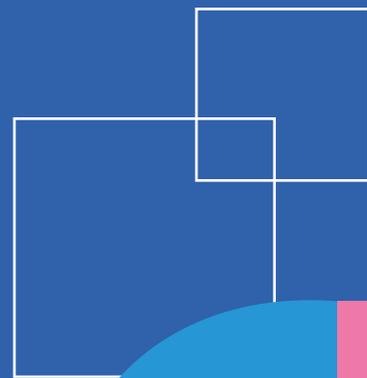
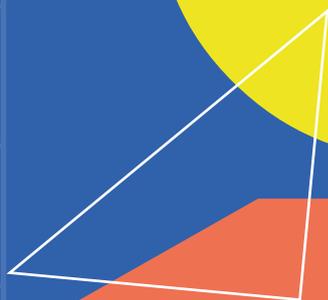
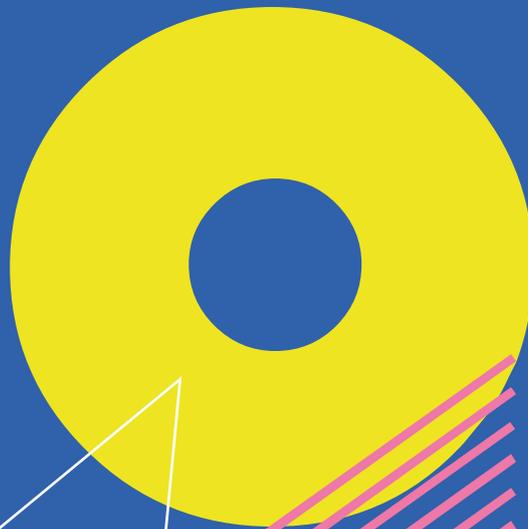
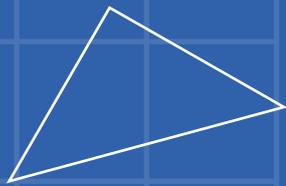


Anfh Auvergne-
Rhône-Alpes

OFFRE DE SERVICES

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



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 l'offre proposée, celle-ci intègre un diagnostic, un accompagnement, un conseil, de la formation, adaptés à vos besoins et au contexte de votre établissement.

**Si vous souhaitez déployer une ou plusieurs offres,
veuillez contacter votre délégation**

Délégation Rhône

rhone.formation@anfh.fr

Délégation Alpes

e.villain@anfh.fr
c.vanna@anfh.fr

Délégation Auvergne

a.coutarel@anfh.fr



▷ **Accompagnement RH - Métiers compétences**

▷ **Qualité de Vie et Conditions de Travail**

▷ **Egalité professionnelle**

▷ **TOTHEM - « Marque employeur »**

▷ **I.CARE - Management**

▷ **Secondes parties de carrière**

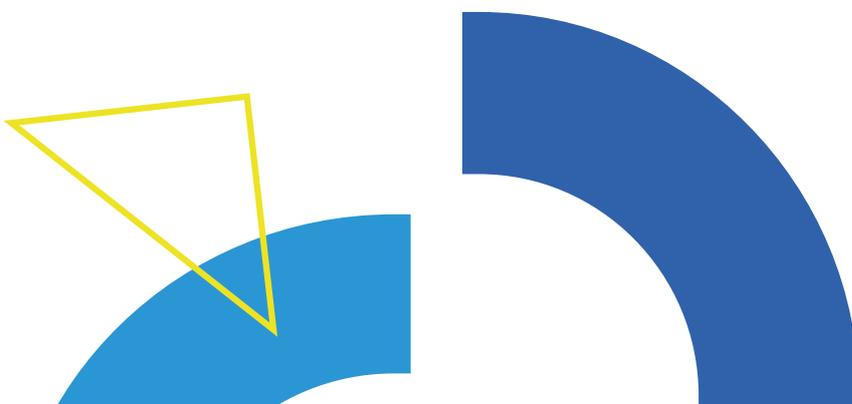
▷ **Développement durable & RSE**

▷ **Cyberdéfense**

▷ **IA Intelligence Artificielle**

▷ **VAE Collective**

▷ **Compétences-clés des agents de la FPH**



ACCOMPAGNEMENT RH

METIERS ET COMPÉTENCES

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

INFORMATION / SENSIBILISATION

➤ Webinaires GRH

- ex : gestion des effectifs/temps de travail, désengagement, absentéisme, turn over : comment casser le cercle vicieux , réussir l'intégration de vos nouveaux collaborateurs)

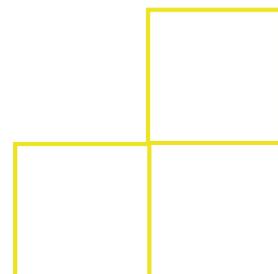
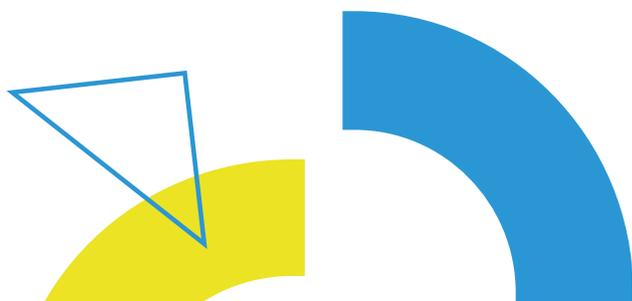
➤ Accompagnement sur mesure de type formation-action :

- 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



QUALITÉ DE VIE

& CONDITIONS DE TRAVAIL

réalisation d'un diagnostic du contexte de l'établissement en matière de QVCT et mise en place de plans d'action

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 webinaire

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

Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins une action

CH Brioude, CH Thiers, CH Riom, Maison de l'enfance de l'Ain, CH Condrieu, EHPAD Meyzieu, CHU Grenoble Alpes, CH Drôme Vivarais, GHT Nord Dauphiné, CH Bourg Saint Maurice

ÉGALITÉ

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

➔ Une **enquête régionale** a été réalisée en fin d'année 2024 permettant 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  **MODULES** : 1. Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté
2. Accompagnement des acteurs de l'établissement

DIGITAL-LEARNING

➔ Un **module de 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, 5 thématiques  **PUBLIC CIBLE** : Tout agent de la FPH

Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins une action

EHPAD de Pionsat, CH Le Puy en Velay, CH Langeac, CH Riom, CH Moulins Yzeure, EHPAD Chalamont, CHS St Cyr au Mont d'or, CH ST Bonnet le Château, CH Ardèche méridionale, CHU Grenoble Alpes, EHPAD Corps

TOTHEM

«MARQUE EMPLOYEUR»

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

Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins une action

CH de Riom, CH Vienne, CH La Mure, CH Haut Bugey Oyonnax, CH Tullins, CH Aurillac, CH Vichy, Hôpitaux Pays Mont Blanc, EHPAD Pionsat et Ally, EHPAD Moirons. CDEF Chamalières, Maison de l'enfance de l'Ain

I-CARE MANAGEMENT

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



Démarche appréciative 8 à 10 séances de 2h

Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins une action

HCL, CHU St Etienne, CHU Grenoble Alpes, CHU Clermont-Ferrand, CH Annecy Genevois, CH Vichy, CH Saint Galmier, CH Métropole Savoie, CH Issoire, EHPAD Salers, EHPAD Saint-Vulbas, EHPAD La Pacaudière, EHPAD Vic le Comte, EHPAD Le Montel

SECONDES PARTIES DE CARRIERE

ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents.

Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établissements une offre d'accompagnement qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.

DIAGNOSTIC ET CADRAGE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le diagnostic permet d'effectuer un état des lieux de la politique RH de l'établissement et de déterminer les axes prioritaires à travailler.



DURÉE 2 jours (1+1)

FORMATION-ACTION DES ACTEURS DE L'ÉTABLISSEMENT

En fonction des résultats de la phase de diagnostic, chaque établissement ou groupement d'établissements définira le programme personnalisé de ce module : gestion statutaire, reclassement, dispositifs de formation, CEP et mobilité professionnelle, etc.



DURÉE jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

APPUI OPÉRATIONNEL AUPRÈS DES ACTEURS DES ÉTABLISSEMENTS

Une ou plusieurs journées d'appui opérationnel sont proposées afin de mettre en œuvre le plan d'actions déterminé lors du cadrage : animation d'un comité de pilotage, conception d'outils et de protocoles sur la gestion des inaptitudes, constitution d'une cellule « maintien dans l'emploi », etc.



DURÉE jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

DÉVELOPPEMENT DURABLE & RSE

L'ANFH vous accompagne dans la mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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**

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 des équipes soignantes sur l'éco-conception des soins (Public cible : Equipe de soins, Durée : 3 jours)

FORMATION-ACTION, ACCOMPAGNEMENT

- **Accompagnement spécifique** pour mieux intégrer les enjeux du développement durable dans les pratiques et être guidé dans l'obtention du label THQSE
- **Accompagnement des maternités** à l'obtention d'un écolabel (ex : diagnostic, accompagnements thématiques et audit de labélisation)
- **Accompagnement** éco conception des soins : accompagnement des équipes dans la réalisation d'analyse du cycle de vie et accompagnement des établissements au déploiement de pratiques et d'outils
- **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** : accompagnement des 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).

Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins une action

CH et EHPAD Thiers, CH Ardèche méridionale, CH Aurillac, HCL, CHU Clermont Ferrand, CH Alpes Léman, CH Haut Bugéy, CH Moulins Yzeure, CH Tarare-Grandris

CYBERDEFENSE

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... sont 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

 Tout personnel des bureaux des entrées et admissions

➤ Génie biomédical

 Ingénieurs et techniciens des services biomédicaux

➤ Services techniques

 Tout personnel des services techniques

➤ Direction

 Tout personnel des services de direction

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

Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins une action

CH Montluçon, CH Aurillac, CH Le Puy en Velay, CHU Clermont Ferrand, EHPAD Montoldre et Echassières, CH Tullins, CH Tournon, EHPAD Villette d'Anthon

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Les établissements doivent se préparer à structurer l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) au sein de leur organisation, quelle que soit leur taille, et donc avoir une réflexion sur les solutions proposées. L'accompagnement des équipes, la formation sur l'analyse des solutions, le partage d'expérience sont un atout indéniable pour structurer au mieux le passage à ce type de technologies.

SENSIBILISATION

➤ Formation à l'IA en Santé

permet d'anticiper les impacts, de comprendre les enjeux, de définir les domaines d'application et les futures évolutions, d'appréhender l'impact sur les métiers



DURÉE (2 jours) / Tous publics

ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement permet notamment de structurer avec les équipes un projet, bâtir la démarche, pérenniser les bonnes pratiques, trouver des partenaires et suivre l'avancement, de transformer les acquis de la formation par une mise en œuvre réelle.



DURÉE jusqu'à 10 jours

FORMATIONS-ACTIONS

- **Structuration de l'IA en établissement de santé** : permettre aux équipes managériales de structurer l'acquisition d'IA au sein des établissements et mettre en place la communication et les structures nécessaires à une garantie éthique de l'IA. **(5 jours)**
- **Formation-action** : Déployer l'IA dans les fonctions supports : permettre à des équipes (Ets ou GHT), de maîtriser les solutions dans leur domaine et d'acquérir tous les éléments pour une mise en place opérationnelle **(5 jours)**.
- **Formation-action** : Déployer l'IA dans les services médicaux : maîtriser les solutions dans leur domaine et d'acquérir tous les éléments pour une mise en place opérationnelle **(5 jours)**
- **Formation-action** : Déployer l'IA dans les services médico-techniques (imagerie, pharmacie, biologie) : maîtriser les solutions dans leur domaine et d'acquérir tous les éléments pour une mise en place opérationnelle **(5 jours)**.

Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins une action

4 CHU - Groupement Hospitalo-universitaire Rhône Alpes Auvergne

VAE

COLLECTIVE

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.

INTÉRÊT

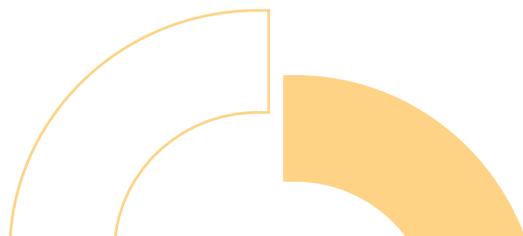
Dynamique collective et nombre d'heures d'accompagnement supérieur à 24h.

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



Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins un module

EPD Le Charmeyran, ME Les Tisserands, EHPAD Moirans, CDEF Chamalières, EHPAD d'Aigueperse et de Chantelle, EHPAD Chatillon sur Chalaronne

COMPÉTENCES-CLÉS DES AGENTS DE LA FPH

Dans la fonction publique hospitalière, certains agents peuvent rencontrer des difficultés dans l'exercice de leurs missions en raison d'un manque de maîtrise de certaines compétences-clés (communication écrite et orale, raisonnement logique, utilisation des outils numériques, etc.). Renforcer ces compétences de base leur permet de gagner en autonomie et en efficacité, tout en améliorant la qualité du service et le fonctionnement des équipes.

POSITIONNEMENT

Positionnement individuel initial : permet d'instaurer un climat de confiance et d'identifier les besoins de formation de l'agent, à travers une série de tests adaptés aux spécificités du métier et à l'environnement professionnel.

 **DURÉE** : 2 heures

Positionnement individuel final : permet de dresser un bilan qualitatif et personnalisé de l'action de formation suivie.

 **DURÉE** : 1 heure

FORMATION

Module 1 : contenu adapté aux besoins de chaque agent afin de mieux communiquer à l'oral, utiliser efficacement les documents professionnels (lire et renseigner), rédiger des messages et effectuer des calculs simples.

 **DURÉE** : 140 heures

Module 2 : contenu adapté aux besoins de chaque agent afin de mieux communiquer à l'oral (ex : prise de parole en réunion d'équipe, préparation d'entretien, ...), communiquer à l'écrit (utiliser les documents professionnels, rédiger des mails, rapports, ...), analyser des données chiffrées et réaliser les calculs rencontrés dans son activité, utiliser efficacement les outils numériques et bureautiques, favoriser les chances de réussir son projet d'évolution professionnelle.

 **DURÉE** : 70 heures

Exemple d'établissements de la région ayant bénéficié d'au moins une action

CHU Grenoble Alpes, CH Alpes Léman, Centre Educatif Arthur Lavy, EPSM 74, CH Crest, CH La Tour, CH Métropole Savoie

Anfh Auvergne-
Rhône-Alpes

www.anfh.fr

