des agents des services RH**
 - Durée : 1 jour
 - 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, initier et accompagner le déploiement de la démarche égalité
 - Public : Toute personne des services RH et des services centraux

Consultez notre site internet ici !

Le projet accompagne la mise en place d'une politique QVCT : réalisation d'un diagnostic sur le contexte de l'établissement en matière de QVCT et mise en place de plans d'actions.

Sensibilisation - appropriation

✓ Un Digital Learning

Dans le cadre d'un projet interne, il est pertinent de s'interroger sur les différentes composantes de la QVCT. Une approche initiale ludique peut être utile.

Exploration

✓ Un Baromètre Social

Le Baromètre Social permet de mesurer la perception de la QVCT auprès des professionnels et des équipes.

Cet outil dématérialisé est mis à disposition de tous les établissements, qui peuvent s'en saisir quand ils le souhaitent pour conduire des enquêtes larges ou ciblées en interne.

Formation - Action, Accompagnement

✓ Un diagnostic et formation-action

Permet de réaliser un diagnostic sur le contexte d'un établissement en matière de QVCT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans une politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVCT.

✓ Des modules flashes pour approfondir certaines thématiques

- Mise en place du télétravail
- Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants
- Définir et impulser une nouvelle vision managériale
- Améliorer la communication institutionnelle interne
- Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

✓ Un webinar

Une campagne de formation / sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVCT.

Consultez notre site internet ici !

L'ANFH vous accompagne dans la gestion des ressources humaines, la définition et l'actualisation de vos stratégies et politiques RH.

Sensibilisation

✓ **Accompagnement sur mesure de type formation-action :**

- Diagnostic RH global ou ciblé sur une ou plusieurs thématique(s)
- Formalisation d'un plan d'actions sur-mesure
- Formation-action conçue et adaptée en fonction des besoins et priorités

Formation à la mise en œuvre opérationnelle des processus RH

✓ **Les thématiques suivantes vous sont proposées :**

- 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

L'ANFH propose un parcours d'accompagnement collectif des agents vers la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Cet accompagnement est proposé aux agents positionnés par leur établissement, sous forme d'un accompagnement collectif, quel que soit le diplôme visé, sur un volume horaire plus important qu'une VAE classique.

Public

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière, sans condition d'ancienneté mais justifiant d'au moins 1 an d'activité/d'expérience acquise dans l'exercice d'activités professionnelles, d'activités sportives de haut niveau, de bénévolat, de volontariat, de mandat syndical ou d'élu local, dans le cadre de périodes de formation ou de mise en situation tutorée en milieu professionnel, en rapport direct avec la certification visée.

Parcours

- ✓ Module 1 : positionnement de chaque agent au regard de son parcours
- ✓ Module 2 : accompagnement à la rédaction du livret 1
- ✓ Module 3 : accompagnement à la rédaction du livret 2
- ✓ Module 4 : accompagnement post jury en cas de validation partielle

Le projet I.CARE - Intelligence Collective et Accompagnement des Responsables et des Equipes - a vocation à intégrer de nouveaux modes managériaux et améliorer les dynamiques d'équipes dans les établissements. Il se nourrit de deux outils managériaux basés sur l'échange, le partage et l'intelligence collective :

- L'exploration appréciative
- Le co-développement

Qu'est-ce que c'est ?

✓ L'exploration appréciative

Elle permet d'œuvrer aux changements individuels et collectifs d'une organisation, en explorant les talents, les qualités et les éléments de motivation mis en œuvre en situation de réussite ou de dépassement des difficultés.

✓ Le co-développement

Il mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour permettre à chacun d'améliorer sa pratique professionnelle grâce au partage d'expériences, à la réflexion individuelle et collective, à partir des problématiques rencontrées dans l'exercice de sa fonction.

Formation

✓ Sensibilisation à la méthode

- Démarche appréciative : 1 jour
- Co-développement : 1 jour

✓ Formation de praticien pour déployer la méthode au sein de son établissement, service, équipe

- Démarche appréciative : 4 jours
- Co-développement : 4 jours (séquencés en ½ journées)

Accompagnement

✓ Accompagnement d'une équipe à la démarche

- Démarche appréciative : 6 à 20 jours
- Co-développement : 6 jours

✓ Accompagnement individuel dans le cadre du déploiement de la démarche appréciative

- 8 à 10 séances de 2h

Consultez notre site internet ici !

L'ANFH vous accompagne dans la mise en oeuvre d'une politique RSE, dans toutes les filières et dans tous les domaines (transport, déchets, achats, hygiène, énergies, restauration, patients et résidents, biodiversité...) et accompagne les équipes dans la gestion des soins par la mise en oeuvre d'une écoconception généralisée.

Sensibilisation - appropriation

✓ 4 webinaires

- Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ?
- Comment mener un diagnostic de développement durable ?
- Comment formaliser un plan d'action adapté à l'établissement (ou une action) ?
- Comment mettre en oeuvre les actions, comment les prioriser ?

✓ Une boîte à outils

- 10 fiches pratiques développement durable dans le milieu hospitalier
- 16 podcasts développement durable en santé
- 21 fiches et 12 vidéos de retours d'expériences dans les établissements du secteur sanitaire et médico-social de la FPH

Formation

✓ Achats durables et éco-responsables

- Une formation en présentiel ou e-learning pour les directeurs des achats (1 jour)
- Une formation pour les acheteurs, juristes et prescripteurs (3 jours)

Formation-Action, Accompagnement

- ✓ Accompagnement des maternités à l'obtention d'un écolabel (prestation conseil).
Accompagnement spécifique pour mieux intégrer les enjeux du développement durable dans les pratiques et être guidé dans l'obtention du label THQSE.
- ✓ Achats éco-responsables : animation du réseau des référents achats responsables, mise à disposition d'une base de données, animation des référents « achats responsables ».
- ✓ Alimentation : accompagnement sur les diagnostics gaspillage alimentaires, formations-actions/journées d'information des responsables cuisine, diététicien(ne)s sur le gaspillage alimentaire et les circuits courts, guide des bonnes pratiques.
- ✓ Hygiène des locaux : accompagner les établissements dans l'évolution de leur protocole d'hygiène vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement (formations-actions : nouvelles pratiques, guide des bonnes pratiques).

Consultez notre site internet ici !

Contribuer à la cyber vigilance, connaître les bons gestes pour participer à la sécurité informatique de son établissement, être en mesure de détecter les menaces, alerter et appliquer les premières mesures réflexes ; se préparer à la gestion de crise ; piloter un plan de continuité d'activité... seront autant de thématiques proposées dans ce dispositif.

Sensibilisation

✓ Un webinaire « Se sensibiliser à la cybersécurité »

Permet d'appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, prendre la mesure des conséquences pour les établissements de santé et être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.

Mise en situation cyberattaque

✓ Bureau des entrées Public : Tout personnel des bureaux des entrées et admissions

✓ Génie biomédical Public : Ingénieurs et techniciens des services biomédicaux

✓ Services techniques Public : Tout personnel des services techniques

✓ Direction Public : Tout personnel des services de direction

Comment piloter un plan de continuité des activités

✓ Une formation à destination des directions et toute personne en charge d'un PCA (qualité, SI...)

- Acquérir la méthodologie d'élaboration du Plan de Continuité des Activités spécifiques à son domaine
- Assurer le lien entre les services de soins et le service informatique
- Définir le contexte et les objectifs de l'organisation
- Identifier et formaliser les besoins de continuité
- Identifier et gérer les risques prioritaires
- Choisir les scénarii à prendre en compte
- Formaliser les moyens et procédures (outils, reporting...)
- Définir la stratégie de continuité
- Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication
- Assurer et anticiper la reprise

Simuler une attaque/défense Cyber pour les agents des services informatiques

✓ Une simulation à destination des administrateurs du réseau SI et tout personnel du service SI

Consultez notre site internet ici !