

Séminaire des responsables et chargé(e)s de formation

27 juin 2024

Couvent des Minimes – Quai du Wault, Lille



Introduction Déléguée + ICE-BREAKER



- 1. Présentation des pôles gestion & formation**
- 2. Le guide des bonnes pratiques de remboursement**
- 3. Le déploiement de la dématérialisation GED**
- 4. Les enjeux de la clôture intermédiaire**
- 5. VAE Collective - le CPF_ le CEP- Ateliers CEP**
- 6. Bilan du pôle formation en 2023**
- 7. gestion d'une inscription au PAR + quizz**
- 8. Présentation du pôle / DA et outils**



Les dispositifs d'appui et actions de formation au cœur des enjeux sociétaux

Recopro

**Plateforme QVT + Enquête régionale égalité pro + QUIZZ
+ jeu Plateau**

Offre sur les VSS

**Les offres à venir (TIM, Formation psy, Parcours
logistique)**

**III) Actualités et agenda : Prochains webinaires et
événements**



Déléguée territoriale Nord Pas-de-Calais

Assistante

Pôle Formation

Pôle accompagnement et gestion : des plans de formation, du DPC Médical, des études promotionnelles, de l'apprentissage et de la gestion des dispositifs individuels

Accompagnement dispositifs individuels et CEP

- Ingénierie de formation,
- Achats formation,
- Animation du Programme régional et des événements (journées régionales, atelier de réflexion, groupes de travail...)
- Conception et mise en œuvre du Plan d'actions régionales
- Développement de projets et animation du réseau partenaires
- Déploiement des dispositifs nationaux et régionaux
- Gestion budgétaire du PAR, des projets et subventions
- Organisation des sessions de formation, suivi des inscriptions
- Evaluation et qualité de la formation

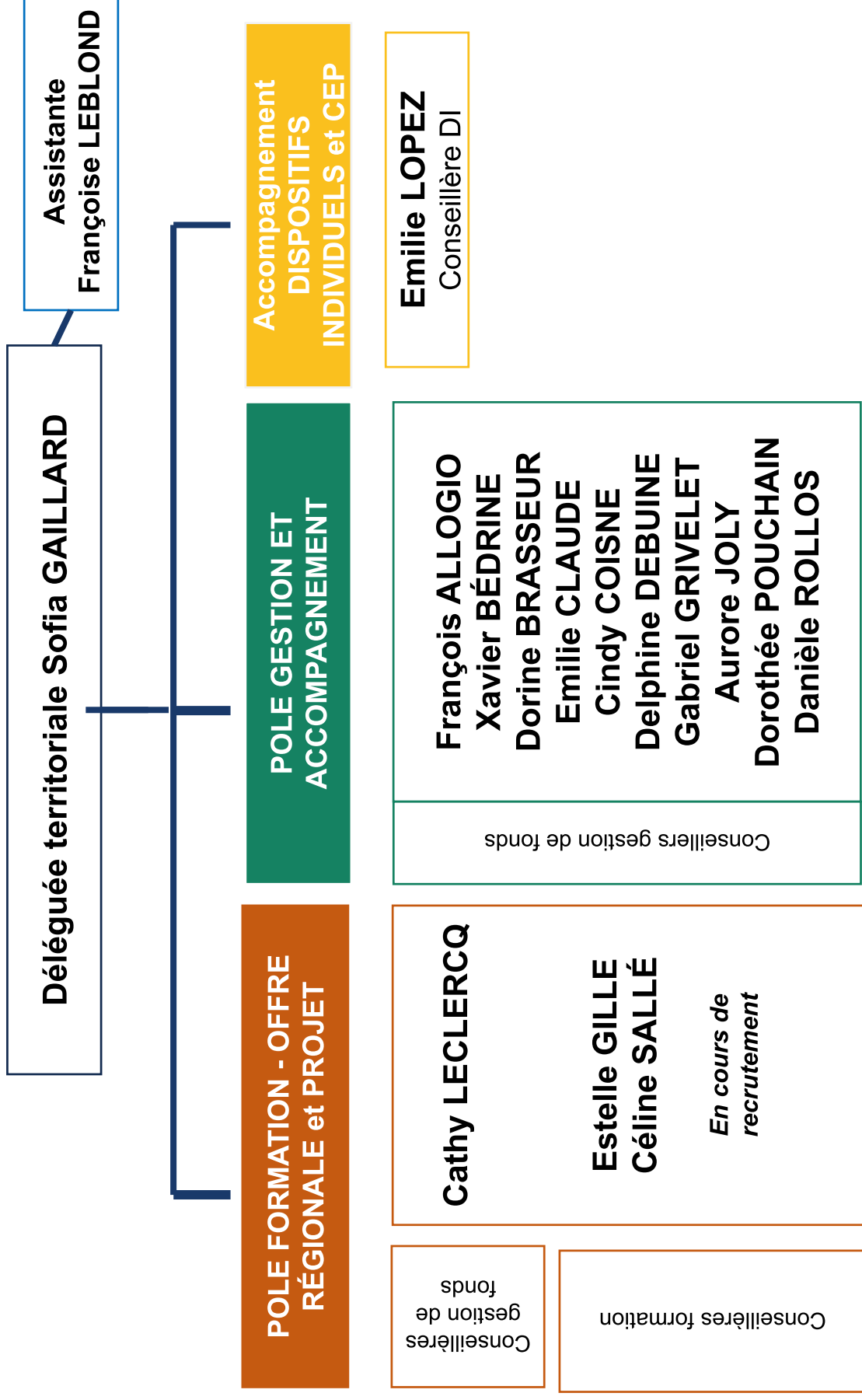
- Suivi des cotisations des fonds de formation PLAN, FMEP, FQ & CPF, et DPC
- Contrôle, saisie et paiement des factures
- Gestion des dossiers formation plan /FMEP et DPC, apprentissage, éligibilité
- Conseil dans l'optimisation des enveloppes
- Suivis financiers

Études promotionnelles :

- Préparation de la campagne, recueil des besoins, contrôle et saisie des demandes, évaluation budgétaire .
- Contrôle et saisie des dossiers individuels CFF/BC/VAE
- Gestion et suivi des dossiers individu
- Traitement et paiements des factures

- Conseil et Accompagnement individuel sur les dispositifs : bilan de compétences, VAE et congé de formation professionnelle. CFP et dispositif maintien dans l'emploi.
- Développement du conseil en évolution professionnelle et animation du réseau CEP
- Préparation des dossiers et des éléments financiers pour les réunions d'instances
- Coordination sur le suivi des demandes CFP et Suivi budgétaire

Organigramme de la délégation ANFH Nord Pas de Calais



LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION

Objectifs :

- Consigner les règles applicables en matière de remboursement des frais engagés dans le cadre des formations.
- Accompagner les établissements dans l'optimisation, la sécurisation Et la simplification de la gestion des fonds de formation.
- Tendre vers une harmonisation des pratiques
- Document régulièrement actualisé (dernière version au 20/12/2023)

Où le trouver ?

- Site internet : [Guide des bonnes pratiques de remboursement | ANFH](#)
- Signature mail ANFH



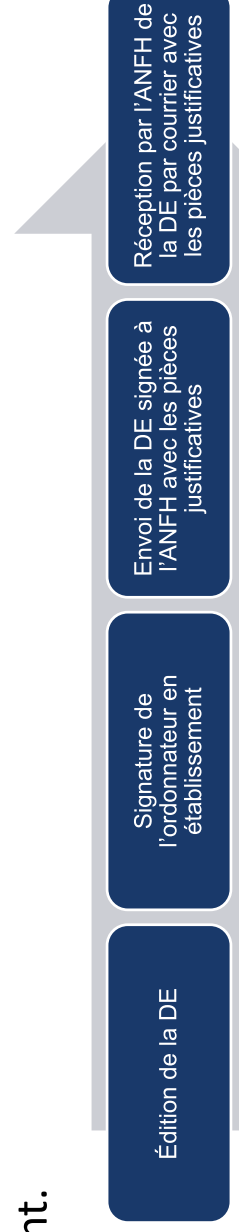
Nouvelle fonctionnalité permettant :

- De **faciliter le traitement des demandes** de financement de formation pour de meilleurs délais de remboursement ;
- De **sécuriser le stockage** des documents liés au financement des formations ;
- De **centraliser** tous les documents et pièces justificatives en lien avec la formation (qui pourront être retrouvés par votre établissement et par l'ANFH au sein de l'appliquetif GESFORM) ;
- **D'entrer en conformité** avec la réglementation concernant la généralisation nationale de la facturation électronique.

LA GESTION DÉMATÉRIALISÉE DES DOCUMENTS (GED)

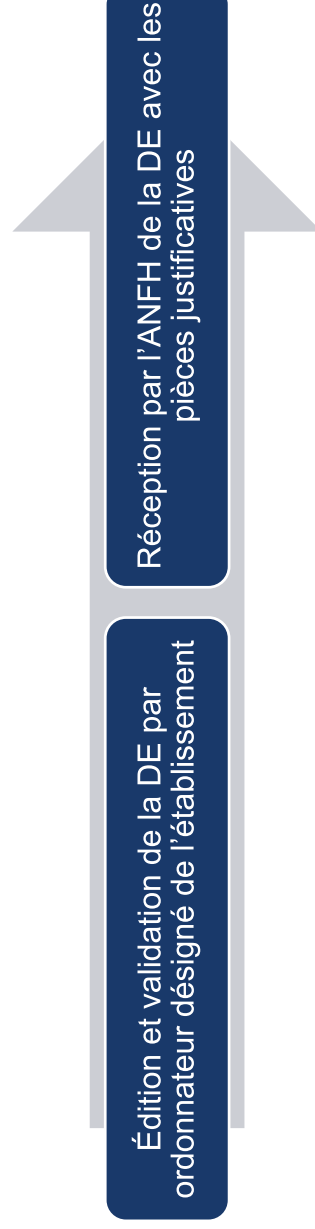
Gesform Evolution = un outil partagé entre l'ANFH et les établissements qui nous permet de traiter de manière fluide les demandes de financement de formation et de remboursement.

Avant la GED



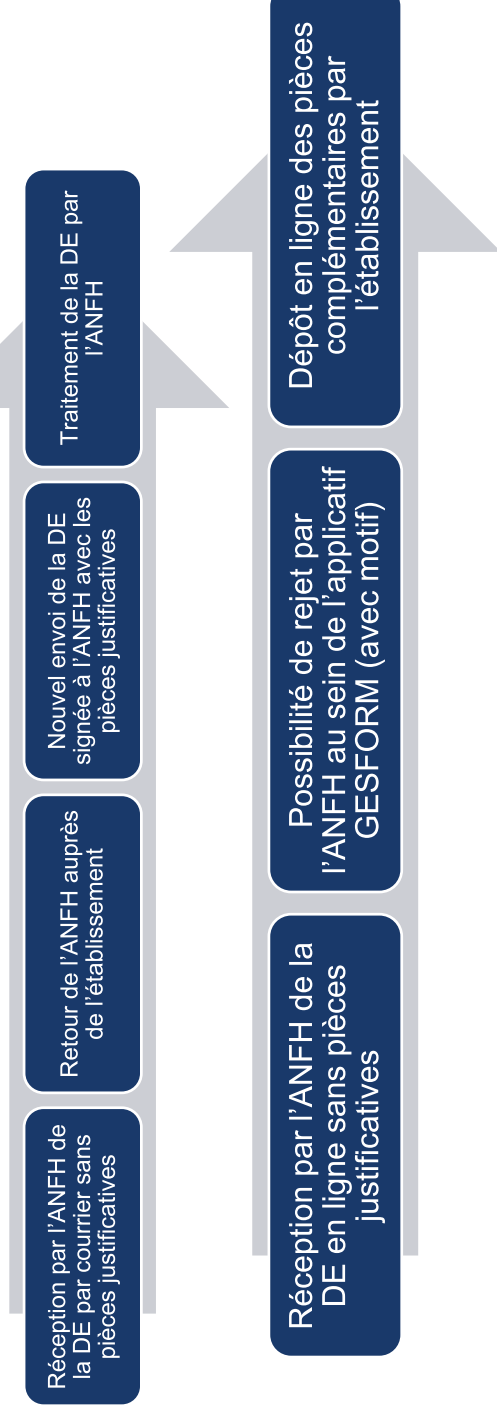
La gestion électronique de documents (**GED**) permet le stockage dans GE, tous types de documents, en utilisant une nomenclature définie (facture, demande de remboursement, attestation de présences...) afin que les établissements et l'ANFH stockent et consultent l'ensemble des pièces liées à la DAPEC

Aujourd'hui



LA GESTION DÉMATÉRIALISÉE DES DOCUMENTS (GED)

Le traitement dématérialisé permet notamment de faciliter le traitement des demandes de financement de formation pour de meilleurs délais de remboursement :



Motifs rejets DE Enseignement

- Manque de pièces associées à la DE
- Session erronée (date de début, date de fin et nombre d'heures suivies)
- Organisme erroné
- Coût erroné
- Bénéficiaire sélectionné erroné (agent/prestataire)
- Facture non conforme (conf guide des bonnes pratiques de remboursement : Annexe 1 page 40)

Motifs rejets DE déplacement

- Suivi agent erroné
- Montant demandé supérieur aux montants des plafonds fixés pour la FPH
- Si les quantités et les montants nous interpellent, nous ferons un contrôle aléatoire sur la DE et nous vous demanderons le dépôt des justificatifs en téléchargement dans GE.

Calendrier de déploiement :

- Le mode de connexion reste inchangé : même lien d'accès à Gesform, même adresse mail, même mot de passe pour tous les utilisateurs de l'établissement.
- Après désignation de l'ordonnateur et communication auprès de l'ANFH, la création des profils pourra être effectuée dans GESFORM (cf. livret de gestion des utilisateurs).
- Déploiement de la GED pour tous les établissements au 1^{er} juillet.

PLAN – FMEP – FQ&CPF – DPCM



**Sont concernées toutes les actions de formation
dont les sessions qui se sont terminées sur le 1^{er} semestre 2024**

Dans un premier temps, sortir le suivi financier en passant par :

The screenshot displays a mobile application interface. At the top, there is a navigation bar with a home icon, a magnifying glass icon, and a 'Toutes éditions' button. Below this, a 'Toutes éditions' section lists several categories, each with a star icon: 'FINANCIER', 'Bilan social financier', 'Suivi Financier', 'Suivi Financier Détaillé par projet', and 'Suivi financier par critère de ventilation'. A 'Toutes éditions' button with a star icon is also visible. The main content area shows the 'Suivi Financier' screen, which includes a 'Critères' section with various filters and a 'Rapport Etat*' section with a 'Document' button.

Suivi Financier

Critères

Date d'arrêté* : 27/05/2024

Exercice coût* : 2024

Numéro de dossier : [input field]

Postes budgétaires : Sélectionner des éléments...

Typologie : Sélectionner des éléments...

Appartenance : Sélectionner un élément...

Situation : Sélectionner un élément...

Décisions : Sélectionner des éléments...

Date début : [input field]

Date fin : [input field]

Priorité : Sélectionner un élément...

Sans engagement :

Groupes sans candidature :

Inclure les groupes avec priorité 0 :

Exclure les groupes sans DAPEC :

Saut de page par Poste :

Gestionnaire établissement : Sélectionner des éléments...

Gestionnaire GH : Sélectionner des éléments...

Type Formation : Tous non ANDPC ANDPC

Rapport Etat* : [input field]

Détaillé par DAPEC : [input field]

Document : [input field]

Colonnes : Sélectionner un élément...
Sélectionner un/des éléments...

ENJEUX DE LA CLÔTURE INTERMÉDIAIRE – DU 5 JUILLET AU 19 AOUT 2024

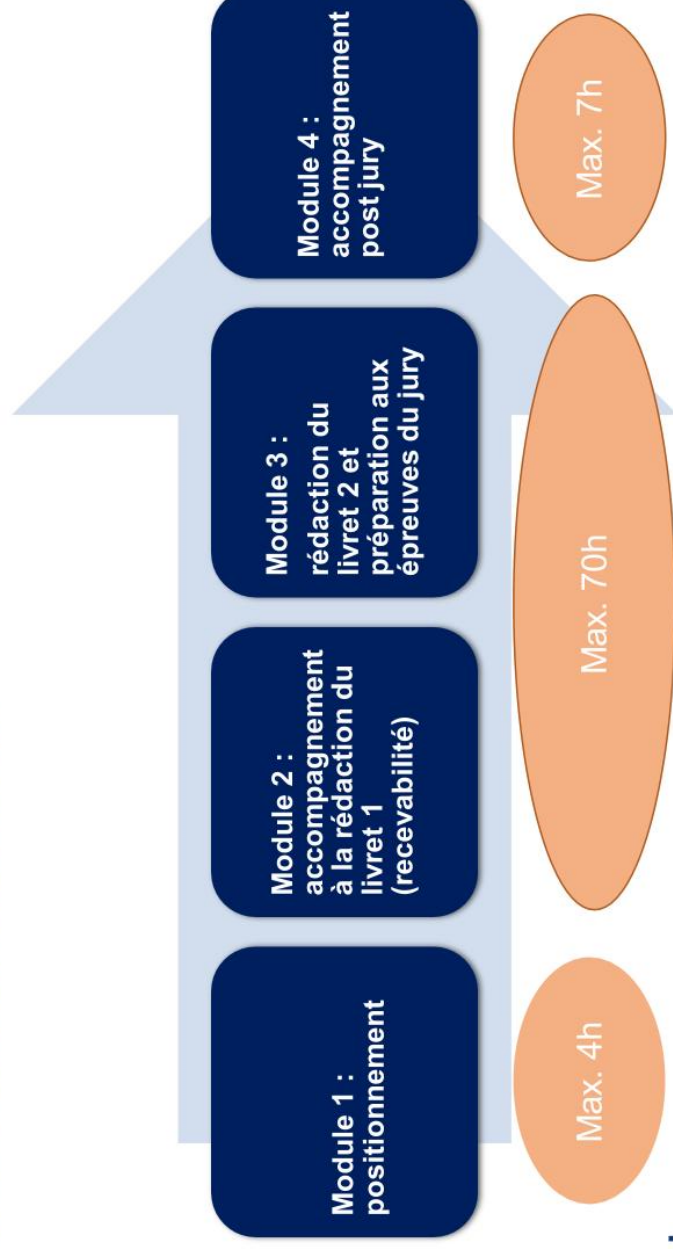
Et en deuxième temps :

- 1 – Soldier les avances en cours du 1^{er} semestre 2024
- 2 – Saisir et Engager toutes les formations réalisées au 1^{er} semestre 2024
- 3 – Relancer les organismes de formation pour les factures non reçues
- 4 – Envoyer toutes les demandes de remboursement (enseignement, déplacement, traitement) des formations réalisées du 1^{er} semestre 2024
- 5 – Annuler les formations non réalisées et non reportées sur le deuxième semestre de 2024
- 6 – Modifier les dates des actions de formation du 1^{er} semestre reportées sur le 2nd semestre 2024
- 7 – Etablir les titres de recettes pour les frais de traitement du 1^{er} semestre 2024
- 8 – Soldier les lignes budgétaires des formations terminées pour lesquelles il n’y a plus de demande de remboursement à établir

DENM : Pour rappel, toutes les DENM en cours doivent être apurées pour le 19/08/2024

VAE collective : achat national

1. Offre collective
2. Public mixte
3. Accompagnement individuel
4. Personnalisable
5. Durée : 81 heures max.
6. Présentiel/distanciel



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Les éléments constitutifs du CPF (Compte personnel de formation)

Droits utilisables au
01/01/2017

+

Tous les agents
Plafond 150 h
25 h/an

Agents les moins qualifiés
Plafond 400 h : 50 h/an
Si déclaré dans le compteur par
l'agent

OU

+ si risque inaptitude

Agents en situation d'inaptitude
150 h supplémentaires en
fonction du projet
(pas sur le compteur CPF)

- CPF droit au 01/01/2017: constitué des heures de DIF non utilisées au 31/12/2016
- Calcul des heures de CPF: le temps partiel est considéré comme du temps plein
- Consommation anticipée des droits: dans la limite de 2 ans (titulaires) dans la limite des heures liées à la durée du contrat (contractuels)
- Situations spécifiques (bas niveau de qualification: alimentation jusqu'à 400 h
- Situation d'inaptitude
- 150 h supplémentaires

Financement du CPF sur le plan de formation de l'établissement ou sur des fonds dédiés à l'ANFH à la demande de l'établissement (projet validé par l'employeur)

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

LE CEP C'EST QUOI ?

- C'est un service gratuit qui s'adresse à tout agent de la FPH
- Il s'agit d'un accompagnement personnalisé pour aider à élaborer son projet d'évolution professionnelle et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre.
- C'est personnel et confidentiel

QUELS SONT LES OPÉRATEURS DU CEP

Pour les agents de la fonction publique hospitalière, les opérateurs sont :

- Les employeurs
- L'ANFH

Les autres opérateurs nationaux sont :

- France Travail (demandeurs d'emploi)
- Cap emploi (personnes en situation de handicap)
- L'Apec (cadres)
- Les Missions locales (jeunes)

Toute personne s'adresse à l'opérateur CEP de son choix. Celle-ci pourra ensuite être réorientée vers un autre opérateur plus à même de l'accompagner dans son évolution professionnelle.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

niveau 1




- Accéder à un premier niveau d'information individualisé et adapté à votre besoin

- 1 Mieux appréhender votre environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire
- 2 Identifier les démarches possibles et adaptées à votre besoin (dispositifs, formations, acteurs clés...)

- Comprendre les objectifs et les modalités de délivrance du Conseil en Evolution Professionnelle.
- Exprimer votre demande.

Un accueil individualisé
 pour disposer d'un état des lieux partagé avec le conseiller.

niveau 2



- Être accompagné dans la formalisation d'un plan d'action

- 1 Les dispositifs et prestations à mobiliser
- 2 Les démarches personnelles à effectuer
- 3 Le plan de financement
- 4 Un calendrier prévisionnel

- Accéder à une information personnalisée, pertinente concernant la formation, les acteurs, les dispositifs et les financements, en lien avec votre projet d'évolution professionnelle

Un accompagnement personnalisé
 pour clarifier votre demande, préciser vos besoins et priorités en matière d'évolution professionnelle.

Les 2 niveaux du Conseil en Evolution Professionnelle



L'ANFH Nord-Pas de Calais propose, depuis 2022, des ateliers « réseau de CEP »

Les objectifs de ce réseau : être source d'une dynamique de partages de pratiques entre pairs, de mutualisation des outils et de veille sectorielle dans le domaine de l'accompagnement

Portés par l'ANFH et co-animés par CAMPUS CAREER, ces ateliers constituent des temps d'échange entre établissements, ce qui permet un partage de l'expérience de chacun au profit de l'ensemble du groupe

Pour toute question et inscription à ce réseau des CEP, contactez Émilie LOPEZ

POLE FORMATION / PRÉSENTATION

**Cathy
Leclercq**
Conseillère en
Gestion de
fonds

c.leclercq@anhf.fr

**Estelle
Gille**
Conseillère
formation

e.gille@anhf.fr

**Céline
Sallé**
Conseillère
formation

c.salle@anhf.fr



PAR 2025 : formation.nordpasdecalsais@anhf.fr

Nos missions :

- Déployer l'offre de services à destination des établissements adhérents : Dispositifs Nationaux, régionaux, offre de formations régionale (PAR),... (Cathy, Céline et Estelle)
- Accompagner les établissements dans l'utilisation des outils et services mis à leur disposition. (Cathy, Céline et Estelle)
- Conseiller les établissements en matière d'ingénierie de formation, d'achat de formation, de gestion de projets. (Céline et Estelle)
- Assurer le traitement des demandes de remboursement des dossiers de formations des établissements dans le cadre du PAR. (Cathy)

Nombre de départs en formation sur nos actions régionales

Exercice	NORD PAS DE CALAIS
2020	892 agents
2021	1951 agents
2022	2479 agents
2023	2694 agents

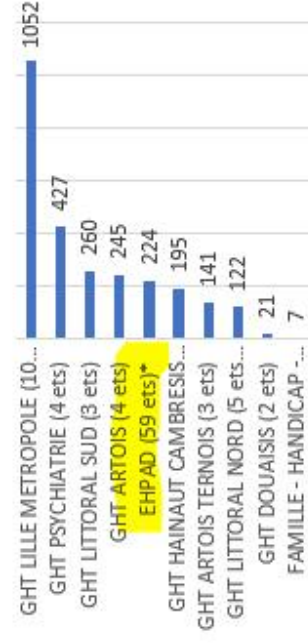
Taux d'établissements ayant mobilisé l'offre PAR en 2023

Exercice	NORD PAS DE CALAIS	%
2021	58/104	55%
2022	65/104	63%
2023	68/105	64%

ACTIVITE DU POLE FORMATION - BILAN 2023

GHT - HORS GHT*	Nb Agents formés	Taux d'utilisation du PAR 2023
GHT LILLE METROPOLE (10 ets dont 1 non adh : NOR003)	1052	38%
GHT PSYCHIATRIE (4 ets)	427	13%
GHT ARTOIS (4 ets)	245	13%
GHT LITTORAL SUD (3 ets)	260	9%
EHPAD (59 ets)*	224	5%
GHT ARTOIS TERNOIS (3 ets)	141	9%
GHT HAINAUT CAMBRESIS (12 ets dont 1 non adh : NOR066 LE QUESNOY)	195	7%
GHT LITTORAL NORD (5 ets dont cuisine+blanchisserie CALAIS)	122	5%
GHT DOUAISIS (2 ets)	21	1%
FAMILLE - HANDICAP - ENFANCE (4 ets)*	7	0%
TOTAL	2694	100%

Nb agents formés par GHT et
HORS GHT* - PAR 2023



ACTIVITE DU POLE FORMATION - BILAN 2023 PAR

Les **12 thématiques les plus mobilisées** représentent **45% des départs en formation** et **67%** du coût total des AFR

LES THEMATIQUES LES PLUS MOBILISEES DANS LE PAR	Nbre de départs en formation	Coût total	%
ACN AFR 4.12 - ETRE TUTEUR DE STAGIAIRES PARAMEDICAUX	265	117 641 €	11%
AFR 1.07 - GESTION DU STRESS ET L'INTELLIGENCE EMOTIONNELLE - AFR2.12	234	45 485 €	4%
AFR 1.16 - SE PREPARER A LA RETRAITE	202	112 014 €	10%
AFN 2022 - PREVENIR LE RECOURS A L'ISOLEMENT ET CONTENTION EN PSYCHIATRIE	137	39 532 €	4%
AFR 1.01 - RENFORCER LA COHESION ET COMMUNICATION DE L'EQUIPE- ESCAPE GAME	110	42 859 €	4%
AFR 2.05 - ACCOMPAGNER LA PROFESSIONNALISATION DES INFIRMIERS DEBUTANT EN PSYCHIATRIE	99	63 181 €	6%
AFR 2.02 - REMISE A NIVEAU, SECURISATION DES PROJETS DE FORMATION	59	69 993 €	6%
AFR 2.04 - ASSISTANT SOINS GERONTOLOGIE	52	60 516 €	5%
AFR 2.01 - REMISE A NIVEAU SECURISATION DES PROJETS DE FORMATION AIDE SOIGNANT	36	40 154 €	4%
AFR 2.03 - PARCOURS TIM ASSISTANT CODEUR	9	68 232 €	6%
AFR 1.08 - PARCOURS PROFESSIONNALISATION DES ACHETEURS PUBLICS HOSPITALIERS ARRAS	7	36 683 €	3%
AFR 1.08 - PARCOURS PROFESSIONNALISATION DES ACHETEURS PUBLICS HOSPITALIERS LENS	5	43 596 €	4%
	1215	739 886 €	67%

ACTIVITE DU POLE FORMATION – FOCUS 2024

INTITULE DE LA FORMATION	NB GROUPES	MONTANTS ENGAGES	%
AFR 4.11 ETRE TUTEUR DE STAGIAIRES PARAMEDICAUX	28	124 491 €	9,58%
AFR 1.11 GESTION DU STRESS ET PREVENTION DE L'EPUISEMENT PROFESSIONNEL	24	87 301 €	6,72%
AFR 3.05 PARCOURS MODULAIRE ENCADRANT	23	69 776 €	5,37%
AFR 1.22 SE PREPARER A LA RETRAITE	21	123 546 €	9,50%
AFR 1.21 RENFORCER LA COHESION ET LA COMMUNICATION DE L'EQUIPE, ABORDER LES FACTEURS HUMAINS ET LE CREW RESOURCE MANAGEMENT EN SANTE AU MOYEN DE LA LUDOPEDAGOGIE (ESCAPE GAME)	19	77 371 €	5,95%
AFR 4.14 GERER LA VIOLENCE ET L'AGRESSIVITE DES PERSONNES AGEES ET DE LEUR ENTOURAGE	19	39 717 €	3,06%
AFR 1.12 INITIATION A LA PRATIQUE DE LA MEDITATION EN PLEINE CONSCIENCE	11	35 396 €	2,72%
AFR 4.16 PREVENIR LE RECOURS A L'ISOLEMENT ET A LA CONTENTION EN PSYCHIATRIE- AFN 2022	10	43 400 €	3,34%
AFR 1.13 LES PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE - AFN 2021	8	22 680 €	1,74%
AFR 1.03 COMMUNIQUER AVEC BIENVEILLANCE EN UTILISANT DES TECHNIQUES DE LA COMMUNICATION NON VIOLENTE	7	32 036 €	2,46%
AFR 4.12 GESTION DE L'AGRESSIVITE AU SEIN D'UN SERVICE D'ACCUEIL DES URGENCES	7	27 146 €	2,09%
AFR 1.08 FORMATEUR OCCASIONNEL : ELABORER, ANIMER ET EVALUER UNE ACTION DE FORMATION (M1)	6	23 548 €	1,81%
AFR 4.02 ASSISTANT SOIN GERONTOLOGIE	5	113 552 €	8,73%
AFR 1.01 DISTANCE PROFESSIONNELLE: L'INTELLIGENCE EMOTIONNELLE AU SERVICE DE SES RELATIONS PROFESSIONNELLES APPREHENDER SON INTELLIGENCE EMOTIONNELLE POUR OPTIMISER SA PROFESSIONNALISATION	5	17 574 €	1,35%
AFR 4.15 MOBILISER L'HUMOUR EN SITUATION PROFESSIONNELLE	4	17 128 €	1,32%
AFR 2.04 ASSISTANT SOINS GERONTOLOGIE	2	45 222 €	3,48%
AFR 2.04 REMISE A NIVEAU, SECURISATION DES PROJETS DE FORMATION AS/IDE	2	24 459 €	1,88%
AFR 2.01 - REMISE A NIVEAU SECURISATION DES PROJETS DE FORMATION AIDE SOIGNANT	2	20 077 €	1,54%
AFR 2.03 PARCOURS TIM ASSISTANT CODEUR	1	76 291 €	5,87%
AFR 1.08 PARCOURS PROFESSIONNALISATION DES ACHETEURS PUBLIC HOSPITALIER	1	16 611 €	1,28%
TOTAL	204	1 037 322 €	79,79%

Les 20 thématiques les plus mobilisées du PAR 2024 représentent 79,79 % de l'enveloppe (1 300 000 €)

ACTIVITE DU POLE FORMATION – FOCUS 2024

Répartition des engagements - Budget PAR 2024 (1300 000 €)			
GHT/EHPAD/Autres	Total		%
GHT LILLE METROPOLE	354 704 €		27%
GHT HAINAUT CAMBRESIS	169 096 €		13%
GHT PSYCHIATRIE	141 286 €		11%
GHT ARTOIS TERNOIS	110 491 €		8%
GHT LITTORAL SUD	108 959 €		8%
GHT ARTOIS	103 499 €		8%
EHPAD	91 093 €		7%
GHT LITTORAL NORD	37 029 €		3%
GHT DOUAISIS	26 473 €		2%
HANDICAP FAMILLE ENFANCE	19 077 €		1%
Total général	1 161 706 €		89%

PAR 2025: QUI FAIT QUOI ? (EHPAD- ANFH)

Type d'actions	Financement	Planification de la session	Commande	Saisie du groupe	Convocations
AFR Inter-établissements	Fonds mutualisés Anfh dans la limite des crédits disponibles	Anfh Consulter les dates sur le PAR	Anfh sur la base du recensement du PAR	Anfh	Anfh
AFR Intra	Fonds mutualisés Anfh dans la limite des crédits disponibles	 Établissement après accord de financement de l'Anfh	Anfh sur la base d'une liste établie par l'établissement	Anfh	
AFC Inter-établissements	 Plan établissement	Anfh Consulter les dates sur le PAR	Anfh sur la base du recensement du PAR	Anfh	Anfh
AFC Intra	 Plan établissement				

Offre régionale PAR 25



L'OFFRE DE SERVICE DU POLE FORMATION

Nos dispositifs d'appui

QVT

Égalité
professionnelle

4C
Compétences
clés

Métier RH &
compétences

RECOPRO

VAE collective

Eval ESSMS

Entretien
professionnel

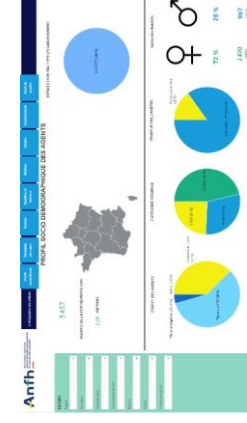
Cybersécurité

Nos outils

La ForMuLE



Cartographie
régionale des
métiers



Plateforme
Enquêtes sociales



E-formations



Autonomie de recherche

+ 500 offres de formation

Offres financées sur PLAN

Bon de commande par
l'Etablissement / ou ANFH



Session de formation/prise en main de l'outil sur le 2d semestre

Plateforme LCMS ayant pour base **moodle**

Types de catalogue


- Libre accès
- Auto-inscription
- Inscription institutionnelle

Tableau de bord apprenant

- Aperçu de son parcours formation
- Accès aux catalogues en inscription institutionnelle et en auto-inscription
- Calendrier de ses formations
- Contact aide technique

Tableau de bord établissement

- Evalue la performance des différents contenus de formation en analysant des données et en produisant des indicateurs



Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Mes parcours

Catalogue

TDB des analytics

Estelle Gille

En cours

Historique

CYBERMALVEILLANCE

0 % terminé

ACCÉDER >

Besoin d'aide technique ?

CONTACTEZ-NOUS >

ESPACE GESTIONNAIRE DE DÉLÉGATION (GED)

ACCÉDER >

PARCOURS RH


20 % terminé

ACCÉDER >

PRÉVENIR ET GÉRER LES INCIVILITÉS ET LES AGRESSIONS DANS LA RELATION À L'USAGER_OD_AUTO-INSRIPTION

10 % terminé

ACCÉDER >



Calendrier

Juin 2024

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

<https://e-formations.anfh.fr/login/index.php>

LA PLATEFORME E-FORMATIONS - OFFRE DE CONTENUS E-LEARNING

Programmes :

- Dispositif e-MULTI+
- Égalité professionnelle femmes/hommes
- Éthique 2.0
- L'Entretien Périnatal Précocé - Actualisation des connaissances
- La formation digitale dans la fonction publique hospitalière
- La laïcité au quotidien
- La laïcité ma responsabilité
- Les fondamentaux de la laïcité
- Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie
- Mission zéro risque
- Qualité de vie au travail (QVT)
- Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel
- Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes
- Série H
- Soins sans consentement
- Troubles du comportement de la personne âgée
- Animer une formation à distance - Distantiel
- Parcours RH
- Cybermalveillance
- Améliorer son français écrit et oral par un passage
- Parcours de formation « Maître d'apprentissage » dans la fonction publique hospitalière
- Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur : tous mobilisés !
- Découverte des instances
- Prélèvement rhino-pharyngé
- RGPD : Acquérir les bons réflexes
- Se préparer à son entretien professionnel



LA PLATEFORME E-FORMATIONS - OFFRE DE CONTENUS E-LEARNING

Catégorie soins - Contenus en inscription institutionnelle



Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie

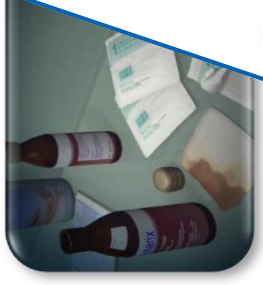
- Connaître les fondements légaux, déontologiques et réglementaires de la LAT.
- S'approprier la culture de l'éthique en fin de vie afin d'être en capacité d'alerter, de comprendre, d'agir et de partager à propos du respect des patients, de leur droit et de l'éthique (au sein des équipes mais aussi des territoires).
- Maîtriser les principaux types de risques.



Professionnels de santé en contact avec des personnes en fin de vie.



Environ 30 minutes



Mission 0 risque

- Sensibiliser sur les erreurs à éviter sur les patients en terme d'identification, de prise en charge médicamenteuse et de risque infectieux.
- Identifier les enjeux et risques autour des erreurs de soin.
- Éviter les erreurs de soin.



Personnel soignant



Environ 30 minutes



Soins sans consentement

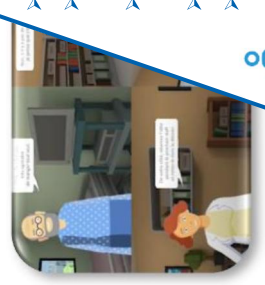
- Maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte.
- Maîtriser les dispositions de la loi du 27 septembre 2013 sur les obligations et l'organisation des établissements de santé.



Toutes personnes en charge de ces questions.



Environ 6 heures



Troubles du comportement de la personne âgée

- Identifier les pathologies et la démarche à suivre.
- Appliquer la prise en charge adaptée à la pathologie du patient.
- Analyser son comportement au travers de situations complexes.
- Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.



ASH, AS, IDE



Environ 10 heures

Catégorie soutien RH

Contenus en inscription institutionnelle

Égalité professionnelle femmes/hommes

- Appréhender les enjeux en matière d'égalité professionnelle.
- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la FPH.
- Connaître les données quantitatives portant sur l'égalité professionnelle.
- Appréhender le rôle des représentations et stéréotypes dans les discriminations de genre.
- Identifier ses stéréotypes et représentations, et modifier son comportement.
- Envisager son rôle en tant qu'acteur de l'égalité et promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle au sein de son



Tous les agents de la FPH



Environ 30 minutes

Ethique 2.0

- Adopter les bons comportements cybercitoyens.
- Protéger sa vie privée sur internet.
- Sensibiliser patients et visiteurs aux bons usages du numérique.
- Déceler les effets du numériques sur sa concentration.
- Se protéger collectivement des dérives du numérique



Tous les agents de la FPH



Environ 2 heures

RGPD : Acquérir les bons réflexes

- Appréhender la définition et l'histoire de la protection des données.
- Comprendre les enjeux du RGPD.
- Connaître les acteurs du RGPD.
- Intégrer les bons réflexes dans sa pratique professionnelle.



Tous les agents de la FPH



Environ 30 minutes

Catégorie soutien RH

Contenus en inscription institutionnelle



Qualité de vie au travail (QVT)

- Cerner le périmètre de la QVT à travers les 6 axes de la boussole QVT proposée de l'HAS : Santé au travail; Employabilité - développement professionnel; Performance - management; Relations au travail / climat social; Egalité des chances; Contenu du travail.
- S'imprégner d'une méthode pour initier une démarche QVT, telle que celle de l'ANACT.



Toute personne pilotant ou participant à une démarche QVT.



Environ 1H30



Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel

- S'informer sur les enjeux et les objectifs de l'entretien professionnel.
- Connaître les étapes clés et les écueils à éviter pour mettre en place l'entretien professionnel.
- Prendre connaissance du déroulement de l'entretien professionnel, du compte-rendu et de ses échéances.
- Dresser un bilan de l'année écoulée.



Agents FPH Évaluateurs



Environ 40 minutes

Série H

- Comprendre la notion de situation de handicap et les aspects qu'il recouvre.
- Appréhender la diversité des handicaps.
- Connaître le rôle des acteurs internes et externes.
- Identifier les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement d'un agent en situation de handicap.
- Adapter son comportement selon les situations rencontrées.



Personnel d'encadrement



Environ 30 minutes



Cybermalveillance

- Comprendre :
 - Quelles menaces aujourd'hui ?
 - Quels risques pour moi et pour mon organisation ?
 - Que faire si je suis victime d'une attaque ?
- Agir :
 - Quelles bonnes pratiques au quotidien ?
 - Quels bons réflexes dans mes usages au quotidien ?
- Transmettre :
 - Sensibiliser, pourquoi et comment ?



Tous les agents de la FPH



Environ 2 heures

LA PLATEFORME E-FORMATIONS - L'OFFRE DE CONTENUS E-LEARNING

La laïcité au quotidien

- Connaître le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans la fonction publique.
- Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
- Analyser des situations concrètes fréquemment rencontrées.
- Savoir bien réagir face à ces situations.
- S'approprier les solutions apportées.
- Adapter ces solutions à de nouvelles situations.

Tous les agents de la FPH 

 Environ 45 minutes

La laïcité ma responsabilité

- Connaître le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans la fonction publique.
- Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
- Analyser des situations concrètes fréquemment rencontrées.
- Savoir bien réagir face à ces situations.
- S'approprier les solutions apportées.
- Adapter ces solutions à de nouvelles situations.

Directeurs d'établissement, personnels encadrants, chefs de services.

 Environ 30 minutes

Les fondamentaux de la laïcité

- Définir les composantes de la laïcité, le principe de neutralité et son positionnement par rapport aux valeurs de la République.
- Situer les principes de la laïcité à partir de repères historiques et juridiques afin d'explicitier les enjeux actuels.
- Connaître le sens et la portée du principe de laïcité dans les services publics afin d'identifier les difficultés en situation professionnelle et d'adopter un positionnement adéquat.
- Identifier les principes et normes juridiques caractérisant les droits et obligations des agents en matière de laïcité ainsi que les règles applicables aux usagers du service public.
- Analyser une situation du point de vue des principes de la laïcité pour adapter et graduer son action.
- Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la Fonction Publique.

Tous les agents de la Fonction Publique

 Environ 2H15



LE DISPOSITIF E-MULTI+

Dispositif d'intégration qui peut être utilisé par les établissements dans le cadre de journées d'accueil ou de sensibilisation. Il permet aux agents de la FPH de :

- Découvrir les métiers et les carrières au sein de la FPH
- Se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Anfh e-MULTI+

La nouvelle version du dispositif est accessible via la plateforme LCMS de l'Anfh <https://e-formations.anfh.fr/> et se compose :

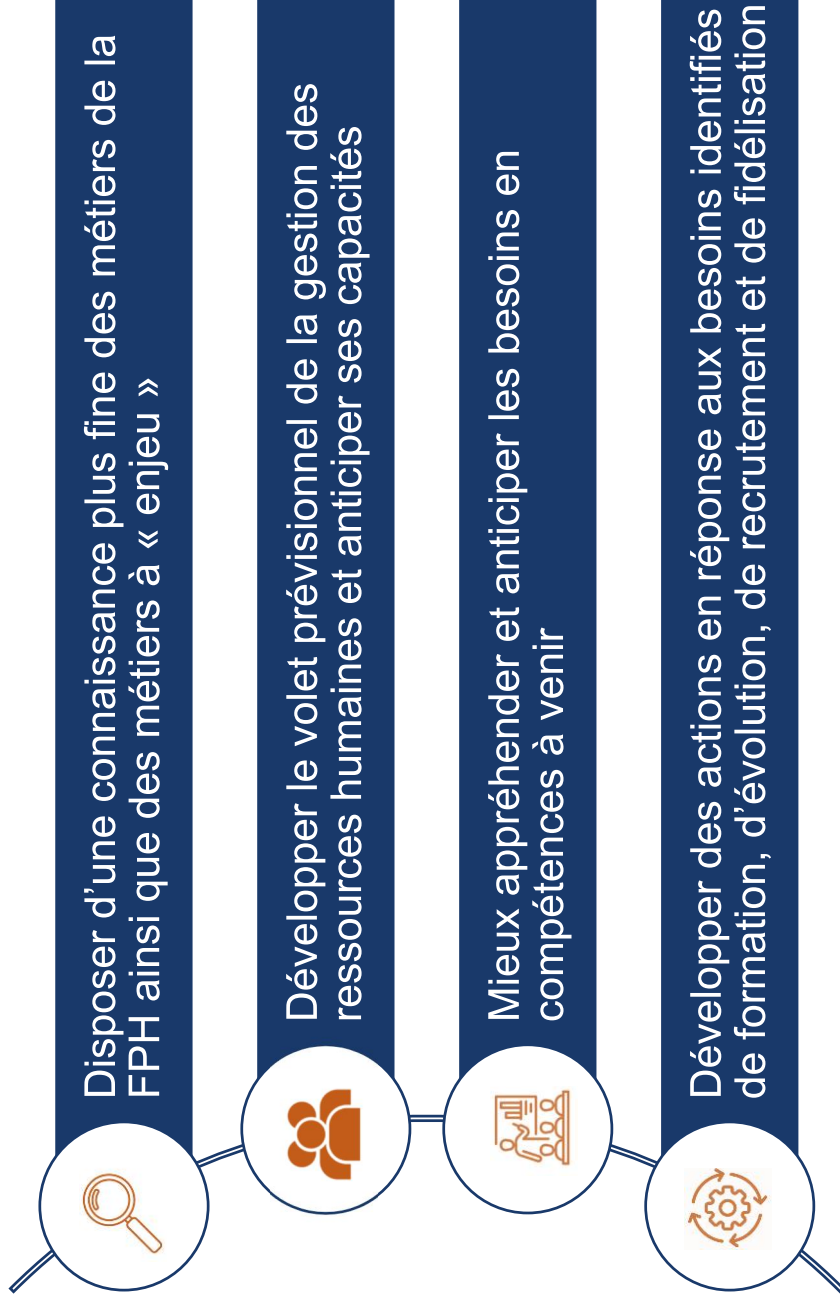
- D'un format digitalisé de 9 unités (15 minutes chacune)
- De contenus réglementaires actualisés
- D'un accompagnement par les animateurs locaux

L'Anfh met à disposition des animateurs deux parcours en e-learning pour les aider à prendre en mains l'animation en multimodal et en présentiel enrichi.

Les établissements peuvent déployer e-MULTI+ sous trois modalités :

- 100% e-learning
- Multimodal
- En présentiel enrichi de media

LA CARTOGRAPHIE DES ETABLISSEMENTS



OFFRE ANFH : BOITE A OUTILS QVT

**Sensibilisation-
 appropriation**



Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh

>> **Espace ressources**

Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne. Une 1^{re} approche ludique vous y aiderait

>> **Digital Learning**

Exploration



Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie

>> **Baromètre social**

**Formation -Action
 Accompagnement**



Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT

>> **Diagnostic et formation-action**
 → Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT

Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir les actions à mener

>> **Modules Flash**
 → Mise en place du télétravail
 → Accueil et intégration des nouveaux arrivants
 → Définir et impulser une nouvelle vision managériale
 → Améliorer la communication institutionnelle interne
 → Elaboration du Document Unique et du PAPA(PACT)

Vous voulez mener une campagne de formation/sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT

>> **Webinaire**

Pour toute question, contactez votre délégation Anfh

LE BAROMÈTRE SOCIAL DE L'ANFH

Enquête anonyme réalisée par questionnaire via la plate-forme

<https://qvt-anfh.fr>

1^{ère} phase d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail

- Disposer d'un **état des lieux** précis de la perception des agents de leur quotidien de travail.
- Identifier les **facteurs de risques** et les **leviers** d'amélioration de la **QVCT**.
- Elaborer une politique QVT adaptée.
- Mettre en œuvre des **actions ciblées** dans une optique d'amélioration des conditions de travail.
- Préconisations :
 - Communication 4 à 6 semaines avant le démarrage de l'enquête.
 - Durée de l'enquête 3 à 4 semaines.



Nous vous proposons donc maintenant de travailler sur tous ces sujets ensemble :

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

RECOPRO : Un dispositif pour accompagner la reconversion professionnelle des agents ayant une problématique de santé sur leur poste actuel.

Vidéo Institutionnelle

Public et conditions d'inscription :

- Titulaire ou contractuel, en poste ou en arrêt maladie ordinaire, ou en CLM (Congé Longue Maladie) / CLD (Congé Longue Durée) ou en arrêt dû à une maladie professionnelle ou à la suite d'un accident de travail
- Bénéficiaire de la RQTH ou non
- Inscription à l'initiative de l'employeur

Objectifs :

Elaborer un projet de reconversion professionnelle en co-construction avec les établissements employeurs en tenant compte de l'ensemble des facteurs constitutifs du projet :

Il s'agit donc :

- D'identifier et évaluer les intérêts, compétences, aptitudes, compétences transférables,
- D'évaluer les aptitudes physiques et psychologiques susceptibles d'avoir une incidence sur le projet,
- De favoriser le « deuil » de l'ancien métier par le positionnement de chacun au regard des étapes émotionnelles inhérentes à la perte et aux changements subis et ainsi favoriser la mise en œuvre d'une dynamique de (re)construction,
- De reprendre confiance en ses capacités pour pouvoir faire face au changement,
- De définir des pistes professionnelles en adéquation avec l'ensemble des données et compatibles avec la situation de santé,
- De vérifier la faisabilité du ou des projets ciblés par le biais de stages d'immersion en milieu de travail (précédés d'enquêtes métiers) et le bilan sur site avec les intervenants,
- D'identifier les outils et ressources utiles pour la mise en œuvre du plan d'action (interlocuteurs, organismes de formation, outils de reconversion, financement de prestations ...)



Formation de 6 mois alternant collectif et individuel



Dans une logique de co-construction avec l'employeur



Animée par un binôme référent aux compétences complémentaires



Une évaluation médicale



Une période d'immersion en milieu de travail

RECOPRO : Alternance de temps collectif & individuel

Collectif

- Créer une dynamique de groupe,
- Bénéficier d'un soutien dans cette période de reconversion,
- S'enrichir des réflexions des autres,
- Partager et échanger.

Individuel

- Construire un parcours personnalisé,
- Garantir un retour des tests confidentiel,
- Evaluer votre projet pendant les immersions,
- Être accompagné psychologiquement.

RECOPRO : Quels sont les critères de positionnement ?

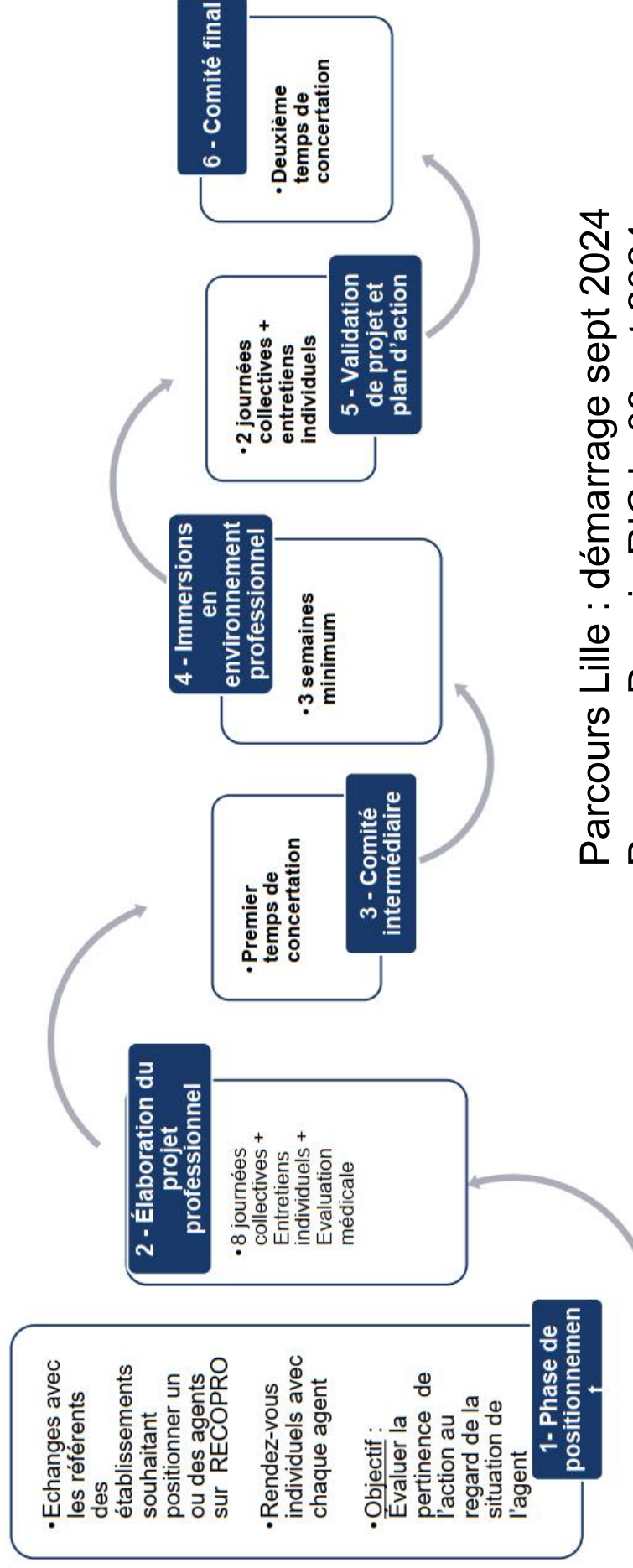
Problématique de santé qui rend difficile le maintien sur le poste actuel	Motivation personnelle; motivation non contrainte	Etat de santé stabilisé sur le plan physique et/ou psychique
Collaboration de l'employeur	Capacité et motivation à s'inscrire dans une action collective	Hierarchisation des situations en fonction du degré d'urgence de reconversion

Autres alternatives proposées :

- Bilan de compétences : pour des agents ne souhaitant pas être en collectif et/ou ayant besoin d'une souplesse dans le rythme et l'organisation des séances
- Conseil de la poursuite de soins: pour des agents dont l'état de santé n'est pas stabilisé

DES PARCOURS PROPOSÉS PAR L'ANFH AU SERVICE DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

RECOPRO : Déroulé de l'action



Parcours Lille : démarrage sept 2024

Parcours Douai : RIC le 08 oct 2024

Parcours Littoral : début 2025

Un agent en arrêt maladie peut-il partir en formation?

- Avant [la réforme de la fonction publique](#) (loi du 6 août 2019), aucune réglementation ne cadrait explicitement le départ en formation pendant un congé maladie (que cela soit CMO, CLM, CLD).

Article 40 de la loi de réforme de la fonction publique « Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. »

C'est le médecin traitant (non le médecin du travail ou le comité médical) qui doit donner son accord pour le suivi de la formation. Cet accord doit donc être obtenu pour que l'agent puisse commencer sa scolarité.

DES PARCOURS PROPOSÉS PAR L'ANFH AU SERVICE DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Sur les 148 agents accompagnés, **130 agents ont formalisé des perspectives et souhaits de reconversion à l'issue du parcours.**

Parmi ces 130 agents :

- 26 % ont formalisé un souhait de reconversion au sein de leur établissement d'origine **(34 agents)**
- 24% ont formalisé un souhait de reconversion dans le secteur privé ; **(31 agents)**
- 8% ont formalisé un souhait de reconversion dans une autre fonction publique (FPT ou FPE) **(10 agents)**

- 12% hésitent entre une reconversion au sein de la Fonction Publique Hospitalière ou dans le secteur privé. **(15 agents)**
- 11% doivent encore travailler à la consolidation de leur projet **(14 agents)**

- Pour les autres agents :
 - 8% ont abandonné le dispositif **(11 agents)**
 - 2% envisagent de manière plus sereine un départ à la retraite anticipé **(3 agents)**

Contribution de l'ANFH et des établissements au financement du plan d'actions post

RECOPRO : (comité final) sur 112 projets :

- **32 projets peuvent émerger sur le CFP** (l'agent remplit les conditions et l'employeur donne un accord de principe sur la demande)
- 15 projets peuvent émerger **sur le plan** (pour certains projets il est proposé à l'établissement de mobiliser l'enveloppe PLAN FIPHFP)
- 5 projets pourraient être suivis par la voie de **l'apprentissage** (contrat d'apprentissage RQTH),
- Pour tous les projets où la mobilisation FMEP et FQ&CPF est possible, une autre solution est également évoquée dans l'éventualité où nos enveloppes disponibles ne permettraient pas le financement du projet
- Certains projets combinent **plusieurs financements** : CFP pour le CAP puis contrat d'apprentissage pour le BP OU Plan pour la préparation à la formation puis CFP pour le BTS...

4C des clés pour des connaissances, des compétences et 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. »**

<https://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c>

4 C des clés pour des connaissances, des compétences et une carrière



8 domaines du socle commun :

- 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.

<https://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c>

Enquête régionale EGALITE PROFESSIONNELLE

- Répondre à une obligation réglementaire.
- L'enquête fournit des données sociales genrées qui pourront alimenter le plan d'action (points d'appui et axes d'amélioration du plan d'action).
- Sensibiliser et susciter une réflexion au sein des établissements.
- Au-delà de l'obligation réglementaire, entamer une réflexion qu'elle soit individuelle ou collective.

Questionnaire composé de :

- 5 questions Quizz
- une trentaine de questions sur la perception et le ressenti des répondants sur le thème de l'égalité professionnelle, organisées en 6 thèmes :
- l'évolution professionnelle,
- la diversité, l'égalité professionnelle,
- la conciliation vie professionnelle et vie privée,
- la discrimination,
- la politique de l'établissement.

Date de lancement de l'enquête : du 15 mai au 31 décembre 2024

<https://qvt-anfh.com/WebReports.dll>

Présentation de l'offre VSS

L'atome de savoirs

- Les 30 novembre et 1er décembre 2023 à Lille et à Amiens, l'ANFH Hauts-de-France a organisé sa journée régionale sur le thème « Comprendre, agir et prévenir la discrimination et les violences sexistes et sexuelles dans les établissements publics de santé » Deux journées riches en échanges et rythmées par les interventions de psychologues, de juristes et d'avocats, de responsables RH ou des affaires juridiques.
- Aujourd'hui, nous mettons à votre disposition un Atome de Savoirs synthétisant en mots et en images le contenu de cette journée. Il est consultable en format dynamique et/ou en téléchargement.

Des formations

- Les violences sexiste et sexuelles dans la FPH
- L'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

Un dispositif d'accompagnement RH pour aider les établissements dans la mise en place de leur politique d'égalité professionnelle

Des actions de sensibilisation tout public en e-learning

- L'égalité professionnelle femmes/hommes
- La laïcité
- Les fondamentaux pour comprendre les VSS au travail dans la FPH



ACTUALITÉS ET AGENDA

Webinaires

- Webinaires RH :
- Apprentissage = 21/06/2024
- Les conditions de départ à la retraite = 20/09/2024
- Le cumul d'activité = 18/10/2024
- Les temps non-complets = 22/11/2024
- Webinaire juridique :
- RECOPRO = 04/10/2024
- Autre webinaire :
- Sensibilisation à la Cybersécurité = 24/09/2024

Ateliers

- Atelier CEP = second semestre (date à définir)
- Atelier DPCM = 08/10/2024
- Journée séminaire clôture = 15/10/2024

Enquêtes

- Enquête régionale « Egalité Professionnelle, des clés pour agir » (plateforme enquêtes sociales) = Du 15/05 au 31/12/2024